LTr®

CLT COMENTADA

Eduardo Gabriel Saad

José Eduardo Duarte Saad

Ana Maria Saad Castello Branco

EDUARDO GABRIEL SAAD

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

COMENTADA

37ª EDIÇÃO — 2004

REVISTA E AMPLIADA POR

JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD

Ex-Assessor Jurídico de Ministro do Supremo Tribunal Federal; Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho, em São Paulo, tendo ocupado o cargo de Procurador Chefe de 1984 a 1990, Membro do Instituto dos Advogados de São Paulo. Professor e Advogado militante
jesaad@saadadvocacia.com.br

ANA MARIA SAAD CASTELLO BRANCO

Advogada consultiva e no contencioso desde 1967

EDITORA LTR
SÃO PAULO

PREFÁCIO DA 37ª EDIÇÃO

A CLT Comentada de Eduardo Gabriel Saad é uma obra antológica na área jurídico-trabalhista.

A sua reiterada reedição através de décadas, por si só, é uma evidência inconteste de sua importância e de sua utilidade.

Seu autor, Eduardo Gabriel Saad, é um desses personagens que integra a própria história do Direito do Trabalho no Brasil.

O zelo com que anos após anos veio atualizando essa obra, a profundidade de suas observações, a objetividade de seus comentários, tudo explica o sucesso dessa obra.

É uma publicação que extrapola a esfera desse renomado autor ou desta gloriosa Editora LTr, para integrar o patrimônio cultural do Direito Laboral.

Por isso, não poderia deixar de ser atualizada, reeditada e colocada à disposição de quantos cultivam esse ramo da Ciência Jurídica.

Em boa hora José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco dão seguimento à obra do pai.

Se Eduardo Gabriel Saad cuidava da "CLT Comentada" quase que como a uma filha, José Eduardo e Ana Maria, com certeza, dela cuidarão como a uma irmã recomendada aos seus cuidados.

Mas isto já é uma realidade. Aí está a nova edição da CLT Comentada. E com todas as novidades: os novos Enunciados e Orientações Jurisprudenciais do TST; os dispositivos pertinentes do novo Código Civil; as Súmulas do STF e do STJ; as alterações legislativas; tudo examinado e comentado.

Estão de parabéns os autores e a editora. Assim como presenteados os leitores.

Vantuil Abdala
Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Saad, Eduardo Gabriel, 1915 —
Consolidação das Leis do Trabalho comentada / Eduardo Gabriel Saad. — 37. ed. atual. e rev. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. —- São Paulo : LTr, 2004.

ISBN 85-361-0528-3

1. Trabalho — Leis e legislação — Brasil I. Saad, José Eduardo Duarte. II. Castello Branco, Ana Maria Saad. III. Título.

03-7497 CDU-34:331(81) (094.56)

Índices para catálogo sistemático:

1. Brasil : Leis comentadas : Direito do trabalho 34:331(81) (094.56)
2. Consolidação das Leis do Trabalho : Comentários : Brasil 34:331(81) (094.56)
3. Leis : Direito do trabalho : Comentários : Brasil 34:331(81) (094.56)

1ª Edição — 1969
2ª Edição — 1970
3ª Edição — 1971
4ª Edição — 1972
5ª Edição — 1973
2ª Tiragem — 1973
6ª Edição — 1974
7ª Edição — 1975
8ª Edição — 1975
9ª Edição — 1976
10ª Edição — 1977
11ª Edição — 1978
12ª Edição — 1979
13ª Edição — 1980
14ª Edição — 1981
2ª Tiragem — 1981
3ª Tiragem — 1981
15ª Edição — 1982
16ª Edição — 1983
17ª Edição — 1984
18ª Edição — 1985
19ª Edição — 1986
20ª Edição — 1987
21ª Edição — 1988
22ª Edição — 1990
23ª Edição — 1990
2ª Tiragem — 1990
24ª Edição — 1991
25ª Edição — 1992
2ª Tiragem — 1992
26ª Edição — 1993
27ª Edição — 1994
28ª Edição — 1995
29ª Edição — 1996
30ª Edição — 1997
31ª Edição — 1999
32ª Edição — 2000
33ª Edição — 2001
34ª Edição — 2001
35ª Edição — 2002
2ª Tiragem — 2002
36ª Edição — 2003
37ª Edição — 2004

(Cód. 2790.5)

© Todos os direitos reservados

EDITORA LTDA.

Rua Apa, 165 - CEP 01201-904 - Fone (11) 3826-2788 - Fax (11) 3826-9180
São Paulo, SP - Brasil - www.ltr.com.br

Fevereiro, 2004

NOTA DA EDITORA

Dizem que a Consolidação das Leis do Trabalho é o diploma legal mais difundido no Brasil. Esta asserção é correta porque não há, entre nós, quem não tenha interesse em conhecer as normas que regulam as relações de trabalho nela previstas, já que todos somos (ou pretendemos ser) ou empregados ou empregadores, ou ambas as coisas ao mesmo tempo. Em razão desse interesse é que se vêm fazendo sucessivas edições da CLT, procuradas, todas elas — o que constitui fato auspicioso —, por ávidos leitores que as encontram em toda parte: nas livrarias, nas bancas de jornal, em farmácias, escolas e até mesmo em logradouros públicos.

Nossa experiência no campo editorial nos ensinou que imensa classe de leitores, de nível intelectual mais elevado, desejava não só a CLT, porém, seu texto acompanhado de comentários, com remissões à Doutrina e à Jurisprudência. Por isso, em 1969, pedimos ao nosso eminente colaborador, Dr. *Eduardo Gabriel Saad* — já amplamente conhecido pelos seus trabalhos anteriores, por nós divulgados —, que preparasse a presente obra, com a qual visávamos proporcionar aos interessados aquilo que nos vinham insistentemente solicitando: informações amplas, porém, não excessivas, sobre o entendimento da CLT, artigo por artigo, acompanhadas do texto da Legislação Complementar de maior interesse.

Agora, esta 37ª edição em memória de Eduardo Gabriel Saad foi revista, atualizada e ampliada com muito carinho, dedicação e competência pelos seus filhos, José Eduardo e Ana Maria.

Por isso, merecerá, certamente a mesma aceitação das anteriores.

São Paulo, fevereiro de 2004

Armando Casimiro Costa

NOTA DOS ATUALIZADORES PARA A 37ª EDIÇÃO

Em 1969, Armando Casimiro Costa solicitou a Eduardo Gabriel Saad que escrevesse esta obra "CLT Comentada", analisando esse texto legal artigo por artigo com comentários doutrinários e com a indicação da jurisprudência aplicável ao assunto. Em poucos meses de intenso trabalho, o autor entregou os originais a seus editores.

Ano após ano, sucederam-se trinta e seis edições, muitas delas com duas tiragens, totalmente revisadas e atualizadas pelo autor conforme a legislação e jurisprudência ocorrentes naqueles últimos doze meses da anterior edição. Inegavelmente, era ele um incansável revisor e atualizador de sua obra. Até seu falecimento, em 2003, ele a aprimorava e a atualizava com a mesma paixão e dedicação de quando ele se lançou no atendimento do pedido desse seu dileto amigo de escrever esta obra, que é, conhecida, carinhosamente, nos meios jurídico e editorial como a "CLT do Saad". Dizem alguns que ela é, atualmente, a obra jurídica nacional que detém o maior número de edições.

Estivesse ele vivo, sem dúvida ele mesmo a teria revisado com sua peculiar mestria, com o fito de adequar a obra à nova legislação e à nova jurisprudência.

Como filhos de Eduardo Gabriel Saad, e atendendo sua vontade última, lançâmo-nos na atualização e revisão de todas suas obras, começando por esta 37ª edição da "CLT Comentada". Procuramos respeitar seu estilo leve e ágil nessa empreitada, evitando que nossas mãos forasteiras não a deturpassem. Ele escrevia como falava, com aquele tom de conversa intenso, elegante, envolvente e coloquial, próprio dos grandes mestres, não se esquivando, jamais, de enfrentar uma questão jurídica em todas suas nuances. Ele expunha seu pensamento e o defendia com precisão sob as luzes do Direito e da Justiça.

Procurando seguir esses saudáveis princípios, nesta 37ª edição fizemos uma análise das principais normas do novo Código Civil, que refletem mais diretamente sobre o Direito do Trabalho. Além disso, houve a integral revisão de todas as portarias e medidas provisórias citadas no texto. Não descuramos de colocar, em lugar próprio das notas aos artigos, todas as novas Súmulas do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça, todos os Enunciados e de todas as Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, fazendo-lhes, quando necessário, os devidos comentários, além de termos aumentado, consideravelmente, o índice analítico e remissivo. Por fim, colacionamos as mais candentes decisões atuais dos Tribunais do Trabalho, do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça.

A voz do Autor, portanto, ecoa forte como sempre, no livro e na sua obra para atender seus milhares de leitores destes últimos 40 anos. Sem temor de errar, devemos dizer que vive ele entre nós agora, como viverá por séculos adiante, e isso pelo singelo motivo de ter se dedicado, intensamente, ao ensino de muitos de como trilhar o caminho do justo, como é anunciado na profecia de DANIEL (12.3): "Os que tiverem ensinado a muitos o caminho da justiça luzirão como as estrelas por toda a eternidade".

Agradecendo a gentil acolhida que nos foi dada pelo Doutor Armando Casimiro Costa e seus familiares nesta grande "Casa LTr", aproveitamos para dizer, por fim, que é a todos esses leitores que oferecemos a presente edição, revista e atualizada com o espírito de quem afia e dá polimento a um poderoso instrumento artesanal feito com muito amor.

São Paulo, fevereiro de 2004

José Eduardo Duarte Saad

Ana Maria Saad Castello Branco

PREFÁCIO DA 36ª EDIÇÃO

Editou-se, há pouco mais de um ano, a 35ª edição desta obra.

Nesse espaço de tempo, algumas alterações se fizeram no texto da Consolidação das Leis do Trabalho.

Todas elas, porém, não atingiram a ossatura desse diploma legal, que tem, como componentes principais, a ingerência estatal nas relações de trabalho, o casuísmo de suas normas, o monopólio da representação sindical e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

E, tudo isso, a despeito do empenho dos Operadores do Direito em discutir a flexibilização da legislação trabalhista.

Coincide o lançamento desta edição com o início do mandato de novo Governo Federal, cujo chefe supremo, oriundo das hostes sindicais, já desfraldou a bandeira do enxugamento da CLT e a elaboração de um Código mínimo do trabalho, a fim de deixar campo mais amplo para as negociações coletivas.

Silenciou quanto ao anacrônico regime do sindicato único e ao estranho poder de a Justiça do Trabalho legislar.

Podemos alimentar a esperança de que os novos detentores do poder acabem se convencendo de que, num Estado de Direito, são inconciliáveis:

a) a liberdade de associação e o unitarismo sindical;

b) a outorga, a um ramo do Judiciário, de função privativa do Poder Legislativo.

São Paulo, janeiro de 2003

Eduardo Gabriel Saad

NOTA DA EDITORA PARA A 36ª EDIÇÃO

Dizem que a Consolidação das Leis do Trabalho é o diploma legal mais difundido no Brasil. Esta asserção é correta porque não há, entre nós, quem não tenha interesse em conhecer as normas que regulam as relações de trabalho nela previstas, já que todos somos (ou pretendemos ser) ou empregados ou empregadores, ou ambas as coisas ao mesmo tempo. Em razão desse interesse é que se vêm fazendo sucessivas edições da CLT, procuradas, todas elas — o que constitui fato auspicioso —, por ávidos leitores que as encontram em toda parte: nas livrarias, nas bancas de jornal, em farmácias, escolas e até mesmo em logradouros públicos.

Nossa experiência no campo editorial nos ensinou que imensa classe de leitores, de nível intelectual mais elevado, desejava não só a CLT, porém, seu texto acompanhado de comentários, com remissões à Doutrina e à Jurisprudência. Por isso, em 1969, pedimos ao nosso eminente colaborador, Dr. *Eduardo Gabriel Saad* — já amplamente conhecido pelos seus trabalhos anteriores, por nós divulgados —, que preparasse a presente obra, com a qual visávamos proporcionar aos interessados aquilo que nos vinham insistentemente solicitando: informações amplas, porém, não excessivas, sobre o entendimento da CLT, artigo por artigo, acompanhadas do texto da Legislação Complementar de maior interesse.

Agora, em 2002, faz 33 anos que o Autor vem, ano a ano, reescrevendo, pacientemente, muitos dos seus comentários não só por causa da legislação que vai surgindo, como também para indicar a nova orientação do judiciário sobre matéria trabalhista.

É estimulante ver com que dedicação, com que carinho, com que vocação

São Paulo, janeiro de 2003

Armando Casimiro Costa

ÍNDICE GERAL

DECRETO-LEI N. 5.452 — de 1º de maio de 1943 — Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho 17

TÍTULO I — INTRODUÇÃO — (arts. 1º a 12) 21

TÍTULO II — DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO — (arts. 13 a 223) 75

CAPÍTULO I — DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL — (arts. 13 a 56) 75

Seção I — Da Carteira de Trabalho e Previdência Social — (art. 13) 75
Seção II — Da Emissão da Carteira — (arts. 14 a 24) 77
Seção III — Da Entrega das Carteiras de Trabalho e Previdência Social — (arts. 25 a 28) 80
Seção IV — Das Anotações — (arts. 29 a 35) 80
Seção V — Das Reclamações por Falta ou Recusa de Anotação — (arts. 36 a 39) 83
Seção VI — Do Valor das Anotações — (art. 40) 85
Seção VII — Dos Livros de Registro de Empregados — (arts. 41 a 48) 86
Seção VIII — Das Penalidades — (arts. 49 a 56) 87

CAPÍTULO II — DA DURAÇÃO DO TRABALHO — (arts. 57 a 75) 88

Seção I — Disposição Preliminar — (art. 57) 88
Seção II — Da Jornada de Trabalho — (arts. 58 a 65) 89
Seção III — Dos Períodos de Descanso — (arts. 66 a 72) 106
Seção IV — Do Trabalho Noturno — (art. 73) 114
Seção V — Do Quadro de Horário — (art. 74) 117
Seção VI — Das Penalidades — (art. 75) 119

CAPÍTULO III — DO SALÁRIO MÍNIMO — (arts. 76 a 128) 119

Seção I — Do Conceito — (arts. 76 a 83) 119
Seção II — Das Regiões, Zonas e Subzonas — (arts. 84 a 86) 126
Seção III — Suprimida — (arts. 87 a 100) 126
Seção IV — Suprimida — (arts. 101 a 111) 126
Seção V — Fixação do Salário Mínimo — (arts. 112 a 116) 126
Seção VI — Disposições Gerais — (arts. 117 a 128) 127

CAPÍTULO IV — DAS FÉRIAS ANUAIS — (arts. 129 a 153) 128

Seção I — Do Direito a Férias e da sua Duração — (arts. 129 a 133) 128
Seção II — Da Concessão e da Época das Férias — (arts. 134 a 138) 136
Seção III — Das Férias Coletivas — (arts. 139 a 141) 138
Seção IV — Da Remuneração e do Abono de Férias — (arts. 142 a 145) 139
Seção V — Dos Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho — (arts. 146 a 148) 141
Seção VI — Do Início da Prescrição — (art. 149) 142
Seção VII — Disposições Especiais — (arts. 150 a 152) 143
Seção VIII — Das Penalidades — (art. 153) 144

CAPÍTULO V — DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO — (arts. 154 a 201) 144

Seção I — Disposições Gerais — (arts. 154 a 159) 144
Seção II — Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição — (arts. 160 e 161) 153
Seção III — Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas — (arts. 162 a 165) 157

Seção IV — Do Equipamento de Proteção Individual do Trabalho — (arts. 166 e 167) 163
Seção V — Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho — (arts. 168 e 169) 165
Seção VI — Das Edificações — (arts. 170 a 174) 167
Seção VII — Da Iluminação — (art. 175) 168
Seção VIII — Do Conforto Térmico — (arts. 176 a 178) 168
Seção IX — Das Instalações Elétricas — (arts. 179 a 181) 169
Seção X — Da Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais — (arts. 182 e 183) 170
Seção XI — Das Máquinas e Equipamentos — (arts. 184 a 186) 171
Seção XII — Das Caldeiras, Fornos e Recipientes sob Pressão — (arts. 187 e 188) 171
Seção XIII — Das Atividades Insalubres ou Perigosas — (arts. 189 a 197) 172
Seção XIV — Da Prevenção da Fadiga — (arts. 198 e 199) 189
Seção XV — Das Outras Medidas Especiais de Proteção — (art. 200) 190
Seção XVI — Das Penalidades — (art. 201) 194

TÍTULO III — DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO — (arts. 224 a 351) 197

CAPÍTULO I — DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO— (arts. 224 a 351) 197

Seção I — Dos Bancários — (arts. 224 a 226) 217
Seção II — Dos Empregados nos Serviços de Telefonia, de Telegrafia Submarina e Subfluvial, de Radiotelegrafia e Radiotelefonia — (arts. 227 a 231) 222
Seção III — Dos Músicos Profissionais — (arts. 232 e 233) 224
Seção IV — Dos Operadores Cinematográficos — (arts. 234 e 235) 225
Seção V — Do Serviço Ferroviário — (arts. 236 a 247) 226
Seção VI — Das Equipagens das Embarcações da Marinha Mercante Nacional, de Navegação Fluvial e Lacustre, do Tráfego nos Portos e da Pesca — (arts. 248 a 252) 229
Seção VII — Dos Serviços Frigoríficos — (art. 253) 236
Seção VIII — Dos Serviços de Estiva — (arts. 254 a 284) 236
Seção IX — Dos Serviços de Capatazia nos Portos — (arts. 285 a 292) 236
Seção X — Do Trabalho em Minas de Subsolo — (arts. 293 a 301) 246
Seção XI — Dos Jornalistas Profissionais — (arts. 302 a 316) 248
Seção XII — Dos Professores — (arts. 317 a 324) 250
Seção XIII — Dos Químicos — (arts. 325 a 350) 254
Seção XIV — Das Penalidades — (art. 351) 259

CAPÍTULO II — DA NACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO — (arts. 352 a 371) 259

Seção I — Da Proporcionalidade de Empregados Brasileiros — (arts. 352 a 358) 259
Seção II — Das Relações Anuais de Empregados — (arts. 359 a 362) 261
Seção III — Das Penalidades — (arts. 363 e 364) 262
Seção IV — Disposições Gerais — (arts. 365 a 367) 263
Seção V — Das Disposições Especiais sobre a Nacionalização da Marinha Mercante — (arts. 368 a 371) 263

CAPÍTULO III — DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER — (arts. 372 a 401) 263

Seção I — Da Duração e Condições do Trabalho — (arts. 372 a 378) 263
Seção II — Do Trabalho Noturno — (arts. 379 a 381) 266
Seção III — Dos Períodos de Descanso — (arts. 382 a 386) 266
Seção IV — Dos Métodos e Locais de Trabalho — (arts. 387 a 390) 267
Seção V — Da Proteção à Maternidade — (arts. 391 a 400) 268
Seção VI — Das Penalidades — (art. 401) 277

CAPÍTULO IV — DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR — (arts. 402 a 441) 277

Seção I — Disposições Gerais — (arts. 402 a 410) 277
Seção II — Da Duração do Trabalho — (arts. 411 a 414) 282
Seção III — Da Admissão em Emprego e da Carteira de Trabalho e Previdência Social — (arts. 415 a 423) 283
Seção IV — Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores. Da Aprendizagem — (arts. 424 a 433) 284

Seção V — Das Penalidades — (arts. 434 a 438) 288
Seção VI — Disposições Finais — (arts. 439 a 441) 289

TÍTULO IV — DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO — (arts. 442 a 510) 290

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS — (arts. 442 a 456) 290

CAPÍTULO II — DA REMUNERAÇÃO — (arts. 457 a 467) 322

CAPÍTULO III — DA ALTERAÇÃO — (arts. 468 a 470) 347

CAPÍTULO IV — DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO — (arts. 471 a 476) 353

CAPÍTULO V — DA RESCISÃO — (arts. 477 a 486) 358

CAPÍTULO VI — DO AVISO PRÉVIO — (arts. 487 a 491) 380

CAPÍTULO VII — DA ESTABILIDADE — (arts. 492 a 500) 385

CAPÍTULO VIII — DA FORÇA MAIOR — (arts. 501 a 504) 393

CAPÍTULO IX — DISPOSIÇÕES ESPECIAIS — (arts. 505 a 510) 395

TÍTULO V — DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL — (arts. 511 a 610) 397

CAPÍTULO I — DA INSTITUIÇÃO SINDICAL — (arts. 511 a 569) 397

Seção I — Da Associação em Sindicato — (arts. 511 a 514) 397
Seção II — Do Reconhecimento e Investidura Sindical — (arts. 515 a 521) 406
Seção III — Da Administração do Sindicato — (arts. 522 a 528) 413
Seção IV — Das Eleições Sindicais — (arts. 529 a 532) 417
Seção V — Das Associações Sindicais de Grau Superior — (arts. 533 a 539) 421
Seção VI — Dos Direitos dos Exercentes de Atividades ou Profissões e dos Sindicalizados — (arts. 540 a 547) 423
Seção VII — Da Gestão Financeira do Sindicato e sua Fiscalização — (arts. 548 a 552) 429
Seção VIII — Das Penalidades — (arts. 553 a 557) 432
Seção IX — Disposições Gerais — (arts. 558 a 569) 433

CAPÍTULO II — DO ENQUADRAMENTO SINDICAL — (arts. 570 a 577) 435

CAPÍTULO III — DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL — (arts. 578 a 610) 439

Seção I — Da Fixação e do Recolhimento da Contribuição Sindical — (arts. 578 a 591) 439
Seção II — Da Aplicação da Contribuição Sindical — (arts. 592 a 594) 445
Seção III — Da Comissão da Contribuição Sindical — (arts. 595 a 597) 447
Seção IV — Das Penalidades — (arts. 598 a 600) 447
Seção V — Disposições Gerais — (arts. 601 a 610) 448

TÍTULO VI — DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO — (arts. 611 a 625) 450

TÍTULO VI-A — DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA — (arts. 625-A a 625-H) 464

TÍTULO VII — DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS — (arts. 626 a 642) 467

CAPÍTULO I — DA FISCALIZAÇÃO, DA AUTUAÇÃO E DA IMPOSIÇÃO DE MULTAS — (arts. 626 a 634) 467

CAPÍTULO II — DOS RECURSOS — (arts. 635 a 638) 473

CAPÍTULO III — DO DEPÓSITO, DA INSCRIÇÃO E DA COBRANÇA — (arts. 639 a 642) 474

TÍTULO VIII — DA JUSTIÇA DO TRABALHO — (arts. 643 a 735) 476

CAPÍTULO I — INTRODUÇÃO — (arts. 643 a 646) 476

CAPÍTULO II — DAS VARAS DO TRABALHO — (arts. 647 a 667) 488

Seção I — Da Composição e Funcionamento — (arts. 647 a 649) 488
Seção II — Da Jurisdição e Competência das Varas — (arts. 650 a 653) 489
Seção III — Dos Juízes do Trabalho — (arts. 654 a 659) 493
Seção IV — Suprimida — (arts. 660 a 667) 497

CAPÍTULO III — DOS JUÍZOS DE DIREITO — (arts. 668 e 669) 497

CAPÍTULO IV — DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO — (arts. 670 a 689) 498

Seção I — Da Composição e do Funcionamento — (arts. 670 a 673) 498
Seção II — Da Jurisdição e Competência — (arts. 674 a 680) 500
Seção III — Dos Presidentes dos Tribunais Regionais — (arts. 681 a 683) 503
Seção IV — Dos Juízes Representantes Classistas dos Tribunais Regionais — (arts. 684 a 689 — perderam a eficácia com a EC n. 24/99) 505

CAPÍTULO V — DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO — (arts. 690 a 709) 505

Seção I — Disposições Preliminares — (arts. 690 a 692) 505
Seção II — Da Composição e Funcionamento do Tribunal Superior do Trabalho — (arts. 693 a 701) 505
Seção III — Da Competência do Tribunal Pleno — (art. 702) 507
Seção IV — Da Competência da Câmara de Justiça do Trabalho — (arts. 703 a 705) 508
Seção V — Da Competência da Câmara de Previdência Social — (art. 706) 508
Seção VI — Das Atribuições do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho — (art. 707) 509
Seção VII — Das Atribuições do Vice-Presidente — (art. 708) 509
Seção VIII — Das Atribuições do Corregedor — (art. 709) 510

CAPÍTULO VI — DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO — (arts. 710 a 721) 511

Seção I — Da Secretaria das Varas do Trabalho — (arts. 710 a 712) 511
Seção II — Dos Distribuidores — (arts. 713 a 715) 512
Seção III — Do Cartório dos Juízos de Direito — (arts. 716 e 717) 512
Seção IV — Das Secretarias dos Tribunais Regionais — (arts. 718 a 720) 512
Seção V — Dos Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça Avaliadores — (art. 721) 513

CAPÍTULO VII — DAS PENALIDADES — (arts. 722 a 733) 514

Seção I — Do "Lockout" e da Greve — (arts. 722 a 725) 514
Seção II — Das Penalidades contra os Membros da Justiça do Trabalho — (arts. 726 a 728) ... 520
Seção III — De Outras Penalidades — (arts. 729 a 733) 520

CAPÍTULO VIII — DISPOSIÇÕES GERAIS — (arts. 734 e 735) 522

TÍTULO IX — DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — (arts. 736 a 762 — revogados pela Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, com exceção do art. 739 — v. NOTA 1) 523

LEI COMPLEMENTAR N. 75, DE 20.5.93 (DOU 21.5.93)

Dispõe sobre a Organização, as Atribuições e o Estatuto do Ministério Público da União — Comentários

1. Nota de Introdução 523
2. Antecedentes históricos e legislativos 523
3. O Ministério Público no plano constitucional 523
4. A Lei Complementar n. 73 524
5. Vitaliciedade e inamovibilidade do MPT 524
6. Prerrogativas do MPT 524
7. Estrutura do MP 524
8. Estrutura do MPT 525
9. Da competência do MPT 525
10. Órgãos do Ministério Público do Trabalho .. 526
11. Do Procurador-Geral do Trabalho 526
12. Do Colégio de Procuradores do Trabalho ... 527
13. Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho 528
14. Da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho 529
15. Da Corregedoria do Ministério Público do Trabalho 529
16. Subprocuradores-Gerais do Trabalho 530
17. Procuradores Regionais do Trabalho 530
18. Dos Procuradores do Trabalho 530
19. Das Unidades de Lotação e de Administração 530
20. Das Garantias e Prerrogativas do Ministério Público 530

TÍTULO X — DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO — (arts. 763 a 910) 533

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES PRELIMINARES — (arts. 763 a 769) 533

CAPÍTULO II — DO PROCESSO EM GERAL — (arts. 770 a 836) 548

Seção I — Dos Atos, Termos e Prazos Processuais — (arts. 770 a 782) 548
Seção II — Da Distribuição — (arts. 783 a 788) 552
Seção III — Das Custas e Emolumentos — (arts. 789 e 790) 553
Seção IV — Das Partes e dos Procuradores — (arts. 791 a 793) 557
Seção V — Das Nulidades — (arts. 794 a 798) 564
Seção VI — Das Exceções — (arts. 799 a 802) 567
Seção VII — Dos Conflitos de Jurisdição — (arts. 803 a 812) 570
Seção VIII — Das Audiências — (arts. 813 a 817) 572
Seção IX — Das Provas — (arts. 818 a 830) 573
Seção X — Da Decisão e sua Eficácia — (arts. 831 a 836) 590

CAPÍTULO III — DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS — (arts. 837 a 855) 600

Seção I — Da Forma de Reclamação e da Notificação — (arts. 837 a 842) 600
Seção II — Da Audiência de Julgamento — (arts. 843 a 852) 607
Seção II-A — Do Procedimento Sumaríssimo — (arts. 852-A a 852-I) 616
Seção III — Do Inquérito para Apuração de Falta Grave — (arts. 853 a 855) 620

CAPÍTULO IV — DOS DISSÍDIOS COLETIVOS — (arts. 856 a 875) 621

Seção I — Da Instauração da Instância — (arts. 856 a 859) 621
Seção II — Da Conciliação e do Julgamento — (arts. 860 a 867) 632
Seção III — Da Extensão das Decisões — (arts. 868 a 871) 647
Seção IV — Do Cumprimento das Decisões — (art. 872) 648
Seção V — Da Revisão — (arts. 873 a 875) 650

CAPÍTULO V — DA EXECUÇÃO — (arts. 876 a 892) 651

Seção I — Das Disposições Preliminares — (arts. 876 a 879) 651
Seção II — Do Mandado e da Penhora — (arts. 880 a 883) 663
Seção III — Dos Embargos à Execução e da sua Impugnação — (art. 884) 675
Seção IV — Do Julgamento e dos Trâmites Finais da Execução — (arts. 885 a 889) 679
Seção V — Da Execução por Prestações Sucessivas — (arts. 890 a 892) 689

CAPÍTULO VI — DOS RECURSOS — (arts. 893 a 902) 690

CAPÍTULO VII — DA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES — (arts. 903 a 908) 715

CAPÍTULO VIII — DISPOSIÇÕES FINAIS — (arts. 909 e 910) 715

TÍTULO XI — DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS — (arts. 911 a 922) 716

SÚMULAS, ENUNCIADOS, ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS E PRECEDENTES NORMATIVOS

— Índice das Súmulas do Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista 719
— Súmulas do STF em matéria trabalhista 721
— Índice das Súmulas do Superior Tribunal de Justiça em matéria trabalhista 727
— Súmulas do STJ em matéria trabalhista 729
— Súmulas do Conselho da Justiça Federal 732
— Índice Alfabético e Remissivo dos Enunciados da Súmula do TST 733
— Enunciados das Súmulas do TST 755
— Enunciados do TST com redação alterada em 2003 – quadro comparativo 785
— Orientação Jurisprudencial do TST — Tribunal Pleno 793
— Instrução Normativa n. 4/93 do TST — Dissídios Coletivos 794
— Instrução Normativa n. 3/93 do TST — Depósitos Recursais 796
— Índice Analítico e Remissivo dos Precedentes Normativos do TST 798
— Precedentes Normativos da SDC, do TST 803
— Índice Alfabético Remissivo das Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos (SDC), do TST 808
— Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos (SDC), do TST 810
— Índice Alfabético Remissivo das Orientações Jurisprudenciais Transitórias da Seção de Dissídio Individual (SDI-1), do TST 812
— Orientações Jurisprudenciais Transitórias da Seção de Dissídio Individual (SDI-1), do TST ... 836
— Índice Analítico Remissivo da Orientação Jurisprudencial da SDI-1 do TST (Transitória) 850
— Orientações Jurisprudenciais da SDI-1 doTST (Transitórias) 855
— Índice Analítico Remissivo das Orientações Jurisprudenciais da SDI-2 856
— Orientação Jurisprudencial da SDI-2 871

BIBLIOGRAFIA 881

ÍNDICE ALFABÉTICO REMISSIVO 887

DECRETO-LEI N. 5.452 — DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição, decreta:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943; 122º da Independência e 55º da República — Getúlio Vargas — Alexandre Marcondes Filho.

NOTA

1) *Esta Consolidação, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 9.8.43, não só reuniu, sistematicamente, a legislação trabalhista da época como, também, a alterou em alguns pontos. Isto foi possível porque, então, vigia a Constituição outorgada de 1937 que autorizava o Executivo a expedir Decretos-leis, enquanto não se instalava o Congresso Nacional.*

2) *É da competência privativa da União legislar sobre direito do trabalho (art. 22 da CF), mas lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas da matéria.*

Supletividade, no caso, não significa completar lacunas da lei federal preexistente, mas regular aspectos que se relacionam com peculiaridades regionais.

Exemplo dessa supletividade é a Lei Complementar n.103, de 14.7.2000, autorizando os Estados a fixar pisos salariais. Ver sobre o assunto o item n.1 do art.76 desta CLT.

3) *O trabalho, protegido por esta Consolidação, é livre, oneroso, pessoal, em favor de terceiro e de caráter subordinado.*

Livre, porque cabe ao empregado escolhê-lo. É certo que essa escolha se faz sob toda a sorte de pressões; mas, numa sociedade pluralista e livre, o empregado retém a liberdade de procurar, entre as várias propostas de emprego, aquela que melhor responde aos seus interesses.

Dessarte, repudiamos a tese de que não há contrato de trabalho, mas, contrato de adesão.

Trabalho é oneroso por ser remunerado. Contrario sensu*, não é tutelado por esta Consolidação trabalho prestado gratuitamente.*

A pessoalidade é a outra característica do trabalho amparado por Lei. Não é transferível a outrem tarefa que o empregado, por contrato, se obrigou a executar. Em conexão com esta característica vem a de que o trabalho há-de ser realizado por pessoa física.

Prestado a um terceiro com subordinação, o trabalho tem de ser remunerado, independentemente dos resultados da atividade desenvolvida pelo empregado.

4) *De uns tempos a esta parte, críticas acerbas se vêm fazendo à CLT.*

Afirma-se que suas disposições envelheceram e que se impõe sua modernização, ou melhor, sua atualização para que fiquem ajustadas à nova realidade socioeconômica.

Para atingir tal meta, esses críticos se dividem em dois grupos: o primeiro, quer, pura e simplesmente, suprimir todas as disposições que tutelam o trabalho subordinado e preencher o conseqüente claro com cláusulas de um pacto coletivo; o segundo, com aspirações mais modestas, pretende apenas expurgar a CLT dos dispositivos que se tornaram anacrônicos.

O que nos torna perplexos é o silêncio dos que hostilizam a CLT quanto aos efeitos benéficos por ela produzidos desde a década de 40.

Sendo um repositório de normas resultantes do paternalismo estatal, a CLT se antecipou às crises e aos conflitos que, em outros países, sempre serviram de caldo de cultura de modelos jurídicos.

Nosso homem público não esperou que a sociedade sofresse bastante com as divergências entre o Capital e o Trabalho para depois editar leis contendo fórmulas e soluções para esses litígios.

Errou o homem público brasileiro ao proceder dessa maneira?

Fazendo-se um balanço dos resultados positivos e negativos dessa linha de conduta, conclui-se que os primeiros sobrepujaram, em larga medida, os últimos.

Nesse meio século de vigência da CLT, o Brasil passou por profundas mudanças econômicas e sociais. Novas situações surgiram tecidas por relações jurídicas que pedem um disciplinamento legal diferente daquele que lhes oferece a CLT.

Numa palavra: tem a CLT de ser modificada em larga escala porque a realidade que ela se propõe a regular também se modificou profundamente.

Nenhum valor damos à acusação de que nossa CLT, tanto na parte do direito individual como na do coletivo do trabalho, teve como modelo a legislação da Itália de Mussolini.

O que nos compete avaliar é o papel magnífico da CLT na prevenção de lutas sociais. Abriu sulco para o evoluir pacífico da questão trabalhista. Não tivemos a desgraça de assistir as lutas sangrentas que, em outros países, antecederam o reconhecimento legal de conquistas operárias.

Assim nos posicionando diante do desempenho da CLT na área social, só nos resta dizer que ela tem de ser reformada porque o Brasil mudou e muito.

Qual a melhor fórmula?

Não classificamos, como a melhor, a proposta daqueles que propugnam o a pagamento das normas legais imperativas que amparam o trabalhador contra eventuais arbitrariedades de seu empregador.

Em nenhum país do mundo, inclusive naqueles em que o Estado respeita rigorosamente os imperativos da economia de mercado, o trabalho subordinado é inteira e exclusivamente disciplinado por convenções entre a empresa e seus empregados.

O emprego dessa solução em nosso País seria desastroso.

Temos regiões geo-econômicas de insuficiente desenvolvimento econômico e com baixa densidade da população operária. São fatores que levam a um sindicalismo fraco e, portanto, impossibilitado de discutir com o empregador, de igual para igual, melhores condições de trabalho para os assalariados. Em tais regiões, será uma catástrofe a implantação da regulamentação do trabalho por meio de pactos coletivos.

Há, ainda, um outro fato que desaconselha o aproveitamento da fórmula que seduz, até, algumas autoridades do escalão mais elevado do Executivo Federal neste ano da graça de 1996. Há garantias e direitos fundamentais dos trabalhadores inscritos em normas chamadas pétreas pelos constitucionalistas e imunes a qualquer tentativa de emenda ou revisão.

De todo o exposto até aqui, é claro que defendemos a atualização da CLT para que responda, com eficiência, aos reclamos do momento político-social que vivemos no início do século XXI.

É imprescindível que tudo seja feito de molde a permitir u'a maior abertura para que patrões e empregados tenham condições para discutir, livremente, o encaminhamento de questões que, hoje, ainda permanecem sujeitas a normas legais rígidas, inflexíveis, repudiadas por uma realidade que, a todo instante, ganha outro perfil e novas cores.

5) *Há algum tempo, em algumas nações do primeiro mundo, as mais ricas e desenvolvidas, manifestou-se um movimento em prol dos direitos dos trabalhadores das "nações emergentes", como, por exemplo, os tigres asiáticos e o Brasil.*

Inscreveu-se na bandeira desse movimento que não é leal a competição entre os países ricos e os emergentes, porque estes pagam salários muito baixos a seus trabalhadores e não lhes dispensam os cuidados a que têm direito como pessoas humanas.

É inquestionável que a atoarda esconde o seguinte: as nações emergentes estão produzindo mercadorias de excelente qualidade e por menor preço.

O padrão de vida dessas populações "emergentes" elevou-se consideravelmente.

Esse resultado é obtido, embora tais povos não contem com abundância de crédito sob condições bem favoráveis, nem com equipamentos modernos. Tudo isso existe, à farta nas nações ricas.

Em face dessa realidade, fica-se a perguntar: qual o verdadeiro objetivo da desagradável campanha?

A resposta é uma só: retirar do mercado internacional os produtos das nações emergentes para que o primeiro mundo o continue dominando amplamente. Dessa maneira, seus trabalhadores continuarão percebendo altíssimos salários que lhes permitem manter um estilo de vida de dar água na boca aos "emergentes" e aos terceiro-mundistas.

No direito internacional público não há nenhum instituto que possa ser utilizado pelos "ricos" contra os emergentes para constrangê-los a pagar melhores salários aos trabalhadores. A OIT, quando muito e com certa intermitência, faz recomendações que, indiretamente, podem encarecer os produtos dos "emergentes". Mas, como é óbvio, suas proposições não têm o requisito da compulsoriedade.

Há quem pense na possibilidade de os "ricos", como grandes consumidores da produção "emergente", ameaçarem fechar seus mercados a essa importação.

O argumento não é de se levar muito a sério. Os povos "emergentes" também são, hoje, grandes compradores do que os "ricos" produzem.

A despeito da nossa posição em favor dos "emergentes" e, portanto, do nosso Brasil, é claro que defendemos um melhor padrão de vida para o nosso povo, dependente, em boa medida, de melhores salários.

O que não podemos aceitar é que nossos empreendimentos industriais e rurais sejam arrastados a uma situação cujo desfecho inevitável é o desemprego, ou melhor, a miséria de grandes camadas da nossa população.

6) O DIREITO ANTERIOR

Não faz a nova Constituição tábua rasa de todo o direito anterior. Isto não ocorreu em revoluções mais profundas que a história guarda.

Não permite a segurança social ou coletiva que se faça mudança tão extensa quão profunda.

A nova Constituição mantém ou modifica os fundamentos de parte da legislação anterior, mas conservando-lhe a validade. A essa novação do direito anterior Kelsen chama de recepção ("Teoria Pura do Direito", tomo II, pág. 36).

Na conjuntura, têm os hermeneutas papel relevante. Reinterpretam a legislação antiga sem perder de vista o conjunto dos princípios gerais de todos os ramos de direito constantes da Constituição ou os que, indiretamente, nela estão implícitos como decorrência dos valores fundamentais da nova ordem jurídica. Cabe-lhes a missão de revelar o que morreu e o que se conserva vivo do antigo sistema legal.

Em suma, a legislação ordinária encontrada pela nova Constituição, quando se atrita com esta, perde sua validade e eficácia. Fora daí, continua a reger o feixe de relações sociais e individuais que lhe foi reservado.

7) PRINCÍPIO DE IRRETROATIVIDADE

Uma das mais importantes conquistas da civilização é a proteção de uma situação jurídica, constituída sob o império da lei antiga, pela lei nova.

É talvez o traço mais significativo do Estado de Direito.

Entretanto, existe o consenso em torno da certeza de que a Constituição tem o poder de retroagir para extinguir direitos adquiridos, atos jurídicos perfeitos e casos julgados. Para isto, porém, é imprescindível que a própria Constituição declare, de modo expresso, a retrooperância da sua norma.

Tal hipótese, é bem de ver, constitui uma exceção à regra de que a norma constitucional se volta, sempre, para o futuro; sua eficácia é, de ordinário, a partir da promulgação da Constituição.

É manifesto o equívoco daqueles que imaginam ser a retroatividade da essência da norma constitucional.

A isto contrapomos o argumento de que seria um contra-senso dizer-se que a Constituição resguarda o princípio da irretroatividade das leis e, ao mesmo tempo, afirmar-se que ela, sistematicamente, não é obrigada a respeitar o direito adquirido.

8) AUTO-APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS

Há normas constitucionais que são imediatamente exeqüíveis e outras que não o são.

A Constituição de 1988 aninha disposições asseguradoras de direito do trabalhador que não são auto-aplicáveis e que portanto, não são bastantes em si.

Exemplo delas é o inciso XXI, do art. 7º que assegura ao trabalhador o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. Ausente lei reguladora do preceito, fica-se sem saber qual a proporção a ser observada na concessão do pré-aviso.

Exemplo de norma auto-aplicável é a que se encerra no inciso XVII também do sobredito art. 7º: férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Os direitos sociais estudados nesta obra integram os direitos e garantias fundamentais reunidos no Título II da nova Constituição Federal.

E, o § 1º do art. 5º também da Constituição, diz: "As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata".

Em face de um caso concreto e da omissão do Poder Legislativo no disciplinamento daqueles direitos fundamentais, é lícito ao Juiz decidir como se fora um legislador.

9) REDUÇÃO DO SALÁRIO E DA JORNADA DE TRABALHO

Em países onde se observa a economia de mercado, com todos os seus defeitos e vantagens, têm as empresas a liberdade de reduzir o número de seus empregados ou os salários de todos eles, quando a conjuntura econômica assim o exigir. Portanto, a dispensa de empregados não encontra grandes dificuldades quando estiver em jogo a sobrevivência da empresa.

É claro que, na legislação comparada, encontramos critérios os mais variados tendo por objeto tais providências.

A regra é ter o empregador de provar que existem, realmente, os motivos para a adoção dessas medidas.

Na maioria dos países, tal prova é feita perante a autoridade trabalhista.

Semelhante sistema legal reflete as peculiaridades da economia de mercado. O consumo é que regula o salário e a jornada de trabalho: se há o encolhimento do mercado consumidor, fica o empresário autorizado a reduzir suas despesas com pessoal bem como sua produção.

Não seria lógico, em tal modelo de economia, que o empresário tivesse de manter os mesmos ritmos de produção e contingente de mão-de-obra, pois, não tendo a quem vender toda a sua produção, acabaria montando grande "stock" de mercadorias. Se tal situação perdurar por muito tempo, a empresa chega à insolvência, ao fechamento de suas portas e à dispensa de todos os empregados.

A fim de evitar tudo isso, repetimos, nesses países em que se pratica a economia de mercado, as normas legais protetoras do salário, do emprego e da jornada de trabalho são dotadas de especial flexibilidade a fim de permitir que, num momento de crise, possa a empresa pensar em outras soluções antes de despedir alguns empregados ou a totalidade deles.

A política social desses países orienta-se no sentido de evitar o desemprego que, conforme suas dimensões, converte-se em problema social extremamente sério.

Para dar realce à questão posta em foco, lembramos que, neste instante, nossos formidáveis progressos científicos e tecnológicos estão propiciando a substituição, por máquinas inteligentes, de número cada vez maior de trabalhadores.

Durante muito tempo, nosso legislador não sentiu a relevância do problema porque as barreiras alfandegárias isolavam, praticamente, nossa economia do resto do mundo.

As regras legais, sobre o assunto, eram dotadas de rigidez que não admitia qualquer ajuste da empresa com seus empregados num momento, de crise.

A 23 de dezembro de 1965 (um ano após a revolução de março de 1964), editou-se a Lei n. 4.923, que dispunha em seu art. 2º ser lícito à empresa reduzir a jornada normal, ou os dias de trabalho, quando comprovasse que a conjuntura recomendava a providência.

Obrigava a empresa a levar o fato ao conhecimento do sindicato representativo dos empregados a fim de celebrar acordo coletivo de trabalho autorizando as sobreditas medidas destinadas a proteger a empresa contra os efeitos da crise.

Na inocorrência de acordo entre as partes, era o caso submetido à Justiça do Trabalho, circunstância que daria desagradável publicidade à situação de dificuldades da empresa, o que, obviamente, lhe criaria maiores percalços no tocante ao crédito.

Admitia-se, no máximo, redução salarial da ordem de 25%, respeitado o salário mínimo, sendo atingidos pela medida os gerentes e diretores da empresa.

Essa situação se modificou sensivelmente com o advento da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. Os incisos VI e XIII, do seu art. 7º, admitem a redução tanto do salário como da jornada de trabalho, desde que isto se faça por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Mais uma vez o legislador veio dizer que, sem a presença do Sindicato profissional, é inviável o entendimento direto dos patrões com seus empregados objetivando as questionadas providências.

Temos como certo, porém, que perderam eficácia os pontos da Lei n. 4.923 que estabelecem: o mínimo de redução salarial; a diminuição dos dias de trabalho ou da jornada; fixando período máximo de 90 dias, prorrogável por igual prazo.

Tais restrições perdem validade porque reduzem o alcance dos referidos dispositivos constitucionais.

Por via de conseqüência e a nosso parecer, remanescem as demais disposições da Lei n. 4.923, como por exemplo: proibição de horas extras no curso do período acordado com o sindicato; readmissão dos empregados dispensados pelos motivos geradores da crise que envolveu a empresa.

Entendemos que o legislador deve, com a maior urgência, fixar novas normas para o problema colocado nas linhas antecedentes.

Deve, realmente, a empresa provar que existem os fatores que a levam a diminuir os salários e a jornada de trabalho.

Mas, fazer essa prova num processo judicial que, de ordinário, leva de 3 a 4 anos para chegar a seu final, é ignorar a rapidez das modificações que se operam no regime de economia de mercado. Ocioso dizer que, passando em julgado a sentença que reconheceu a legitimidade da pretensão da empresa, esta, com certeza, já quebrou há muito tempo.

É mister critério mais simples e célere de avaliação dos motivos alegados pela empresa para mexer no salário e jornada de trabalho.

Em nossa opinião, a comprovação de tais motivos deveria ser feita perante a autoridade trabalhista, com prévia audiência do sindicato representativo dos empregados. Comprovando-se serem inverídicas as alegações da empresa, deve a lei prever sanções bem severas.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I

INTRODUÇÃO

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

NOTA

1) *O Direito do Trabalho é a parte do ordenamento jurídico que rege as relações de trabalho subordinado, prestado por uma pessoa a um terceiro, sob a dependência deste e em troca de uma remuneração contratualmente ajustada. Não é, de conseguinte, qualquer espécie de trabalho o objeto da nossa disciplina. É excluído o trabalho do empreiteiro (que não o pequeno, em favor do qual abre a lei trabalhista uma exceção) e do profissional liberal que exercem seus ofícios de maneira independente, autônoma.*

O Direito do Trabalho, no dizer de muitos autores, é uma das expressões mais marcantes da tendência do Estado moderno de intervir nas relações intersubjetivas ou inter-humanas, a fim de proteger o interesse do todo social que, em boa parte, se confunde com o dos economicamente fracos, quando em disputa com os economicamente fortes. As normas desse Direito se universalizaram por muitas razões, mas duas delas merecem especial destaque: a primeira, é a circunstância de o trabalho assalariado ser cumprido sob condições semelhantes em todos os quadrantes, e isto independentemente do regime político imperante em cada país, uma vez que aquelas condições derivam da ciência e da tecnologia que se fundam em princípios adotados por todos os povos sem distinção; a segunda traduz-se na preocupação geral de uniformizar as providências protetoras do trabalho e que oneram a produção, com o fito de colocar em bases aceitáveis o jogo da competição internacional por mercados consumidores.

De notar-se que a maioria das nações, classificadas como superdesenvolvidas sob o prisma econômico, não teve de suportar os ônus do Direito do Trabalho no começo da sua corrida para a riqueza, enquanto as nações que se atrasaram no seu processo de industrialização — como o nosso País — têm de superar o subdesenvolvimento sem prejuízo das vantagens e regalias que não podem ser recusadas aos trabalhadores.

O Direito do Trabalho — denominação acolhida, presentemente, pela maioria das nações — é definido de mil e uma maneiras. Umas enfocam apenas o seu objetivo e, por isso, se catalogam como definições objetivistas e, outras, ocupam-se das condições de inferioridade do empregado no plano econômico, para justificar as medidas estatais de caráter especial para protegê-lo. São estas definições chamadas de subjetivistas. Damos preferência à definição de Gallart Folch, que é mista ou eclética:

"Conjunto de normas jurídicas destinadas a regular as relações de trabalho entre patrões e operários e, além disso, outros aspectos da vida destes últimos, mas precisamente em razão de suas condições de trabalhadores" ("Derecho Español del Trabajo", Editorial Labor, 1936, pág. 9).

Assim definido, o Direito do Trabalho abrange não apenas o contrato individual, mas também a organização sindical, o direito administrativo do trabalho, o direito internacional do trabalho, convenções e acordos coletivos. As normas jurídicas disciplinadoras das relações de trabalho ou são de origem estatal (leis, decretos, portarias), ou de origem autônoma (fonte negocial, como expressão da autonomia da vontade, pactos coletivos, regulamentos de empresa). As relações de trabalho, a que o conjunto das normas jurídicas do Direito do Trabalho se propõe a disciplinar, são uma espécie do gênero das relações jurídicas.

O trabalho que goza de tutela especial é aquele dirigido para fins econômicos consistentes na produção de bens ou de serviços e que é executado sob a dependência de um terceiro (o patrão) em troca de remuneração. Seu elemento caracterizador é a circunstância de ser útil a esse terceiro, que se chama empregador. Completa-se com um outro: a alienação do resultado do trabalho. O executor do trabalho não retém o resultado de seus esforços; fica ele em poder de quem lhe paga salário.

No nosso direito material do trabalho, há ficções que dilatam o campo de incidência de suas normas, ficções que, em parte, serão apreciadas nos comentários ao art. 2º, desta Consolidação. Ninguém nega que muitas das cláusulas de um contrato de trabalho são ditadas pelo empregador, mas também ninguém ignora que, na celebração desse mesmo contrato, o empregado impõe, com muita freqüência, condições que a empresa aceita. De qualquer modo, o contrato nasce de um acordo de vontades. Numa organização sócio-econômica do estilo da nossa, o empregado não é obrigado a curvar-se inteiramente às pretensões do empregador.

2) *Fala-se, de há muito, na necessidade de o nosso País ter o seu Código do Trabalho. Há quem se oponha a semelhante tese afirmando que a vetusta Consolidação das Leis do Trabalho vem cumprindo, satisfatoriamente, seu papel, na arena em que se desenvolvem as relações de trabalho. As discussões em torno do assunto não têm qualquer semelhança com a discussão em que se envolveram Savigny e Thibaut. Empenhados no renascimento do Direito alemão, que mal escondia seu desejo de libertar-se da influência do Código Civil dos franceses, por lembrar-lhes as lutas com Napoleão, ambos não eram contrários à codificação do*

Direito de sua pátria. Savigny aspirava por um Código para toda a Alemanha, em prazo relativamente curto, utilizando-se de três elementos: o Direito Romano, o Direito germânico e as modificações por eles sofridas com o decorrer do tempo. Thibaut entendia que essa Codificação exigia tempo assaz longo. A divergência residia na questão de tempo indispensável à elaboração de um código.

Está, ainda, de pé, a indagação sobre a oportunidade, ou não, de o Brasil ter o seu Código do Trabalho. Diante desse problema, opinamos no sentido de que se deve deixar passar mais algum tempo até que o País ultrapasse, de uma vez por todas, o estágio do subdesenvolvimento econômico. Hoje, as mudanças que se operam, em grande escala, na economia nacional, não deixam de refletir-se nas instituições políticas e nas estruturas sociais. De conseqüência, em lapso de tempo relativamente curto, muitas leis se tornam inadequadas ao fim a que se destinam e outras novas têm de surgir, para que o processo desenvolvimentista não seja perturbado.

De certo modo, estamos com Felipe Sanchez Román ("Estudios de Derecho Civil", Madrid, tomo I, pág. 527 e segs., 2ª ed.), quando informa que a evolução que conduz a uma codificação passa por três momentos distintos: I — o sistema consuetudinário ou costume, forma pela qual o direito nasce da consciência social; II — consolidação ou recopilação, envolvendo apenas a idéia de reunir o que está disperso, sem lhe alterar a forma ou essência e, finalmente, III — refundição — é o passo mais próximo da codificação porque reúne a legislação preexistente, de maneira a fazer surgir uma unidade interna, eliminando eventuais divergências entre suas disposições. Em doutrina é pacificamente reconhecido que, nem sempre, os três estágios de Sanchez Román precisam ser observados. O direito saxão é a prova disso.

Nossa Consolidação — na ótica do mestre espanhol — é mais uma refundição do que, propriamente, uma recopilação. Ela não apenas reuniu o que estava disperso, como suprimiu preceitos e introduziu outros novos. Além disso, é inegável que a nossa CLT tem uma certa unidade interna.

Finalmente, há uma circunstância que aconselha um certo compasso de espera no processo de formação do Código do Trabalho. Trata-se do desigual desenvolvimento social e econômico das várias regiões do País e que guardam entre si diferenças mais profundas que entre dois países do continente europeu. Fazendo-se abstração das exigências e pressupostos da nossa organização político-administrativa, diríamos que certas relações individuais e coletivas do trabalho deveriam ser regidas por normas distintas no norte e no sul do País. Se codificar é formar um corpo de leis metódico e sistemático; se método implica um caminho que leva ao fim visado; se sistema entranha uma idéia e um princípio de ordenação e de unidade, convenhamos que não é esta a época propícia à codificação do nosso Direito do Trabalho.

Desde já, porém, queremos tomar posição no que tange à estrutura de uma Consolidação das Leis do Trabalho (dado que serve para o futuro Código). Não nos parece conveniente reunir, num mesmo diploma legal, as normas materiais ou substantivas e as adjetivas ou processuais. Evaristo de Moraes Filho e Russomano definiram-se a favor da divisão dessas normas. O primeiro, no seu Projeto de Código do Trabalho, deixou de lado o processo do trabalho; o segundo chegou a escrever um excelente projeto de Código do Processo do Trabalho. É uma pena que nossos legisladores não tenham, até hoje, aproveitado — ainda que parcialmente — o que se contém naqueles projetos.

3) *Sobem a mais de cem as teorias da divisão do Direito em Público e Privado. Desde Ulpiano — com a sua teoria dos interesses protegidos (Direito Público é o que se refere ao Estado romano e, Privado, o relativo ao interesse dos indivíduos), os juristas defendem as posições mais variadas diante dessa dicotomia do Direito. Em face da controvérsia sem fim, chegam alguns, com Kelsen à frente, a afirmar que o Direito é um só, pois provém sempre da mesma fonte. Esse unitarismo, ou monismo jurídico, ganha adeptos à medida que o tempo passa, tanto mais que o Estado Moderno, crescendo em força, impulsiona o Direito Público para o interior dos domínios do Direito Privado. Há autores que preconizam, para futuro próximo, a completa absorção do Direito Privado pelo Público. É evidente o exagero.*

Seguindo o magistério de Ruggiero, que não nega a bipartição do Direito, entendemos que o Direito do Trabalho é uma das partes do Direito Privado. Segundo aquele emérito jurista italiano, "Público é o Direito que tem por finalidade as relações do Estado com outro Estado ou as do Estado com seus súditos, quando procede em razão do poder soberano e atua na tutela do bem coletivo; Direito Privado é o que disciplina as relações entre pessoas singulares, nas quais predomina imediatamente o interesse particular" (apud Caio Mário da Silva Pereira, "Instituições de Direito Civil", vol. 1, pág. 26, 1ª ed., 1961).

Entendemos que o Direito Privado ainda se distingue do Direito Público pelo fato de possuir mais normas dispositivas que imperativas, ao passo que, no segundo, ocorre o inverso. O Direito do Trabalho possui muitas normas cogentes, mas nele sempre se trata do direito imediato do trabalhador. Nele sobressai o contrato de trabalho que, invariavelmente, nasce de um acordo de vontades. O empregado não adere a um contrato; aceita um pacto que convém aos seus interesses e estipula condições (quase sempre por intermédio do seu órgão de classe) que não constam de qualquer ato editado pelo Estado. A circunstância de sofrer forte intervenção estatal cria muitos pontos de contato entre ele e o Direito Público. Isto, porém, não basta para publicizar o Direito do Trabalho, eis que outros ramos do Direito Privado, embora tenham também muitos pontos afins com o Direito Público, não fazem parte deste.

Não concordamos com a sua classificação como um "tertium genus", como o querem Radbruch, Cesarino Jr., Walker Linares, Gaete Berrios e outros mestres. O Direito do Trabalho é um direito novo, sim, mas não tem características que o distinguem quer do Direito Público, quer do Privado. Ao revés, tem ele muitas normas de caráter privado e outras de caráter público. Como as primeiras são as mais importantes, por formarem seu núcleo (o contrato individual do trabalho), só nos resta repetir ser ele um dos ramos do Direito Privado.

4) *Ninguém mais duvida que o Direito do Trabalho é um ramo autônomo do Direito. À maneira do que igualmente ocorre com as demais espécies jurídicas, não está ele isolado, emparedado por princípios e normas que não admitem qualquer contato com as demais partes da Ciência Jurídica. Há entre eles, canais de comunicação, que tornam harmonioso seu conjunto e preservam a autonomia de cada uma das suas partes.*

Vejamos o relacionamento, da matéria em estudo, com o Direito Constitucional. Nas Constituições po-

líticas do século XVIII (as dos Estados Unidos e da França) inseriram-se normas de caráter negativo, endereçadas ao Estado, para resguardar as liberdades individuais, os direitos fundamentais do cidadão, contra eventuais e arbitrárias investidas do Poder Público. Tinham, então, os homens bem vivos, na lembrança, os excessos cometidos sob a égide do absolutismo. Eram fatos políticos que, em número e importância, se sobrepunham aos fatos sociais. Não eram ainda os trabalhadores objeto da atenção do legislador constituinte. Só no século XX é que as Constituições passaram a dar abrigo a princípios que beneficiavam uma classe social, a dos trabalhadores. As primeiras Constituições político-sociais foram a do México (1917), a da República de Weimar (1919) e a Espanhola (1930). A partir daí, consolidou-se a posição do Direito do Trabalho, mercê da equiparação, de vários de seus institutos, a garantias constitucionais: o salário mínimo, trabalho da mulher e do menor, liberdade sindical, direito de greve, etc.

É geral o consenso de que as Constituições brasileiras de 1824 e de 1891, a primeira monárquica e, a segunda, republicana, não se ocuparam do que podemos chamar de direitos sociais. A nossa primeira Carta Constitucional continha apenas dois dispositivos: "Nenhum gênero de trabalho, cultura, indústria ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e saúde dos cidadãos"; "Ficam abolidas as corporações de ofício, seus juízes, escrivães e mestres". Na declaração de direitos da Constituição de 1891, dizia o § 24 do art. 72: "É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial". Como se vê, nossa primeira Lei Fundamental da era republicana não deu, em verdade, muita ênfase à enunciação dos direitos sociais. De assinalar-se, porém, que não procediam de forma diversa, na época, países em estágio cultural e econômico mais avançado. Ambas cuidavam da liberdade do trabalho e da liberdade de associação, mas em termos tão tímidos que não as consideramos precursoras das Constituições sociais do século seguinte, que é o nosso. Pela reforma a que foi submetida em 1926, a Carta de 1891 elevou o Direito do Trabalho a nível constitucional ao acrescentar um item, ao seu art. 34, para estabelecer a competência da União de legislar sobre ele. As Constituições de 1934, 1937, 1946, 1967 (emendada em 1969) e 1988 classificam-se entre as sociais, porque em todas elas se abriu espaço para a ordem econômica e social.

Enfoquemos, em seguida, o Direito Administrativo — que regula a organização e a atividade da Administração Pública. Tem estreitas relações com o Direito do Trabalho. Paralelamente à crescente projeção do trabalho na esfera a cargo do Estado, teve este de diversificar suas atribuições, ampliando-as e tornando mais complexo seu papel de ordenador da vida coletiva. As multas por infração às disposições da CLT, as normas baixadas pelo Ministério do Trabalho sobre a segurança e medicina do trabalho, trabalho da mulher e do menor, salário mínimo, etc. dão-nos uma idéia exata de interpenetração dos Direitos do Trabalho e Administrativo.

O Direito do Trabalho é um ram desgarrado da árvore frondosa e multissecular do Direito Civil ou Comum. Não é de estranhar, portanto, que estejam ainda em íntima conexão. A CLT estatui que o Direito Comum tem aplicação subsidiária às relações de trabalho naquilo em que não contrariar seus próprios princípios fundamentais. Se ainda há muitos claros no Direito Laboral que o Direito Comum é chamado a preencher, de outro lado é também certo que muitos institutos do Direito Comum passaram por grande transformação ao serem absorvidos pelo Direito do Trabalho, tais como, a indenização por despedida sem motivo justo, a capacidade do menor e da mulher, o direito de associação, o contrato de trabalho, a convenção coletiva, etc.

Quanto ao Direito Comercial ou Mercantil é sabido que tem muitos pontos afins com o Direito do Trabalho. Dele vieram, a este último, noções de preposição comercial, causas rescisivas de contrato, mandato mercantil e de outros institutos que, no Direito do Trabalho, ganharam colorido e forma diferentes.

No Direito Processual Civil e, mesmo no Penal, mergulham as raízes do processo trabalhista que se estruturou ao influxo do justo anseio de uma justiça rápida, para os litígios entre o Capital e o Trabalho, exigida pelos assalariados em nome de sua debilidade econômica que não tolerava — como ainda não tolera — longas esperas.

O relacionamento entre os Direitos do Trabalho e Internacional adensa-se, dia-a-dia. Ambos comungam do mesmo desejo de unificar as normas protetoras do trabalho remunerado como forma de dar solução a problemas nascidos da competição entre as nações para a conquista de novos mercados para seus produtos. No processamento das normas internacionais do trabalho, tem papel saliente a Organização Internacional do Trabalho, com sede em Genebra, da qual faz parte a maioria das nações do globo.

Como remate final a este item, cabe-nos frisar que o Direito do Trabalho, posto em confronto com os demais compartimentos da Ciência Jurídica, caracteriza-se por sua especial sensibilidade às mutações que acontecem, sem cessar, no meio sócio-econômico e que pedem novas regras jurídicas. Essa sensibilidade explica o dinamismo do Direito do Trabalho e dá sentido às diferenças entre ele e os demais ramos do Direito.

5) *Uma incursão pela História põe de manifesto que, mesmo nos tempos mais recuados, sempre houve disposições disciplinadoras do trabalho. A verdade, porém, é que então não existiu, a rigor, um embrião do que hoje entendemos por Direito do Trabalho. As condições de vida e os padrões de cultura da época não ensejavam o florescimento de tais normas jurídicas. As mudanças trazidas pela Revolução Industrial no meio social fizeram com que, a partir do século XVIII, o trabalho assalariado se tornasse o objeto de disposições legais que cresceram em número e importância no século XIX e chegaram ao século atual como uma das questões mais relevantes colocadas diante dos estadistas e dos homens públicos em geral. É difícil medir-se a contribuição de Marx, de Bismarck, de Leão XIII e de outras fulgurantes figuras da Humanidade para o nascimento do Direito do Trabalho como um instrumento de proteção do homem que vive do trabalho assalariado. Ninguém, contudo, nega a esses homens o papel que desempenharam no processo evolutivo do novo Direito. Em relação ao Brasil, nossos autores adotam critérios diferentes para estabelecer as diversas fases históricas do Direito do Trabalho. Em obra como a nossa não há lugar, nem espaço, para um estudo mais dilatado desse ponto.*

Por agora, desejamos fixar dois marcos: a primeira Constituição republicana de 1891 e a Revolução de 1930.

Até a primeira Carta Constitucional da República, tivéramos o Direito português regulando as formas mais incipientes da organização do trabalho e a escravatura — um dos pilares da nossa economia no século passa-

do — as quais não estimulavam o trabalho livre susceptível de disciplinamento pelo Estado. Desfrutando de relativa liberdade de associação, as concentrações operárias, criadas por um parque industrial ainda no nascedouro, provocaram greves nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro e em algumas outras, nos primeiros anos deste século. Ocorreu, então, o que já alguns observadores haviam registrado: no desenvolvimento cronológico do Direito do Trabalho têm prioridade as manifestações coletivas de trabalhadores.

Com a Revolução de 1930, as leis de proteção do trabalho se amiudaram. Muitas vieram antes que as classes interessadas reivindicassem as vantagens nelas inscritas. Desde então, nosso Direito do Trabalho não perdeu seu cunho paternalista. A par disso, caracteriza-se como uma das formas de ingerência — e bem profunda — do Estado nas relações do trabalho. É esse Direito, por tal razão, inferior ao de outros países, que resultou sobretudo da pressão dos grupos operários exercida, não raro, com inusitada violência? É difícil aceitar-se a tese de que uma norma de amparo do trabalhador só é boa quando tem, como antecedentes, lutas sangrentas que deixam crianças na orfandade e lares destruídos.

No caso particular do Brasil, temos de reconhecer que o nosso legislador, ao antecipar-se a tais crises, se assemelha a um inteligente engenheiro social que abre sulcos no terreno social para que o processo evolutivo das instituições tenha seguimento de modo mais suave, sem choques e sem sobressaltos. Sem embargo das transformações políticas por que passou o País nos dois grandes períodos (1500 a 1930 e de 1930 até hoje), a legislação do trabalho, num e noutro, não deixou de apresentar as características que apontamos.

Não resta dúvida de que esta Consolidação já produziu todos os bons resultados sócio-econômicos que dela se esperavam, enquanto o Brasil dava seus primeiros passos no campo da industrialização. Nesse período, que já pertence ao passado, o casuísmo da legislação trabalhista bem espelhava uma economia débil sem a multiplicidade de interesses caracterizadora da economia dos países plenamente desenvolvidos. Todas as empresas brasileiras, nas décadas de 40 e 50, se confundiam na pobreza de seus recursos financeiros e técnicos. Compunham realidade de inegável simplicidade, facilmente regulável pelas normas consolidadas.

A partir de 1960 esse cenário passou por profunda transformação. Ao lado das pequenas empresas, começaram a surgir, em grande quantidade, as médias e as grandes empresas. O dimensionamento de seus problemas deixou de ser o mesmo e, por isso, as colisões de interesses se amiudaram. Num mesmo ramo econômico, empregados de pequenas empresas e de grandes conglomerados econômicos passam a ter interesses e aspirações distintos, cujas soluções, permitidas ou desejadas, têm de ser diferentes.

A CLT, com suas normas rígidas e uniformes, não se adapta, em muitos pontos, às transformações ocorridas no meio social e econômico de um país que, a largos passos, deixa de ser subdesenvolvido, para ser considerado, por muitos, potência emergente.

6) *O estrangeiro, que haja entrado regularmente em território nacional, é protegido pelas normas consolidadas, "ex vi" do disposto no art. 5º da Constituição Federal. Por via de conseqüência, é dado ao estrangeiro, aqui, exercer qualquer ofício, desde que cumpra as disposições da legislação pertinente, ressalvadas as exceções que só a Carta Magna pode estabelecer.*

7) *Empresa pertencente a governo estrangeiro e que opere em território nacional, devidamente autorizada pelo Governo brasileiro, está submetida às disposições da CLT. Não goza dos privilégios de pessoa jurídica de Direito Internacional Público.*

8) *Com muita razão diz Jitta, citado por Serpa Lopes ("Comentários à Lei de Introdução ao Código Civil", 2º vol., pág. 190, 2ª ed., 1959), "as obrigações formam uma instituição jurídica comum a todos os povos".*

Obrigações contraídas em determinado país, e exigíveis em outro, geram incertezas e controvérsias que constituem, em boa parte, os objetivos do Direito Internacional Privado.

Sobre o assunto, lemos no art. 9º, da nossa Lei de Introdução ao Código Civil: "Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem. § 1º — Destinando-se a obrigação a ser executada no Brasil e dependendo de forma essencial, será esta observada, admitidas as peculiaridades da lei estrangeira quanto aos requisitos extrínsecos do ato § 2º — A obrigação resultante do contrato reputa-se constituída no lugar em que residir o proponente".

Da leitura desse dispositivo se depreende que o nosso legislador, se filiou à corrente doutrinária contrária à autonomia da vontade no âmbito do Direito Internacional Privado, isto é, a faculdade de escolha de uma determinada lei para reger dada obrigação. A amenização dessa linha de pensamento é feita pela observação de que se admite a autonomia da vontade quando a lei competente o admitir, isto é, quando não se tratar de norma imperativa.

A Justiça do Trabalho, em vários acórdãos, manifestou simpatia pela tese de Savigny que é a de solucionar os conflitos interespaciais em matéria de obrigações, com a lei do lugar de execução, deixando de lado a "lex loci contractus".

Na esfera do Direito do Trabalho, as hipóteses mais comuns são duas: o empregado vincula-se a uma multinacional e sai de um país estrangeiro para vir trabalhar no Brasil, em empresa filiada, por tempo indeterminado; empregado de empresa estrangeira vem ao Brasil para dar assistência técnica a um cliente e isto, como é óbvio, por tempo predeterminado. Na primeira situação, hão de prevalecer as disposições do nosso Direito do Trabalho. Presume-se, "in casu", que o contrato anterior foi extinto e substituído por um outro, a ser cumprido em terras brasileiras. De conseqüência, o tempo de serviço, prestado anteriormente fora do Brasil, terá de ser computado para fins indenizatórios, uma vez que, aí, se configura o grupo econômico de que fala o art. 2º, desta Consolidação. Na segunda situação, o empregado continua vinculado ao grupo multinacional por um contrato que não se dissolveu, eis que, para bem cumpri-lo, transporta-se temporariamente ao nosso País para dar assistência técnica a um cliente. É sabido que alguns aspectos desse contrato caem sob o império da lei brasileira enquanto o empregado aqui se encontrar, mas, repetimos, a obrigação — no que ela tem de essencial — continua regida pela "lex loci contractus".

V., ainda nota 12 ao art. 7

9) *A interpretação é procedimento que, sempre, precede a aplicação da lei a determinado fato concreto. Procura, a interpretação, o sentido do comando abstrato e, a aplicação, o enquadramento do abstrato ao concreto.*

Dividem-se as correntes sobre interpretação em subjetivistas e objetivistas. As primeiras pesquisam a vontade do legislador; as objetivistas sustentam que a lei se desvincula da vontade ou da intenção do legislador, devendo ser interpretada à luz dos interesses que se propõe a regular e com o sentido que, nesse momento, lhe daria o legislador.

Segundo Savigny, *os métodos de interpretação são: o gramatical, o lógico, o histórico e o sistemático. Em face de um dado problema de hermenêutica, o uso de um único método ou de vários deles em conjunto é admitido e mesmo útil.*

Surgiu, no universo jurídico, em data recente, a opinião de que a ideologia é imprescindível na interpretação das leis, de modo geral. Pela ideologia, é feita a valoração que leva à fixação dos objetivos da ação do homem dentro da sociedade. Segundo essa corrente, na interpretação, há de se levar em conta a apontada valoração predominante num dado momento social, o que importa dizer ter ela de modificar-se à medida que se transforma o contexto social. Por outras palavras, não se vai buscar o significado da norma na vontade histórica do legislador, mas do intérprete no instante em que se pretende aplicar a lei a uma situação concreta.

Para Kelsen *("Teoria General del Derecho y del Estado", pág. 140 e segs.), o intérprete extrai da norma legal as várias decisões que ela comporta e escolhe uma delas. Assim, a interpretação não equivale a uma atividade puramente intelectual, mas a um ato de vontade. Na raiz desse ato de vontade estão múltiplas influências, que não podem ser desconhecidas. Aceitamos o pensamento kelseniano.*

O Direito do Trabalho desgarrou-se do corpo do Direito Civil, o que explica o fato de, até hoje, perceber-se, em sua interpretação, métodos usados na fonte original. Contudo, pensamos estar ele sujeito às regras comuns da hermenêutica. Não apresenta peculiaridades que justifiquem ou inspirem princípios próprios para o trabalho interpretativo de suas normas.

Fazemos companhia a Giorgio Ardau *na crítica ao princípio "in dubio pro misero". O intérprete da lei deve socorrer-se de todas as normas e princípios que lhe permitem aplicá-la à situação concreta de forma condizente com a justiça, sem levar em conta a condição social das partes interessadas. No Direito do Trabalho, o intérprete dará maior ou menor ênfase a este ou àquele princípio, a fim de atender às circunstâncias de que se revestiu o conflito de interesses entre o assalariado e seu empregador.*

10) *As relações individuais de trabalho, sujeitas à Consolidação das Leis do Trabalho, são relações jurídicas que nascem de um contrato de trabalho e cujos sujeitos — empregado e empregador — são definidos nos arts. 2º e 3º, da Consolidação.*

Diz De La Cueva *que relação de trabalho é "o conjunto de direitos e obrigações derivados da prestação de um serviço pessoal" ("Derecho Mexicano del Trabajo", tomo 1, pág. 475).*

É mais ou menos o que diz Cotrim Netto*: "Ao conjunto de atos executivos do contrato de emprego e originadores de direitos nitidamente patrimoniais é que se pode denominar relação de emprego" ("Contrato e Relação de Emprego", pág. 26). Esse autor faz sutil distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Afirma que* Deveali *e outros erigem a relação de trabalho em instituto novo para tomar o lugar do contrato de trabalho, uma vez que entendem inexistir, no vínculo trabalhista, qualquer semelhança com ato contratual. Para eles, o que existe é engajamento.*

Se na doutrina não se procura diferenciar a relação de trabalho da relação de emprego, acreditamos que o nosso legislador quis dar à primeira um significado mais amplo que o da segunda. No art. 1º, da Consolidação, fala-se de relação individual do trabalho e, no art. 442, se diz que o contrato de trabalho corresponde à relação de emprego. No art. 1º a relação individual de trabalho abrange a relação de emprego e a relação que deriva do contrato de empreitada a que alude o art. 652, da CLT. A diferença entre ambos os conceitos, em nosso sistema legal, é para atender a algo que lhe é peculiar. Não tem maior importância na doutrina. Resumindo — a relação de trabalho é o núcleo das obrigações derivadas do contrato individual de trabalho.

11) *Direito coletivo do trabalho é o complexo de normas jurídicas que regula as atividades dos sindicatos, os pactos e os conflitos coletivos. É a parte do Direito do Trabalho que considera o grupo profissional, organizado ou não em sindicato, travando relações com um ou vários empregadores. No direito coletivo do trabalho, do lado patronal, é possível que o sujeito de uma relação jurídica seja um único patrão, ao passo que, no que tange ao operário, jamais é ele encarado individualmente.*

Esta Consolidação disciplina a maioria das relações coletivas de trabalho. Na legislação extravagante sobre o assunto, destacam-se as Leis n. 7.783, de 28 de junho de 1989, que regula o exercício do direito de greve e as de política salarial e n. 8.036, de 11.5.90, que tem por objeto o FGTS.

A bem da verdade, queremos destacar a crença, em que estamos, de que as normas legais referentes à política salarial se caracterizam por sua fluidez quando a economia é assolada por inflação de taxa elevada. Em nosso País, o quadro da economia já se mostra mais estável e, por isso, as normas legais atinentes ao salário tendem a ter vida mais longa.

12) *O princípio "pro operario" está vinculado às origens do Direito do Trabalho moderno, pois um e outro têm, como principal força-motriz, o desejo de preservar o equilíbrio nas relações entre o Capital e o Trabalho. Sobrepuja o dogma do liberalismo de que são iguais as partes participantes de um contrato de trabalho. É apenas formal essa igualdade; a desigualdade econômica é inescusável. A desigualdade econômica, mais do que a igualdade jurídica, influencia, de modo intenso, a conduta do empregado na celebração do contrato de trabalho.*

13) *No Direito do Trabalho vigora, como não poderia ser diferente, o princípio da irretroatividade das leis. Dimana esse princípio de regra constitucional e é uma constante ao longo da história do Direito pátrio. Aplica-se às relações de trabalho de forma mitigada. Não é o contrato de trabalho de execução instantânea; cumpre-se em prestações sucessivas, as quais podem ser afetadas pela lei nova. É a retroatividade de grau mínimo de que falam* Bayon-Perez Botija *("Manual de Derecho del Trabajo", vol. I, págs. 221-222).* Colin-Capitant *põem-se de acordo com essa doutrina quando ensinam que toda lei nova deve ser, presumidamente, melhor do que a antiga e, por isso, os efeitos de situação jurídica anterior geralmente, se submetem às disposições da lei nova ("Droit Civil Français", vol. I, pág. 55).*

14) *V. Lei n. 6.657, de 5 de junho de 1979, declarando ser abuso de autoridade o atentado aos direitos e garantias assegurados ao exercício profissional.*

15) *Dividem-se as fontes do direito em materiais e formais. Aquelas compreendem os fatos sociais que contribuem para a matéria do direito; estas, são as formas pelas quais se estabelece a regra jurídica. A fonte formal pressupõe uma estrutura de poder que garanta o respeito às normas dela emanadas. Há autores que se recusam a examinar a fonte material do direito por tratar-se de questão estranha ao mundo jurídico, inserindo-se a um só tempo nos campos da filosofia e da sociologia.*

Com Miguel Reale*, definimos a fonte de direito formal como "os processos ou meios em virtude dos quais as regras jurídicas se positivam com legítima força obrigatória, isto é, com vigência e eficácia" ("Lições Preliminares de Direito", 1973, Ed. Bushatsky, pág. 164). Repetimos, como ponto relevante que é desta nota, que toda fonte de direito pressupõe um centro de poder capaz de dar validade e eficácia às normas jurídicas. Esta assertiva não exclui a tese de que há mais de uma ordem jurídica na sociedade, pois nem todo o direito é legislado, como se verifica, sobretudo, no Direito do Trabalho.*

Vejamos as várias fontes do Direito do Trabalho:

A) *É a Constituição a mais importante das fontes desse Direito. Nem sempre o trabalho foi objeto de normas constitucionais. Durante muito tempo as Constituições de todos os países não deram ao assunto maior destaque. À medida que a Revolução Industrial se espraiava por todos os quadrantes e os problemas sociais por ela gerados ganhavam maior expressão, as normas constitucionais foram-se voltando para a problemática trabalhista. Nossas Constituições de 34, 37, 46, 67 (inclusive a Emenda n. 1/69) e 1988 deram abrigo a disposições sobre o assunto. Umas, de caráter programático, a indicar os princípios que o legislador ordinário teria de atender, e, outras, por não serem auto-aplicáveis, têm de ser regulamentadas por lei. É nos arts. 7º, 8º, 9º, 10, 11 e 12 da Constituição Federal, que se reúnem as principais disposições sobre o trabalho assalariado.*

B) *Lei — estritamente considerada — é a regra de direito abstrata e geral, de caráter permanente, que coercitivamente se impõe a todos os cidadãos. Dentre as fontes de produção estatal, a mais importante é a Consolidação das Leis do Trabalho, por conter o maior número de disposições reguladoras das relações de trabalho. Há, ainda, uma legislação não consolidada, como a Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990 (Lei do FGTS); Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989; a Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977, que reformulou todo o capítulo da segurança e medicina do trabalho e muitos outros diplomas legais que introduziram modificações no texto desta Consolidação. Muitas delas, pesanos dizer, não significaram mudança para melhor. A rigor, não é o regulamento de uma lei fonte de Direito do Trabalho. Quando muito compõe legislação secundária, com força específica reflexa da lei (*Messineo*, "Manuale di Diritto Civile e Commerciale", vol. I, n. 9). O regulamento procura facilitar a execução de uma lei, sendo-lhe vedado ir além dos limites desta, criando ou reduzindo direito ou obrigações.*

C) *O costume, para* Savigny*, é o primeiro indício exterior do direito positivo ("Sistema", vol. I, § 12). Define-o* Vicente Ráo *("O Direito e a Vida dos Direitos", I tomo, 1952, pág. 287) como "a regra de conduta criada espontaneamente pela consciência comum do povo, que a observa por modo constante e uniforme e sob a convicção de corresponder a uma necessidade jurídica". Existindo paralelamente ao direito legislado, o costume só se reveste de obrigatoriedade quando reconhecido por lei. Do conceito de costume se deduz serem dois os seus elementos: um intrínseco ou subjetivo ("opinio juris et necessitatis") e, outro, material expresso pelo uso.*

Em face da lei, três são as categorias de costumes: "consuetudo praeter legem" se tem caráter supletivo, por ser omissa a lei ou porque ela não existe; "secundum legem" quando a lei lhe reconhece a existência e lhe atribui eficácia revestida de obrigatoriedade; "contra legem" por ser contrário à lei, acarretando seu desuso.

Nosso sistema legal inadmite o desuso da lei pelo costume.

D) *A jurisprudência ingressa no rol das fontes do Direito do Trabalho pelas mãos daqueles que a consideram uma forma nova de direito costumeiro (*Planiol Ripert*, "Traité Élementaire de Droit Civil", 12ª ed., tomo I, pág. 7). A função criadora do juiz surge em toda a sua extensão na interpretação das leis, quando dá a esta matizes e retoques exigidos para a sua completa adaptação ao fato concreto discutido na lide. A jurisprudência, porém, jamais pode ir além dos limites da lei. O direito sumular do Tribunal Superior do Trabalho é a estandardização dos julgamentos. Estamos entre aqueles que não consideram a jurisprudência fonte formal do Direito do Trabalho. Fizemos esta breve nota ao assunto, na análise das várias fontes do Direito do Trabalho, para nos definirmos a respeito de matéria muito controvertida na doutrina. O art. 8º, desta Consolidação, autoriza o juiz a recorrer à jurisprudência, conforme o caso, na falta de disposições legais ou contratuais.*

E) *A sentença normativa da Justiça do Trabalho é um ato-regra, por conter regra geral, impessoal e abstrata. É, de conseguinte, uma fonte do Direito do Trabalho. Sem valor o argumento de que a sentença normativa não alcança toda uma categoria profissional no plano nacional e isto pela simples razão de que ninguém afirma ser este ou aquele o limite máximo de extensão de uma norma legal. Para patrões e empregados atingidos por uma sentença normativa, é ela uma lei. Produz direitos e obrigações de maneira impessoal, abstrata e obrigatória. Tais considerações são aplicáveis ao pacto coletivo de trabalho (convenção ou acordo coletivo). É a mais típica das fontes do Direito do Trabalho, cujo caráter coletivo é por ela acentuado. Para dar realce à convenção coletiva, na hierarquia das fontes do Direito do Trabalho, lembramos a possibilidade que têm empregados e empregadores, por seu intermédio, de substituir — pelo menos temporariamente — uma norma legal cogente por uma disposição contratual mais benéfica aos assalariados.*

F) *O regulamento de empresa é, no dizer de* Paul Pic*, a lei interna da fábrica. Em nosso País, é ele fruto, exclusivo, da vontade do empresário. Em alguns países, sua eficácia jurídica fica na dependência da participação dos empregados no seu processo elaborativo. Nosso direito positivo do trabalho não se refere expressamente ao regulamento interno de empresa. Aderem indestrutivelmente ao contrato de trabalho suas disposições que se mostrarem mais favoráveis que a lei ou instituírem vantagens por ela ignoradas.*

Não é imutável o regulamento de empresa. É lícito ao empregador modificá-lo quando bem entender, ressalvado, porém, o direito anteriormente adquirido pelos trabalhadores a quaisquer benefícios ou vantagens.

G) *As normas dimanadas de fonte internacional e que, em maior número, são aquelas editadas no seio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), passam a integrar o Direito nacional mediante a ratificação de seus convênios. Embora se diga que a história da OIT começa em 1919, suas raízes se encontram na consciência social do século XIX, quando — em todo o mundo — se ergueram vozes condenando os excessos do liberalismo econômico e propondo providências capazes de proteger o assalariado, independentemente de sua nacionalidade, raça ou credo. Cessadas as hostilidades da Primeira Guerra Mundial, celebrou-se o Tratado de Versalhes, no qual se estabeleceu a criação da OIT para ser o instrumento da justiça social para os trabalhadores de todas as nações. Como deixamos transparecer no início desta nota, as normas internacionais só se incorporam ao sistema legal de uma nação depois que esta, mediante processo legislativo regular, resolve fazê-lo. A norma internacional não tem em si a força necessária para integrar um Direito nacional.*

16) *A Lei n. 9.841, de 5.10.99 baixou o novo Estatuto da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, dispensando-a de algumas obrigações trabalhistas e previdenciárias.*

Essa Lei foi regulamentada pelo Decreto n. 3.474, de 19.5.2000 (in DOU de 22.5.2000, p.1).

17) *A Lei Complementar n. 107, de 26.4.2001, modificou os arts. 8º e 9º da LC n. 95, de 26.2.98, para estabelecer: a) a contagem do prazo, para entrada em vigor das leis que estabeleçam período de vacância, far-se-á com a inclusão da data da publicação e do último dia do prazo, entrando em vigor no dia subseqüente à sua consumação integral; b) as leis que estabeleçam período de vacância deverão utilizar a cláusula "esta lei entra em vigor após decorridos (o número de) dias de sua publicação oficial"; c) a cláusula de revogação deverá enumerar expressamente as leis ou disposições legais revogadas. Escusado dizer que a regra da alínea "c" vai dar maior segurança à análise de um texto legal.*

18) *V. Dec. Leg. n. 143, do Congresso Nacional, aprovando a Convenção n. 169 da OIT, sobre os povos indígenas, cujo Estatuto foi baixado pela Lei n. 6.001, de 19.12.1973.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 207, do TST: A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviços e não por aquelas do local da contratação.

2) "As normas trabalhistas encerram garantia mínima ao trabalhador. Corrigem desigualdades, não se constituindo, de regra, em óbice ao avanço patronal no campo do Direito do Trabalho. A norma inserta no inciso XVII do art. 165 da Constituição Federal anterior não implica a impossibilidade de o tomador dos serviços ajustar a garantia de emprego, em que pese a opção pelo sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. O que previsto na Constituição visa à melhoria da condição social dos trabalhadores, não inibindo o legislador ordinário, nem, tampouco, o empregador, no que age observada a autonomia da vontade e as condições mínimas asseguradas ao empregado". (STF, 2ª T., Ag. 135.961, *in* DJU de 24.5.91, p. 6774).

3) Medida Provisória. Eficácia. Lei de Conversão. Modificações. Efeitos. O fato de o Congresso Nacional, na apreciação de medida provisória, glosar certos dispositivos não a prejudica, no campo da eficácia temporal, quanto aos que subsistirem. A disciplina das relações jurídicas, prevista na parte final do parágrafo único do artigo 62 da Constituição Federal, diz respeito à rejeição total ou à parcial quando autônoma a matéria alcançada. STF, 2ª T., AR-AI 185.351-4, *in* DJU de 30.5.97, p. 23182.

4) Conflito de leis do trabalho no espaço. 1. O princípio de que a lei do local da celebração rege o contrato não é absoluto, pois cede ante ao princípio da regência pela lei do local de execução do contrato, quando em questão está a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes (artigos 9º e 17 da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro). 2. As normas de proteção ao trabalhador são cogentes, atraindo limitação ao princípio da *lex loci actum*. 3. Os direitos e obrigações trabalhistas são regidos pela lei do local da prestação dos serviços (*lex loci executionis*), por força dos artigos 17 da Lei de Introdução ao Código Civil e 198 do Código de Bustamante, verdadeiro Código de Direito Internacional Privado, vigente no Brasil, porque ratificado pelo Decreto n. 18.874, de 13 de agosto de 1929. 4. Aplica-se a *lex loci executionis* em atenção ao princípio da territorialidade (Código de Bustamante), atraído pela natureza cogente das normas trabalhistas (*Süssekind*), que são de ordem pública internacional (*Délio Maranhão*). Estes aspectos afastam a possibilidade de derrogação pela vontade das partes (*Deveali*) e realçam a necessidade de tratamento idêntico dos empregados que ombreiam (*Durand, Jaussaud* e *Gilda Russomano*) e o fato de as prestações que entre si devem as partes estar ligadas, geograficamente, ao lugar da execução do contrato (*Manoel Alonso Olea*). TST, Pleno, E-RR-8064/84, *in* DJU de 9.6.89, p. 10124.

5) Execução. Estado estrangeiro. Imunidade na execução. Matéria não sedimentada na doutrina e na jurisprudência posterior à CF/88. Decisão que não constitui *error in* procedendo e que poderá ser objeto de recurso ou medida apropriada. TRT, 2ª Reg., CP 345/92, *in* DOESP, de 18.12.92.

6) Reclamação trabalhista movida contra organismo internacional. Ajuizada a reclamatória já na vigência da Carta Política de 1988, a competência para processá-la e julgá-la é da Justiça do Trabalho, nos termos do disposto no art. 114 da CF. STJ, 2ª Seção, CC n. 1852.

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 serviços.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

NOTA

1) *Diz, o artigo em epígrafe, que o empregador é a empresa. Tais palavras nos autorizam a concluir que, no pensar do legislador, empregador e empresa são palavras sinônimas. É a empresa uma realidade sociológica e econômica, que, no dizer de muitos estudiosos, vem a ser uma atividade organizada em que elementos humanos (chefes, técnicos e subordinados), materiais (construções, equipamentos, máquinas, matérias-primas etc.) e capital se combinam harmoniosamente para que haja a produção ou circulação de bens, de prestação de serviços com*

ou sem valor econômico. Esta concepção de empresa nos leva à conclusão de ser ela objeto e não sujeito de relações jurídicas regidas pelos Direitos Civil, Comercial e do Trabalho ou o local em que essas mesmas relações se desenvolvem. Deste modo, se a empresa é objeto e não sujeito de direito, não pode, evidentemente, ser o empregador, o qual tem de ser sempre uma pessoa física ou jurídica. Não é por outro motivo que juristas do porte de Sílvio Marcondes *("Problemas de Direito Mercantil", pág. 164) chegam a afirmar que, no substrato econômico da empresa, inexistem componentes jurídicos capazes de guindá-la a uma categoria jurídica.*

*É fora de dúvida que a empresa, como instituição, não adquiriu ainda personalidade jurídica própria (*Chacon-Botija*, "Manual de Derecho del Trabajo", 12ª ed., 1979, I tomo, pág. 199). Acreditamos, porém, que o conceito de empresa tende a transformar-se, em futuro próximo, para sair do puro contrato de arrendamento de serviços e aproximar-se do contrato de sociedade (*Cha-con-Botija*, ob. cit., mesmo tomo, pág. 199). Estamos, portanto, na crença de que a institucionalização da empresa, segundo o pensamento de* Hauriou*, será o estágio do seu processo evolutivo que há de seguir ao atual, quando a comunhão de esforços dos elementos humanos reunidos nesse mesmo local, que é a empresa, terá, por objetivo principal, a satisfação de necessidades corporais, intelectuais e espirituais de todos os membros da comunidade. É esta satisfação de necessidade a "idéia de obra ou de empresa" a realizar.*

Lembramos que, para Hauriou*, idéia equivale a essência e com a mesma acepção etimológica "o que se vê" (do grego "eidos") ou, como esclarece* Sampay*, no prólogo da "La Teoria de la Institución y de la Fundación" de* Maurice Hauriou *(Ed. de* Abeledo-Perrot*, Buenos Aires, 1968, pág. 16) "o conjunto unitário de traços característicos pelo qual se vê nas coisas sensíveis sua pertença a uma determinada espécie de coisas". É essa "idéia de obra ou de empresa" que tem cada instituição. A "idéia do bem" que a empresa tem não se confunde com o objetivo primacial do empresário (pessoa física ou jurídica) de obter lucros. Na medida em que a "idéia de bem", como a concebeu* Hauriou*, for prevalecendo sobre os fins lucrativos buscados pelo empregador, amplas e substanciais transformações irão operar-se na estrutura e na dinâmica da empresa. Em alguns países a visão institucional da empresa já se manifesta de maneira a confirmar nossos prognósticos. Na Espanha, o "Fuero del trabajo", declaração VIII, n. 2, define a empresa como "unidade produtora que ordenará os elementos que a integram, numa hierarquia que subordine os de ordem instrumental aos de categoria humana e, todos eles, ao bem comum". Concluindo este ponto, reconhecemos ser ainda prematuro dizer-se que a empresa é uma instituição jurídica de conformidade com o pensamento de* Hauriou*.*

Em doutrina e no direito comparado é muito controvertido o conceito de estabelecimento. Dizer-se que a empresa é uma unidade de produção enquanto o estabelecimento é uma unidade técnica, não esclarece o assunto. Alguns chegam a afirmar que empresa e estabelecimento não se distinguem porque são uma só e mesma coisa. Seria fastidioso reunir, aqui, tudo que se fala no campo da doutrina a propósito do assunto. Atendendo aos fins desta obra, queremos destacar, neste trecho, que o nosso direito material, ou melhor, esta Consolidação, alude à empresa como o todo e, ao estabelecimento, como sua parte. Adotando a imagem de Waldemar Ferreira*, diríamos que a empresa é círculo concêntrico maior e, o estabelecimento, o menor. O estabelecimento tem limitada autonomia jurídica e realiza atividades que contribuem para a consecução da totalidade dos objetivos econômicos ou técnicos da empresa, considerada como um todo. Identificamos, com o estabelecimento, as filiais, as sucursais, agências, etc.*

O Código Civil de 2003, art. 1.142, coloca uma pá de cal nesses debates, e fixa o entendimento de que se considera estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou sociedade empresária. Na sempre abalizada dicção de Modesto Carvalhosa, o nosso atual Código Civil conceitua, como o diploma civil italiano, o estabelecimento como um complexo de bens organizados por seu titular para o exercício da empresa, arrematando ele que "a melhor exegese do conceito expresso no art. 1.142 é a de que o estabelecimento compreende um conjunto mais amplo de elementos, e não só os bens corpóreos e incorpóreos, pois nele se incluem também os serviços do empresário ou de seus empregados, reunidos por aquele com o propósito de exercer determinada atividade empresarial" (conf. s/ob "Comentários ao Código Civil (arts. 1.052/1.195)", vol. 13, p. 618, ed. Saraiva, 2003).

As empresas podem ser nacionais ou estrangeiras; públicas ou privadas; unipessoais ou coletivas; locais, regionais, nacionais ou multinacionais; comerciais, industriais, de crédito, de ensino, etc. Finalmente, advertimos que o conceito de empresa, por nós adotado inicialmente, abrange aquelas desprovidas de fins de lucro.

2) *O parágrafo primeiro do artigo em epígrafe encerra uma ficção legal. Pessoas físicas e jurídicas que não desenvolvem atividades econômicas com fins lucrativos são equiparadas a empregador. São os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e quaisquer outras sem fins lucrativos que admitirem empregados. Profissional liberal é aquele que, mercê do seu grau de cultura, desenvolve atividades profissionais de caráter eminentemente intelectual, mas com independência em face dos que se utilizam dos seus serviços.*

Sociedade civil, em sua acepção genérica, compreende a que tem fins lucrativos e a que não os tem. Em seu sentido mais restrito e para os efeitos da legislação trabalhista uma pessoa jurídica de Direito Privado, que não persegue fins lucrativos porque não exerce atividade econômica, é denominada de associação. Sua finalidade é beneficente, religiosa, cultural, recreativa ou de qualquer outra natureza. Tais sociedades só se constituem por escrito, lançado no registro civil e reger-se-ão pelas disposições do Código Civil (v. seu art. 44 com nova redação dada pela Lei n. 10.825, de 22.12.03 c/c art. 55).

O texto sob comentário é de uma clareza meridiana ao assinalar que os entes coletivos que menciona e os profissionais liberais só se equiparam ao empregador "para os efeitos exclusivos da relação de emprego". Estas pessoas físicas e jurídicas, portanto, só se submetem às disposições legais que disciplinam a relação de emprego ou — o que vem a dar no mesmo — que se subordinam às normas do direito individual do trabalho.

Todavia, a jurisprudência dominante é no sentido de que muitas instituições sem fins lucrativos também são alcançadas pelas regras do direito coletivo do trabalho, notadamente aquelas que dizem respeito à sindicalização e ao dissídio coletivo.

O § 1º do art. 2º alude aos profissionais liberais como pessoas naturais. Não se refere às sociedades civis desses profissionais. Por isso, são elas atingidas pelas disposições do direito coletivo do trabalho.

3) *Podem ser empregadores as representações diplomáticas estrangeiras quando admitirem nacionais como empregados e atribuir-lhes funções que nada têm a ver com a sua atividade-fim. Exemplificando, os servidores com funções inteiramente desligadas do serviço diplomático (arquivista, datilógrafo etc.), embora tenham como patrão um representante diplomático, são protegidos pela CLT. É o que se depreende da Convenção de Viena, ratificada pelo Governo brasileiro.*

4) *Por força do disposto na Lei n. 2.757, de 23 de abril de 1956, equiparam-se ao empregador os condomínios de apartamentos residenciais. Representa os condôminos, em Juízo, o síndico por eles eleito. Porteiros, zeladores, faxineiros e serventes desses prédios de apartamentos residenciais são protegidos pela CLT, desde que estejam a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular.*

5) *O art. 3º, da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, dá-nos o conceito de empregador rural. Tanto pode ser pessoa física como jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário.*

Com fundamento no art. 896, do Código Civil de 1916, atualmente correspondente aos artigos 264 e 265 do Código Civil de 2003 (solidariedade), o Ministério do Trabalho, pela Portaria n.1.964, de 1.12.99 (in DOU de 2.12.99) autoriza a constituição de Consórcio de Empregadores Rurais. No pacto constitutivo do consórcio, os produtores rurais se responsabilizam solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da contratação dos trabalhadores.

— v. nota 9.2 a este artigo acerca de consórcio simplificado de produtores rurais pessoas físicas e sua responsabilidade solidária pelo pagamento das contribuições previdenciárias.

6) *Empresa, pertencente a governo estrangeiro, que opere em território nacional devidamente autorizada pelo Governo brasileiro, está submetida às disposições da CLT. Não goza dos privilégios de pessoa jurídica de Direito Público Externo.*

7) *A Lei n. 6.185, de 11 de dezembro de 1974, dispunha em seu art. 1º: "os funcionários públicos civis da administração direta e autárquica reger-se-ão por disposições estatutárias ou pela legislação trabalhista em vigor".*

Com a superveniência da Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, esse quadro passou por profunda transformação.

Seu art. 39 acabou, de uma vez por todas, com a duplicidade dos regimes estatutário e celetista ao dispor: "A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas".

Mas, a Emenda Constitucional n. 19/98 deu a esse dispositivo novo texto para abolir a exigência do regime jurídico único para os servidores públicos.

Abriu-se, assim, caminho para o restabelecimento do regime celetista na administração pública por meio da Lei n. 9.962, de 22 de fevereiro de 2000 que, em seu art. 1º estatui: "O pessoal admitido para emprego público na Administração Federal direta, autárquica e fundacional terá sua relação de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.542, de 1º de maio de 1943 e legislação trabalhista correlata, naquilo que a lei não dispuser em contrário".

É preservada a condição de funcionário público dos que a possuíam quando da publicação da Lei n. 9.962/00.

O regime celetista não exclui o concurso de prova ou de títulos e provas dos futuros empregados públicos.

O "celetista" é protegido pela estabilidade provisória e, consoante o art. 3º da supracitada lei, ele só poderá ser dispensado por motivo de: falta grave; acumulação ilegal de cargos; necessidade de redução de quadros por excesso de despesa e insuficiência de desempenho, hipótese em que se assegura ao interessado o recurso hierárquico, com efeito suspensivo.

Cabe à Justiça do Trabalho conhecer e julgar os litígios entre a Administração Pública e os "celetistas", como prescreve o caput *do art.114 da Constituição Federal.*

8) *Tem o empregador três poderes: legislativo, de direção e disciplinar.*

Como legislador, elabora o regulamento interno da empresa, o qual reúne as disposições que devem reger a prestação de serviços no local de trabalho, e asseguram vantagens outras não previstas em lei. O Regulamento, nos pontos em que cria direitos para o trabalhador, adere ao seu contrato de trabalho pontos que não podem ser alterados ou suprimidos unilateralmente pelo empregador depois que o Regulamento adquiriu publicidade e entrou em vigor. Qualquer alteração é admissível em relação aos empregados contratados depois desse fato.

Em muitos países a lei obriga o empresário a elaborar seu Regulamento interno; em nosso País é ele facultativo. O poder de direção ou de comando é exercido para estabelecer os meios e métodos necessários à produção de bens de natureza econômica. As regras correspondentes podem ser alteradas a qualquer tempo desde que não acarretem prejuízos para o empregado. Ocorre, amiúde, a substituição de equipamentos que não permitem ou não favorecem a adoção de salários sob a forma de tarefa ou unidade de produto. Aí, entendemos que a alteração salarial será válida desde que o empregado, no final, venha a perceber quantia pelo menos igual àquela que percebia, em média, anteriormente. É o empregador o responsável pelo desenvolvimento normal dos negócios da empresa; é quem cuida da sua viabilidade econômica. No âmbito do Direito do Trabalho, esse poder é a resultante da soma de faculdades jurídicas e cujo exercício lhe permite utilizar o trabalho do empregado, trabalho que lhe cabe organizar para que a empresa alcance a sua meta (v. "el poder de dirección del empresario" in *"Estudios de Trabajo y Previsión", de* Alfredo Montoya Melgar, *vol. XIV, pág. 44, 1965). O poder de direção do empregador, em conceito mais amplo, é o conjunto de umas tantas faculdades jurídicas que lhe permitem organizar econômica e tecnicamente a empresa.*

O intervencionismo, inerente ao Direito do Trabalho moderno, tem o cuidado de manter em equilíbrio o poder diretivo do empregador com a proteção dispensada ao trabalhador. Esta última não pode chegar ao extremo de anular o poder de direção, pois aí o empregador deixa de ser responsável pelo soçobro da organização ou por sua incapacidade de atender a determinadas necessidades do meio social. Esse poder de direção pode ser delegado, total ou parcialmente, àqueles que forem chamados a exercer cargos de confiança ou de direção.

No uso do poder disciplinar, o empregador pune os que cometerem faltas previstas em lei ou no contrato de trabalho. Dentre as sanções admitidas pelo nosso Direito (advertência, suspensão e demissão) não figura a multa. Não aceitamos a tese de que o juiz tem a faculdade de dosar a punição imposta pelo empregador. Deve anulá-la ou não, mas nunca temperá-la por considerar a infração mais ou menos grave. No exercício desses poderes, o empregador sofre limitações ditadas pela conveniência de ordem pública de protegerse o empregado contra eventuais abusos da maior força econômica da empresa. Todavia, a intervenção estatal não há de chegar ao extremo de impossibilitar o empregador de ficar como único responsável pelo su-

cesso, ou não, do empreendimento econômico. Este o motivo por que, no nosso entendimento, é defeso ao juiz dosar as punições impostas ao empregado pelo empregador. Completa esta nota a de n. 16, ao art. 19.

9) *Na redação do § 2º, do artigo em epígrafe, percebe-se, em toda a sua extensão e força, o propósito do legislador de proteger o trabalhador contra o maior poder econômico do empregador. A despeito da impropriedade dos termos empregados, estabelece esse dispositivo que as sociedades comerciais, industriais ou financeiras podem organizar-se à luz das prescrições do Direito Comercial, como bem entenderem; podem usar de todo e qualquer artifício para ocultar o liame que as liga e consistente no controle exercido por uma delas ou apenas por uma pessoa física, com interesses predominantes no conjunto dessas empresas — porque ao juiz sempre restará o poder legal de proclamar a solidariedade passiva entre todas elas em face do crédito do empregado. Como se vê, a personalidade jurídica de cada empresa, perfeitamente recortada ante o Direito Comercial, não se constitui em empecilho à ação da Justiça do Trabalho em prol dos direitos do empregado. O dispositivo em tela passa por cima de quaisquer questões jurídico-formais para declarar que tais sociedades compõem um único grupo, o que resulta num único empregador para os efeitos da relação de emprego.*

A " disregard of legal entity" tem sido invocada, com freqüência, na Justiça do Trabalho. Seu emprego é feito, até, em situações sem os pressupostos que dão legitimidade a essa providência radical. Tal procedimento é fruto do empenho em defender os interesses do trabalhador. Todavia, é injustificável o uso indevido da precitada teoria. Urge regular adequadamente, por meio de lei, a desconsideração da personalidade jurídica da empresa no âmbito trabalhista.

O exame atento do supradito dispositivo consolidado põe de manifesto que o grupo deve ter natureza econômica e que as empresas dele integrantes estão subordinadas a uma delas, que podemos chamar de empresa-mãe.

A noção unitária do grupo empresarial na legislação trabalhista legitima a afirmação de que o tempo de serviço prestado a uma empresa do grupo soma-se àquele dado a uma outra, também no mesmo grupo econômico. Discute-se se, no processo de conhecimento, todas as empresas do grupo econômico devam ser notificadas ou citadas.

É conveniente que assim se proceda, mas há, no nosso País, conglomerados econômicos com ramificações em muitos Estados da Federação, circunstância que faz demorar em demasia o julgamento final da ação. Estamos em que semelhante omissão não se constitui em nulidade capaz de tornar sem efeito todos os atos processuais praticados desde a notificação. No processo de execução, o empregado requer a penhora dos bens da sociedade componente do grupo que sejam suficientes para garantir a liquidação do débito, sociedade à qual prestou diretamente seus serviços. A inexistência de bens autoriza-o a requerer a penhora de bens de outra sociedade do mesmo grupo. Esta, nos embargos à execução ou de terceiro, poderá defender-se adequadamente. No setor rural há, também, grupos de empresas. O § 2º, do art. 3º, da Lei n. 5.889, de 8.6.73, define-o nestes termos: "Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego".

Deduz-se dessa norma legal que, no setor rural a solidariedade passiva pode decorrer da existência de um grupo de empresas controlado ou apenas coordenado por uma delas.

9.1) DESPERSONALIZAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA: Abuso de direito.

A teoria da despersonalização da pessoa jurídica não passa, em última análise, da aplicação prática da teoria da responsabilidade civil por atos ilícitos. Na forma do art. 50, do Código Civil de 2003, havendo abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, poderão ser atingidos os bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica. Da leitura desse dispositivo legal, infere-se que a responsabilidade dessas pessoas estaria limitada a duas hipóteses: desvio de finalidade da empresa e confusão patrimonial. Contudo, é oportuno destacar que a responsabilidade solidária dos sócios, administradores, associados, membros ou integrantes, decorre, em grande números de situações, da teoria da responsabilidade civil pela prática de um ato ilícito. Assim, a partir do momento em que tais pessoas se valem da pessoa jurídica para fins ilícitos, poderão elas ser responsabilizadas com seu patrimônio particular, pois estariam se prevalecendo dessa ficção legal para a obtenção de vantagem indevida, além dessas duas hipóteses previstas nesse artigo 50 do CC/2003. Configurado o abuso do direito, é possível haver a despersonalização da pessoa jurídica, para se atingir o patrimônio das pessoas físicas responsáveis pela prática dos atos ilícitos.

9.2) CONSÓRCIO DE PRODUTORES RURAIS: Contribuição previdenciária.

O art. 25-A, da Lei n. 10.256, de 9.7.01, que alterou a Lei n. 8.212, de 24.7.91, disciplinador do plano de custeio da seguridade social, equiparou, para fins de contribuição previdenciária, o empregador rural pessoa física àquele consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas desde que se outorgue a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos. Esse documento deverá conter a identificação de cada produtor, seu endereço pessoal e o de sua propriedade rural, bem como o respectivo registro no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária — INCRA ou informações relativas à parceria, arrendamento ou equivalente e a matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social — INSS de cada um dos produtores rurais.

Além disso, esse consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador a quem hajam sido outorgados os poderes. Constituído esse consórcio, os produtores rurais, que dele participem, serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias.

10) *O Código Civil de 2003, art. 1.089, assinala que a sociedade anônima ou por ações rege-se por lei especial, aplicando-se-lhe, nos casos omissos, as disposições nele inscritas. A Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976, dispõe sobre as sociedades por ações e prevê várias modalidades de união de sociedades. Este ponto merece algumas considerações, pois pode ter grande relevância na discussão sobre a existência, ou não, de um grupo econômico — industrial ou comercial. A incorporação e fusão de sociedades são examinadas na nota ao art. 11, desta CLT, porque se trata de* mera alteração da estrutura jurídica da empresa.

A cisão — "operação pela qual a companhia transfere parcelas do seu patrimônio para uma ou mais sociedades, constituídas para esse fim ou já existentes, extinguindo-se a companhia cindida, se houver versão de todo o seu patrimônio ou dividindo-se o seu capital, se parcial a versão" (art. 229, da Lei das Sociedades Anônimas) — pode gerar um grupo econômico como é ele conceituado na CLT. Se a sociedade cindida, mercê da transferência de parte do seu patrimônio, ficar com o controle das novas empresas, não resta dúvida que teremos aí um grupo industrial ligado pela solidariedade passiva numa eventual reclamação de empregados de uma delas. Informa o art. 243, da lei em tela, que "são coligadas as sociedades quando uma participa, com 10% ou mais, do capital da outra, sem controlá-la". Na coligação empresarial, uma sociedade não depende da outra. Logo, não se há de falar em grupo econômico solidariamente responsável pela dívida trabalhista de um dos seus integrantes.

O § 2º, do mesmo art. 243, reza, "verbis": "Considera-se controlada a sociedade na qual a controladora, diretamente ou através de outras controladas, é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores". Neste caso, temos, indubitavelmente, o grupo econômico de que trata o § 2º, do artigo em epígrafe. Em reforço desse ponto de vista, temos ainda o art. 265, da mesma Lei das S/A: "A sociedade controladora e suas controladas podem constituir, nos termos deste Capítulo, grupo de sociedades, mediante convenção pela qual se obriguem a combinar recursos ou esforços para a realização dos respectivos objetos ou a participar de atividades e empreendimentos comuns". O consórcio — constituído de sociedades sob o mesmo controle ou não — tem por objetivo a execução de determinado empreendimento (art. 278, da Lei das S/A.) Não tem personalidade jurídica. As empresas consorciadas somente se obrigam, nas condições previstas no respectivo contrato, respondendo cada uma por suas obrigações, sem presunção de solidariedade (art. 279 da Lei das S/A.). É evidente que o consórcio implica a solidariedade de que trata o § 2º, do artigo acima transcrito, quando as empresas forem controladas por uma outra.

O Código Civil de 2003, em seus artigos 1.097 "usque" 1.100, ao estabelecer o disciplinamento das sociedades coligadas em geral, assentou apreciável regramento para o Direito do Trabalho quanto ao controle, filiação ou participação de uma sociedade em outra, tendo em vista o disposto no artigo comentado em seu § 2º. As sociedades coligadas são classificadas em (a) sociedade controlada, assim entendida como aquela na qual a maioria de seu capital esteja sob domínio de outra ou cujo controle esteja em poder de outra, mediante ações ou quotas possuídas por sociedades ou sociedades por estas já controladas; (b) sociedade filiada ou coligada é aquela que participa de outra sociedade com 10% ou mais, do capital da outra, sem controlá-la e (c) sociedade de simples participação como sendo aquela que participa no capital de outra sociedade em menos de 10% do capital com direito a voto.

Tendo em mãos estas regras, pode-se estabelecer a ligação entre as sociedades, de modo a se revelar a certeza ou não da formação do grupo econômico, inclusive para efeitos trabalhistas.

10.1) *v. comentários ao artigo 10 da CLT c/c art. 1.115 e seguintes do Código Civil de 2003 acerca da transformação, da incorporação, da fusão e cisão das sociedades.*

11) *A propósito da co-gestão na América Latina, o II Congresso Latino-Americano de Direito do Trabalho, realizado em Campinas de 11 a 16 de agosto de 1980, conclui ser "absolutamente necessária uma profunda modificação na atual mentalidade dos empregados e detentores do poder econômico para que, através da co-gestão, se consiga a existência de uma nova forma de empresa — a Empresa Comunitária" (*"in" *Rev. LTr 44-12/1.478). Mais adiante, afirma-se que "somente pela luta sindical de sindicatos livres e politicamente poderosos, conseguir-se-á a implantação do regime da co-gestão na América Latina".*

Queremos, desde logo, fixar nosso pensamento inteiramente favorável à co-gestão. É, de fato, uma das mais eficazes formas de colaboração entre empregados e empregadores no interior da empresa, cujos problemas e dificuldades podem ser mais facilmente enfrentados e dominados se ambos os grupos forem colocados em condições de se ajudarem mutuamente. Mas não concordamos com o simplismo da conclusão a que chegou aquele Congresso. A empresa comunitária é uma etapa da caminhada de empresários e assalariados. Mesmo na Alemanha, onde a co-gestão começa a dar os primeiros passos, foi preciso que fatores culturais, políticos, econômicos e jurídicos se fizessem presentes, numa harmoniosa associação, para que se tentasse a experiência. A trilha que leva à co-gestão não pode ser igual para todos os países, como também consideramos inaceitável a tese de que tem ela de ser atingida, sempre, por meio da "luta sindical". Ao que estamos informados, na Alemanha, a co-gestão não foi fruto de choques entre os trabalhadores, o Estado e os patrões. Ao revés, o que se nota no Velho Continente é a preocupação das entidades sindicais com essa forma de colaboração entre a empresa e seus empregados porque vêem nela um meio de esvaziamento do seu prestígio. Não é por outra razão que, na França, se discute, de há muito, a conveniência ou não de os sindicatos terem seus representantes nos organismos internos das empresas, que dão corpo à co-gestão. Cada país deve procurar a melhor maneira de chegar à co-gestão, e isto só se consegue por meio de acurado exame dos elementos favoráveis e antagônicos a essa idéia. Se esses elementos são diferentes em cada país, é claro que o caminho para a co-gestão também tem de ser diferente.

A Constituição Federal, no inciso XI do art. 7º, admite a co-gestão, nos termos da lei que vier regulamentar o assunto.

12) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E CO-GESTÃO

Dispõe o inciso XI do art. 7º da Constituição Federal: "participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei".

Não estatui a Lei Maior que essa participação há de ser obrigatória ou não. Foi aquele dispositivo constitucional regulamentado pela Lei n. 10.101, de 19.12.2000.

Estatui que a dita participação nos lucros ou resultados há-de ser negociada entre a empresa e seus empregados, representados por uma comissão por eles escolhida e integrada de um representante indicado pelo sindicato representativo da categoria.

Do instrumento do acordo devem constar regras relativas à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento

do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os critérios e condições acerca: dos índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; programa de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

A participação nos lucros ou nos resultados não tem natureza salarial e não serve de base a quaisquer encargos trabalhistas.

Todavia, é inquestionável que a despedida sem motivo justificado impede o trabalhador de perceber sua quota na divisão dos lucros da empresa, prejuízo que esta deve ressarcir.

No caso de impasse nas negociações, poderão as partes utilizar-se da mediação ou da arbitragem de ofertas finais.

Vem o TST entendendo não ser matéria de dissídio coletivo a participação dos empregados nos lucros da empresa. A nosso pensar e na espécie, não se configura um conflito coletivo de trabalho, mas um dissídio individual ou plúrimo. Trata-se de direito do trabalhador constitucionalmente assegurado e, quando insatisfeito, pode ser levado a uma Vara do Trabalho. Lei Ordinária (ou Medida Provisória) que, na hipótese, obste o acesso ao Judiciário, tem o vício da inconstitucionalidade. A decisão judicial poderá fundar-se nas propostas finais formuladas pelas partes, propostas a que alude a precitada Medida Provisória.

A supracitada Lei n. 10.101/00 passou ao largo da co-gestão.

O TST já cancelou o Enunciado 251 que dava caráter salarial à participação nos lucros. Manifestou-se a tendência no sentido de o instituto ser negociado, diretamente, em cada empresa, entre o empregador e seus empregados.

Co-gestão é o mesmo que dizer administração dividida entre patrões e empregados. Em ordem crescente, tem 3 graus: informação, consulta e co-responsabilidade nas decisões.

A Organização Internacional do Trabalho ocupa-se do assunto em três Recomendações: 94/52, 129/67 e 143/71.

A experiência nacional e estrangeira sobre o tema revela que a co-gestão é implantada sob várias formas: comissão de empresa; delegado do pessoal; participação em órgãos diretivos da empresa; delegado sindical.

Em nosso País, há casos isolados de co-gestão sob as formas indicadas.

A co-gestão com a co-responsabilidade nas decisões não se difundiu tanto quanto as demais formas de representação desse processo de integração do trabalhador na empresa.

Em nosso País, sabemos que algumas empresas estatais admitem a eleição de um ou dois membros da sua diretoria pelos próprios empregados.

Essa tendência participacionista, nas nações em que se respeita o princípio da livre iniciativa, ainda se mostra muito tímida, porque o Estado, em última análise, não pode impor muitas limitações ao poder diretivo do empregado sob pena de ficar responsável pelo insucesso do empreendimento econômico.

Não hesitamos em afirmar que um bom sistema de informações sobre os vários aspectos das atividades da empresa contribui para o êxito do processo de integração do empregado nesta última.

13) *Pessoas Jurídicas de Direito Público Interno: Considera o art. 41 do Código Civil de 2003, como pessoas jurídicas de direito público interno, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Territórios, os Municípios e suas autarquias, além das demais entidades de caráter público criadas por lei. Esclarece seu parágrafo único que, salvo disposição em contrário, essas pessoas criadas por lei, a que se tenha dado estrutura de direito privado, regem-se, no que couber, quanto a seu funcionamento pelas normas desse código.*

13.1) *Lembre-se que o art. 173 da Constituição Federal prevê que, ressalvados os casos nela previstos, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessário aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.*

13.2) *Observe-se, ainda, que o § 1º, II, do art. 173, da CF/88, teve a redação alterada pela Emenda Constitucional n. 19/98. Ficou aí esclarecido que a lei disporá sobre o regime da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços. Enquanto não for elaborada essa lei, esclarece o § 1º do art. 41 do Código Civil de 2003 que deverão lhes ser aplicadas subsidiariamente as regras desse código.*

13.3) *As empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias ficam sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários, quando elas explorarem uma atividade econômica de produção ou comercialização ou de prestação de serviços, consoante o inciso II, do § 1º, do art. 173 da CF, com a Emenda n. 19 de 4.6.98.*

14) *Pessoas jurídicas de direito privado: Consoante o art. 44, do Código Civil de 2003, são pessoas jurídicas de direito privado (a) as associações; (b) as sociedades e (c) as fundações, que não sejam criadas por lei. Se a fundação for criada por lei, será ela classificada como de direito público.*

Uma associação é organizada por pessoas que deliberam que seu objeto social será uma atividade despida de um fim econômico (art. 53, CC/03). Já uma sociedade é constituída para perseguir um fim econômico, como se lê do art. 981, desse estatuto: "Celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados".

Por força do parágrafo único desse art. 44, aplicam-se, subsidiariamente, às associações todas as regras do Livro II da Parte Especial desse Código (arts. 966 a 1.149).

15) *Sociedade em comum ou da sociedade: O art. 986 e seguintes do Código Civil de 2003 cuidam das sociedades não personificadas, que são as conhecidas sociedades de fato. Assim, são consideradas sociedades de fato aquelas que não foram devidamente registradas no órgão competente. Nesse caso, todos os sócios respondem solidária e ilimitadamente pelas obrigações sociais, excluído do benefício de ordem, previsto no art. 1.024, aquele que contratou com ela (v. art. 990 do CC/03). Isto é, os bens particulares dos sócios podem ser executados por dívidas da sociedade antes mesmo da execução dos bens sociais.*

15.1) *Inova o Código Civil de 2003 ao estabelecer que o sócio que se retira da sociedade simples, alienando suas quotas, responde, solidariamente, com o cessionário, até dois anos depois de averbada a modificação do contrato social, perante a própria sociedade e perante terceiros, pelas obrigações próprias de sócio (v. seu art. 1.003).*

15.2) *Quando um sócio é admitido em sociedade já constituída, não fica ele eximido das dívidas sociais anteriores à admissão, conforme o art. 1.025, do Código Civil de 2003.*

16) *A responsabilidade dos administradores em geral, inclusive a dos gerentes, é prevista no art. 1.016, deixando claro que eles respondem solidariamente perante a sociedade e os terceiros prejudicados, por culpa no desempenho de suas funções.*

17) *Essa mesma responsabilidade é estendida aos membros do Conselho Fiscal das sociedades limitadas, conforme o art. 1.070 do Código Civil de 2003.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Do Recurso de Revista dos Reclamados. 1 — Da Solidariedade Passiva Subsidiária. A solidariedade não se configura pela simples existência de grupo econômico, pois decorre de lei (art. 2º da CLT). Nos termos do referido dispositivo legal, a solidariedade prescinde da direção, controle ou administração de outra empresa. No presente caso, como o v. acórdão Regional não consignou se restaram provados a direção, controle ou administração do Banco em relação à empresa de processamento de dados, não há solidariedade entre eles, acarretando violação ao art. 2º da CLT. 2 — Da URP de Fevereiro de 1989. Não há que se falar em direito adquirido e sim expectativa de direito. Recurso de Revista conhecido e provido. TST, 3ª T., RR-175.976/95.2, *in* DJU 16.8.96, p. 28.309.

2) Cooperativas de Crédito Rural. Preliminar de ilegitimidade ativa do Sindicato Obreiro. As cooperativas de crédito rural têm seu enquadramento como instituições financeiras, a teor do Enunciado n. 55/TST. Sendo tais instituições regidas pela Lei n. 5.764/71, não podem ditas cooperativas ser equiparadas aos Bancos, uma vez que são dirigidas aos interesses dos cooperativados e não visam lucro. Revista conhecida e provida para extinguir-se o feito, sem julgamento do mérito (art. 267, IV, CPC). TST, 5ª T., RR-99539/93-5, *in* DJU 30.9.94, p. 26.409.

3) Enunciado n. 205, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Grupo econômico. Execução. Solidariedade. O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

4) Industriário. Produção de carvão. Os trabalhadores que prestam serviços na fabricação de carvão não são considerados rurais, ainda que, eventualmente, realizem serviços de reflorestamento, pois a extração do carvão para fins industriais desvirtua o conceito de trabalhador rural, aplicando aos empregados nestas atividades os preceitos da CLT, inclusive quanto à prescrição. TST, SBDI-2, ROAR 268.231, *in* DJU de 20.11.98, p. 82.

5) O Reclamante, contratado pela empresa Prever Seguros, promovia a venda de planos de previdência privada para os clientes do Unibanco. Incontroverso que o Unibanco não tinha qualquer vínculo com a Prever Seguros ou figurava como seu acionista. No entanto, o BIB — Representações e Participações Ltda., acionista da Prever Seguros é empresa ligada ao Unibanco — Banco de Investimento do Brasil S/A que faz parte do conglomerado Unibanco. A hipótese é de grupo econômico, devendo o Unibanco figurar no pólo passivo da relação jurídica processual e responsabilizar-se solidariamente pelos débitos trabalhistas, especialmente porque se beneficiou do trabalho do Reclamante, que vendia planos de saúde aos seus clientes. TST, SBDI1, E-RR-548.214/1999.0, *in* DJU de 8.11.2002, p. 571.

6) Da responsabilidade solidária. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial" (Enunciado n. 331/TST, item IV). TST, 3ª T., RR-227.122/95-5, *in* DJU de 30.11.98, p. 201.

7) Empregados de empresas diversas, mas pertencentes ao mesmo grupo econômico. A solidariedade prevista no § 2º, do art. 2º da CLT não tem a extensão pretendida. No grupo ou no consórcio econômico, se se constituem em empresas diversas, cada uma com personalidade jurídica própria, não exsurge a figura do "mesmo empregador", exigência básica para a equiparação salarial. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. TST, 2ª T., RR 88798/93.2, *in* DJU 9.9.94, p. 23.621.

8) Responsabilidade subsidiária. Entes públicos. Não é cabível o entendimento registrado pelo nobre Relator, de que a aplicação de enunciado revela interpretação sedimentada de preceitos legais em torno de determinada matéria e que, assim, estaria afastada a indigitada afronta. Como observa-se do voto do Relator, a construção de tal súmula deu-se em face de reiterada exegese dos arts. 10, § 7º, do Decreto-lei n. 200/67 e 37, II, da Constituição da República de 1988, bem como das Leis ns. 5.645/70, 6.019/74 e 7.102/83. Não decorreu de análise do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/93, o qual literalmente impede a concessão de qualquer tipo de responsabilidade a ente da Administração Pública. TST, 5ª T., RR 464.542/1998-6, *in* DJU de 27.11.98, p. 279.

9) Conselho Regional de Contabilidade. Decreto-lei n. 779/69. Não há como atribuir a essas entidades fiscalizadoras a condição de órgão da administração pública indireta, uma vez que não possuem a natureza de ente autárquico, comportando-se como entidade privada nas relações com seus membros, seus associados e seu pessoal, gozando de autonomia financeira, patrimonial e administrativa. TST, 3ª T., RR 53217/92.7, *in* DJU 23.9.94, p. 25.502.

10) Enunciado n. 129 — A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

11) Sociedade de economia mista sujeita-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas. Portanto, seus empregados não se enquadram nos termos da Lei n. 7.773/89. TST, SDI, E-RR 28508/91.0, *in* DJU 23.9.94, p. 25.474.

12) Contato de arrendamento firmado após extinto o contrato de trabalho. Ausência de responsabilidade da arrendatária pelas verbas rescisórias. Se o contrato de arrendamento foi ajustado entre as empresas, após a extinção do contrato de trabalho, não é a arrendatária responsável, ainda que solidariamente, pelo pagamento das verbas rescisórias, sob pena de elastecimento do contido no art. 2º, § 2º da CLT. Entretanto, como a arrendatária não recorreu e diante da impossibilidade de reforma *in pejus*, resta somente manter a condenação solidária da ora Recorrente. Revista conhecida e não provida. TST, 3ª T., RR-240879/96.2, *in* DJU 2.8.96, p. 26.115.

13) Imunidade de Jurisdição — Empresa estatal estrangeira — Representante no Brasil — Designação e desligamento efetuados mediante ato administrativo de governo estrangeiro — Inaplicabilidade da CLT — As relações jurídicas entre empresa estatal argentina e cidadão daquela nacionalidade, designado para representá-la no Brasil e seu posterior desligamento, ambos mediante atos administrativos do Governo daquele país, não estão sujeitas à legislação trabalhista brasileira. Hipótese em que não compete à Justiça brasileira solucionar à controvérsia, mesmo porque incide a regra *par in paren non habet imperium*, reconhecendo-se a imunidade de jurisdição da parte promovida. STJ, 3ª T., A.C. n. 10, *in* DJU de 20.5.91, p. 6.528.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

NOTA

1) *Diz o artigo sob comentário que empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Ao afirmar que o empregado há de ser sempre uma pessoa física, a lei quer que fique bem claro não ser possível o estabelecimento de um vínculo empregatício entre uma pessoa jurídica e o empregador (firma individual ou não). Assim deve ser porque o contrato de trabalho só se celebra depois de o empregador verificar que uma pessoa física — o trabalhador — tem aptidões morais e técnicas para desempenhar as funções que pretende atribuir-lhe. O contrato de trabalho é "intuitu personae" no que se refere ao empregado.*

Só adquire o "status" jurídico de empregado quem presta serviços contínuos que respondam a uma necessidade permanente da empresa, tendo em vista os fins econômicos que persegue. A condição de trabalhador não resulta de um "status" permanente, pois o contrário só ocorre numa organização social dividida em segmentos herméticos, sem qualquer comunicação entre si. Esse "status" só se manifesta, entre nós, depois da celebração de um contrato de trabalho. Quer isto significar, que, desfeito tal contrato, o prestador de serviços poderá desistir do trabalho subordinado e cuidar da própria subsistência de outra maneira, trabalhando com independência, sem qualquer laço de subordinação com sua clientela.

Há profissões que se exercem autonomamente ou com dependência. O caso mais comum é o dos Representantes Comerciais e o de Vendedores Pracistas. Quando trabalham com exclusividade e sob condições prefixadas pela empresa, ganham a condição de empregado. É certo que esta condição se procura, às vezes, dissimular com registro em órgãos de controle profissional ou com matrícula de autônomos no INSS. No âmbito do Direito do Trabalho, o que se leva em conta é a verdadeira natureza da relação de trabalho estabelecida com a empresa.

A dependência a que se refere o artigo em epígrafe não é a econômica, necessariamente, embora ela se faça presente na maioria dos contratos laborais. Deixa de ser um elemento caracterizador da condição de empregado porque tal dependência econômica só existe em alguns, mas não em todos os casos. Sabe-se que há empregados cujo patrimônio é maior que o de seu empregador. Na hipótese, se a dependência econômica fosse considerada como elemento indispensável à prova da relação de emprego, esta seria de difícil demonstração. A dependência, reconhecida pela lei e pela doutrina, é a jurídica. Por força do contrato firmado com a empresa, o empregado se obriga a cumprir suas determinações, o que, em essência, vem a ser a dependência jurídica encontrável em todo e qualquer contrato de trabalho.

Outro elemento definidor da relação de emprego é o salário. Deixa ela de existir quando e onde uma pessoa presta serviços a outra, embora sob sua dependência, sem exigir a contraprestação que é o salário. O trabalho gratuito não gera a relação de emprego.

Na sua origem, o Direito do Trabalho procurava amparar os trabalhadores braçais, aqueles que ocupavam o lugar mais modesto na escala profissional. Com o desfilar dos anos, o novo direito foi estendendo seu campo de aplicação para alcançar os trabalhadores qualificados, os técnicos, os altos empregados e muitos outros que, ainda hoje, são de duvidosa classificação no âmbito trabalhista, como o sócio-empregado, o diretor-empregado, artistas, atletas etc.

Nosso legislador procura resolver o problema mediante normas legais visando a cada uma dessas profissões e fixando as linhas caracterizadoras da relação de emprego dos seus exercentes.

2) *A idade do prestador de serviços não impossibilita a conclusão de um contrato de trabalho, desde que o empregado tenha mais de 16 anos — idade mínima para alguém começar a trabalhar, consoante disposição da Constituição Federal. Só o aprendiz com menos de 16 anos poderá ingressar numa empresa para trabalhar.*

3) *A legislação vigente não impede que o estrangeiro seja contratado, em nosso País, como empregado. É certo que a Constituição Federal, no seu art. 5º assegura aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade. Semelhante proteção tem como pressuposto a permanência legal do estrangeiro no Brasil.*

Os direitos e obrigações de um estrangeiro clandestino no território nacional, porém, sempre gozarão de certo amparo legal. Este poderá ser maior ou menor, conforme as características do caso concreto. De qualquer modo, o enriquecimento ilícito há de ser, em algumas situações, invocado para proteger o clandestino. No âmbito do Direito do Trabalho, em nome desse mesmo princípio, não se poderá recusar o pagamento do salário de serviço prestado por um clandestino.

Para o exame acurado de questões envolvendo estrangeiros — em situação regular ou não no País — é indispensável o conhecimento prévio das disposições do Dec.-lei n. 691, de 18 de julho de 1969 (dispõe sobre a não-aplicação aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista e dá outras providências), e a Lei n. 6.815, de 19 de agosto de 1980, que define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração e dá outras providências. Será também útil o exame da Portaria n. 3.519, de 8 de setembro de 1969, do MTE, que instituiu o formulário denominado Cadastro de Estrangeiros. Nos comentários ao art. 224, faremos a análise dos precitados diplomas legais.

V. Lei n. 7.064, de 6.12.82, dispondo sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

4) *O parágrafo do artigo proíbe qualquer distinção relativa à espécie de emprego e à condição de trabalho, entre o trabalho manual, intelectual ou técnico. Encontramos essa proibição, embora com certa diferença de linguagem, no inc. XXXII do art. 7º, da Constituição Federal (proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual). Combinando-se os dois dispositivos — o consolidado e o constitucional — depreende-se que, no seio de uma empresa, é defeso ao empregador fixar regras especiais para os aspectos comuns de todo e qualquer emprego ou de condição de trabalho. O legislador ordinário, por seu turno, está impedido de disciplinar de forma discriminatória o trabalho manual, técnico ou intelectual. Ajusta-se ao preceito constitucional lei ordinária que venha regulamentar peculiaridades de um dado ofício. Exemplifiquemos com o trabalho do bancário. Tem ele uma jornada me-*

nor que a comum e isto porque seu trabalho é mais desgastante que os demais. Daí, a legitimidade da norma que lhe reduz a jornada de trabalho.

Trabalho manual é aquele em que se emprega predominantemente a força muscular. Não exige grandes conhecimentos técnicos ou científicos. Trabalho técnico é aquele que demanda um estudo metódico, uma preparação prévia para o desempenho da função. Pode ser manual, mas não de maneira destacada. Trabalho intelectual é aquele que se cumpre mediante o estudo, a pesquisa ou o planejamento. O Direito do Trabalho ocupa-se dessas várias espécies de atividades remuneradas sem pender para esta ou aquela. Seus exercentes merecem do Direito do Trabalho igual atenção.

5) *Prática muito generalizada na indústria e no comércio, é a de contratar os serviços de transportes de mercadorias com motorista possuidor de um único veículo. Algumas empresas chegam a financiar a compra do veículo, para antigos empregados motoristas e, depois, transformam-nos em trabalhadores autônomos.*

Vejamos, separadamente, as duas hipóteses. Se um empregado, como motorista, é dispensado e recebe tudo que esta Consolidação prevê nas despedidas sem justa causa e se, em seguida, passa a trabalhar com seu veículo próprio com inteira autonomia, não se reconstituiu, no caso, a relação empregatícia. Assim é se ele não estiver sujeito a horário para atender aos pedidos da empresa nem está submetido a controle de qualquer espécie. Além disso, deve ter o direito de atender a outros clientes. A questão do horário precisa ser examinada com vagar. Certas empresas têm necessidade de, diariamente, dar saída a seus produtos destinados à clientela, primeiro, para atender às conveniências desta (setor de bebidas, por exemplo) e, segundo, para que seus depósitos fiquem em condições de receber mais mercadorias. De qualquer modo, a inexistência de controle e a liberdade de o motorista possuir outros clientes são dois elementos de singular importância na pesquisa sobre a materialidade da relação de emprego. O empréstimo para compra de veículo feito pela empresa ao seu ex-empregado é uma relação jurídica que escapa à competência da Justiça do Trabalho se, efetivamente, ficar caracterizada a situação de trabalhar autônomo. Em caso negativo, a dívida contraída pelo empregado poderá ser apreciada pela Vara do Trabalho que receber a reclamatória do empregado.

A segunda hipótese é a do motorista que começa a prestação de serviços com veículo próprio. O simples fato de ser o proprietário do caminhão não é bastante para impedir o surgimento de uma relação de emprego, pois são freqüentes os casos de empregados que têm automóvel e que o usam no cumprimento do seu contrato de trabalho. O pracista e o vendedor-viajante, de ordinário, têm automóvel próprio. Aqui, também, o horário, o controle do trabalho externo, a exclusividade e a pessoalidade da prestação de serviços a uma única empresa são elementos denunciadores de uma relação de emprego. A bem da verdade, conhecemos casos em que o próprio motorista tem interesse em servir unicamente a uma empresa porque o volume de trabalho, que ela lhe oferece, origina uma receita que o satisfaz plenamente. É preciso provar que a exclusividade do trabalho resulta de um ato de vontade do motorista e não da empresa.

Como se vê, não é possível formar-se um critério que seja válido para todas as situações que, em matéria de transportes, podem surgir entre os motoristas de veículo próprio e as empresas. É mister analisar cada caso para averiguar-se quando o trabalho é autônomo ou dependente.

5.1) *O motorista que é empregado em uma empresa que tem uma atividade predominantemente rural fica enquadrado como trabalhador rural.*

6) *De alguns anos a esta parte, fato muito comum é a cessão de funcionário público da administração direta a sociedades de economia mista. As condições desse empréstimo podem variar num ponto: a remuneração do funcionário público fica a cargo da repartição de origem ou da sociedade a que vai prestar serviços temporariamente. O Supremo Tribunal Federal (v. nota ao art. 643 — Jurisprudência) tem entendido que, "in casu", inexiste vínculo empregatício ligando o servidor público à sociedade em causa. A prova de que assim entende está nos repetidos decisórios negando competência à Justiça do Trabalho para apreciar qualquer divergência entre esse servidor e a empresa questionada.*

7) *O § 1º, do art. 173, da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda n. 19, de 5.6.98, a lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre sua sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários.*

8) *A Lei n. 8.112, de 11.12.90, aprovou o Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, assim considerados os servidores dos três Poderes, das autarquias e das Fundações Públicas.*

A Lei n. 9.608, de 18.2.98, regula o serviço voluntário, isto é, a atividade não remunerada de pessoa física em qualquer entidade pública ou privada de fins não lucrativos por perseguirem objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

8.1) *A Lei n. 6.019, de 3.1.74, regulamentada pelo Decreto n. 73.841, de 13.3.74, disciplina o trabalho temporário em nosso País.*

Quem presta tal serviço é empregado da empresa de trabalho temporário, mas, no caso de falência desta, o usuário do serviço é responsável solidário pelas obrigações trabalhistas correspondentes ao período em utilizou o serviço temporário.

Sindicatos ajuizaram ações coletivas nos casos em que seus filiados não chegaram a acordo com seus empregadores sobre a partilha dos lucros.

Tem a Justiça entendido que não lhe cabe manifestar-se sobre matéria já regulada por lei (Medida Provisória, dizemos nós).

Aduzimos que, em verdade, no caso não se trata de uma relação coletiva de trabalho apreciável em processo de dissídio coletivo, o que reforça a orientação jurisprudencial. Todavia, nos termos do inciso XI, do art. 7º da Constituição Federal, têm os empregados direito a uma fatia dos lucros da empresa. Daí a ilação de que, no caso de malogro da negociação coletiva com esse objetivo e da recusa de mediação e arbitragem, é dado aos interessados se reunirem em reclamação plúrima a fim de postular, numa Vara de Trabalho, a sobredita vantagem. É fora de dúvida que fere a Constituição Federal norma legal que feche as portas da Justiça a quem tiver seu direito desatendido ou violado. No caso vertente, o Juiz do Trabalho, à falta de critérios para bem determinar o percentual dos lucros da empresa a ser entregue aos empregados, deve utilizar, no julgamento do feito, as ofertas finais discutidas na malograda negociação coletiva. Dessarte, deve a negociação coletiva preceder, obrigatoriamente, o ajuizamento da Reclamação.

9) *Em nosso direito positivo do trabalho não se faz distinção entre operário, empregado e altos empregados. Empregado designa todo aquele que realiza trabalho subordinado em troca de salário, quer seja esse trabalho braçal ou intelectual.*

10) *V. Lei n. 2.757, de 23 de abril de 1956, que manda aplicar as disposições da Consolidação aos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular. Representa a administração do edifício, na Justiça do Trabalho, o síndico eleito pelos condôminos, repartindo-se proporcionalmente entre estes últimos as obrigações previstas na legislação trabalhista.*

11) DO TRABALHO AVULSO

O inciso XXXIV do art. 7º da CF tem a seguinte redação: "igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso".

Essa situação de isonomia era desconhecida na Constituição anterior.

A CLT divide os trabalhadores em duas grandes classes: aqueles que são admitidos para prestar serviços de caráter permanente, de forma subordinada e em troca de salário e outros que trabalham para a empresa de modo eventual. Na CLT não se menciona o trabalhador avulso.

No campo doutrinário, há opiniões discrepantes sobre o conceito do trabalho avulso. Para nós, é aquele que, por sua natureza ou condições de execução, não tem longa duração e tanto faz, para sua caracterização, seja ele cumprido com ou sem subordinação, mas, em qualquer caso, sempre em troca de salário.

Não nos filiamos à corrente que imagina estar o trabalho avulso restrito à orla portuária.

A legislação extravagante, de índole trabalhista, deixa patente que o trabalho avulso é encontrado, também, fora da faixa do cais. Só para exemplificar, temos a Lei n. 5.085, de 27 de agosto de 1966, que reconheceu o direito às férias remuneradas ao trabalhador avulso mas sem limitá-lo aos que exercem atividades no cais do porto. Menciona algumas classes de avulsos e seu decreto regulamentador — de n. 80.791, de 1º de setembro de 1977 — abriga relação mais extensa de classes de avulsos que a da própria Lei.

O sindicato de avulso pode ser parte em dissídio coletivo, ex vi *do art. 114 da CF e do art. 643 da CLT.*

12) REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS NA EMPRESA

Reza o art. 11 da CF: "Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante desses com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores".

Não é este o lugar apropriado para nos entregarmos à análise da causalidade do antagonismo ou dos interesses diferenciados de trabalhadores e patrões no seio de um tipo de sociedade criado pela Revolução Industrial.

O fato inconteste, porém, é que, na empresa, nem sempre estão abertas as vias de comunicação entre chefes e subordinados. Tal circunstância gera incompreensões que tornam carregado o clima psicológico no ambiente de trabalho com repercussões negativas não só nas relações humanas como também na produtividade do trabalho.

Assim sumariadas essas razões sobre a relevância do diálogo entre chefes e subordinados, explicamos por que motivo recebemos com grande satisfação a inserção, no texto constitucional, da norma há pouco transcrita.

Os trabalhadores elegem porta-voz junto ao empregador que tem de desviar sua atenção de questões que julga serem mais prementes (desconto de duplicatas, folha de salários, fornecimentos à clientela etc.) para conhecer fatos e situações susceptíveis de perturbar toda a vida da empresa. Deste modo, muitas divergências são evitadas para o bem de todos.

Não é o art. 11, em estudo, norma de eficácia plena, auto-aplicável.

É imprescindível lei ordinária que o regule esclarecendo como e onde se fará a escolha do representante dos empregados, quais as suas atribuições e garantias para o desempenho de suas funções.

Enquanto não se elabora esse diploma legal, não vemos qualquer impedimento legal à solução do problema por meio de um acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Como fecho a este comentário queremos salientar que o representante dos trabalhadores na empresa contará com a proteção da estabilidade provisória, ex vi *do preceituado no art. 11 da Constituição combinado com o art. 543 desta Consolidação. Na espécie, existe o pressuposto de tal modalidade de garantia do emprego: eleição do empregado, prevista em Lei, para cargo de representação profissional (v. Precedente Normativo n. 86 do TST).*

As atribuições do representante do pessoal não devem ir além da defesa dos direitos individuais dos trabalhadores, deixando para o sindicato as questões de direito coletivo do trabalho.

V. Precedente Normativo n. 86, do TST, que assegura estabilidade ao representante dos empregados.

13) *A Lei n. 9.608, de 18.2.98, dispõe sobre o serviço voluntário, definido, em seu art. 1º, como "a atividade não remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenham objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade". Tal serviço não gera vínculo empregatício, mas é imprescindível que o interessado declare, por escrito, que deseja trabalhar como voluntário e, a fim de prevenir situações desagradáveis, deve ele, ainda, indicar o horário em que deseja trabalhar. Não se equipara a salário o ressarcimento de despesas feitas pelo voluntário no desempenho de suas funções (art. 3º da Lei).*

14) *A Lei n.7.644,de 18.12.87, regula a atividade da "mãe social", assim considerada aquela que se dedica à assistência ao menor abandonado. É ela empregada das instituições sem finalidade lucrativa.*

15) *V. Portaria n. 2.115, de 29.12.99 (in DOU 30.12.99, p.38) do MTE adotando novo formulário para o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados — CAGED. Desdobra-se esse documento em duas vias: uma, em formato de aerograma, será enviada àquele Ministério; a outra, a 2ª., carimbada pelo Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, deverá ser mantida no estabelecimento pelo prazo de 36 meses. Revogou-se a Portaria n.194, de 24.2.95.*

16) *A Lei n.7.853/89, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99, traçou a política nacional dos direitos das pessoas portadoras de deficiências. Complementam esse diploma legal: arts. 3º, 5º, 7º, XXXI, 37, VII, 203, IV e V, 208, 227 e 244 da CF; Lei n. 8.069/90; Lei n. 8.213/91, art. 93; Lei n. 9.687/99 ; Convenções ns. 111 e 159 da OIT, ratificadas pelo Brasil. Consoante o art.93 da*

Lei n. 8.213/91 e art. 141 do Decreto n. 3.048/99, empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: de 100 a 200 empregados — 2%; de 201 a 500 — 3%; de 501 a 1.000 — 4%; de 1001 em diante — 5%. A dispensa de um desses empregados, ao final de um contrato por prazo determinado ou a imotivada no contrato por prazo indeterminado, só se efetiva após contratação de substituto de condição semelhante. Obrigar o empresário a admitir um deficiente quando tem à disposição um outro empregado de melhores condições psicofísicas para o trabalho, contraria, de certo modo, o princípio da livre iniciativa insculpido no inciso IV do art. 1º da CF.

V. Instrução Normativa MTE/SITE n. 20, de 20.1.2001 (in DOU 29.1.01) dispondo sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoa portadoras de deficiências.

JURISPRUDÊNCIA

1) Orientação Jurisprudencial n. 315, SDI-1, do TST: Motorista. Empresa. Atividade predominantemente rural. Enquadramento como trabalhador rural. É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é preponderantemente rural, considerando que, de modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades.

1.1) Orientação Jurisprudencial n. 321, SDI-1, do TST: Vínculo empregatício com a administração pública. Período anterior à CF/1988. Enunciado n. 256. Aplicável. É aplicável o Enunciado n. 256 para as hipóteses de vínculo empregatício com a Administração Pública, em relação ao período anterior à vigência da CF/1988.

1.2) Plantonista de imóveis. Plantonista que trabalha na venda de imóveis, exerce funções inerentes aos objetivos normais de uma imobiliária. Configuração do vínculo empregatício, nos termos do art. 3º da CLT. TRT/SP, 5ª T., 02861024750, *in* DJ de 18.3.88.

2) Trabalho Temporário na Administração Pública. Não pode ser tido como temporário e previsto no art. 106 da Constituição Federal o trabalho dos servidores que exerçam atividades típicas do respectivo órgão contratante e por longo prazo. TRT, 10ª R., 2ª T., RO 1.678/86, *in* DJU 20.11.86, p. 22.816.

3) Trabalhadoras contratadas como "extras", para atenderem à maior demanda de mão-de-obra no estabelecimento hoteleiro, em determinados dias de movimento, não são trabalhadoras autônomas, nem temporárias, a teor do contido nas disposições legais. Vínculo empregatício configurado em virtude da evidência dos elementos caracterizadores (CLT, art. 3º). TRT, 3ª Reg., 1ª T., RO 8.558, *in* Rev. LTr 48-9/1.110.

4) Enunciado n. 58, do TST — Ao empregado admitido como "pessoal de obras", em caráter permanente e não amparado pelo regime estatutário, aplica-se a legislação trabalhista.

5) Enunciado n. 20 do TST (cancelado pela Resolução n. 106/2001) — Contratos sucessivos em fraude à lei. Não obstante o pagamento da indenização de antigüidade, presume-se em fraude à lei a resilição contratual se o empregado permanecer prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido.

6) Reconhecimento de vínculo empregatício, período compreendido no exercício de cargo de diretor eleito da empresa. Recurso de Revista do Reclamante que nego provimento. Decisão: Por unanimidade, conhecer do recurso de revista apenas quanto ao tema do reconhecimento do vínculo empregatício — empregado eleito diretor da empresa, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negar-lhe provimento. TST, 4ª T., RR-184145/95.6, *in* DJU 28.6.96, p. 23.802.

7) Relação de emprego. Sociedade de economia mista. Requisito de validade. A aprovação em concurso público constitui requisito indispensável para a validade de contratação de empregados por empresas de economia mista. Por isso mesmo, a relação de emprego formado com empresa prestadora de serviços e seus empregados não se comunica com a tomadora de serviços, quando integrante da Administração pública direta, indireta ou fundacional, em face da proibição contida no art. 37, II, da Constituição Federal e da orientação desta Corte, consubstanciada no Enunciado n. 331, II. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido. TST, 4ª T., RR-162.794/95.5, *in* DJU 6.12.96, p. 49.094.

8) A pessoalidade é um dos traços distintivos da relação de emprego de modo que não pode o empregado fazer-se substituir na prestação de serviço. Este princípio sofre, hoje, atenuações em face de novas condições criadas, principalmente na área de profissionais liberais. Assim, não descaracteriza a relação de emprego, eventual substituição do advogado-empregado por colega de escritório, para atender a situação de emergência, decorrente do volume de ações postas em juízo diariamente e às quais têm que atender os causídicos. TST, SDI, RO-AR 37.490/91.2, Ac. 2.584/92.

9) Estagiário. Vínculo empregatício. A Lei n. 6.494/77 e seu Decreto Regulamentar n. 87.497/82 estabelecem expressamente que a realização de estágio curricular não cria vínculo de qualquer natureza. Celebrado "Termo de Compromisso de Estágio", com a intervenção do órgão intermediador do estágio e anuência da escola, e com apresentação de relatórios, a falta de supervisão ou acompanhamento do estagiário pela instituição de ensino não gera responsabilidades para o Banco, nem transmuda a natureza do vínculo disciplinado em Lei. Todas as tarefas inerentes à atividade bancária são relevantes para o aprendizado prático do estagiário e atendem perfeitamente à finalidade do programa de "estágio curricular" para a formação profissional. Revista provida. TST, 3ª T., RR-288223/96.1, *in* DJU 14.11.96, p. 44.718.

10) Enunciado 256, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Contrato de Prestação de Serviços — Legalidade. Salvo os casos de trabalho temporário de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

11) Isonomia e vantagem trabalhista. Acolhendo a alegação de ofensa ao princípio da isonomia, a Turma conheceu e deu provimento a recurso extraordinário interposto por empregado brasileiro da companhia aérea Air France, ao qual foram negadas vantagens trabalhistas previstas no regulamento da empresa, sob o argumento de que somente os empregados franceses teriam direito a tais vantagens. Com o provimento do RE, determinou-se a aplicação do estatuto da empresa ao recorrente. RE 161.243-DF, Rel. Min. Carlos Velloso, 29.10.96. STF, 2ª T., RE 161.243, Inf. do STF, *in* DJU 8.11.96, p. 2.

12) Relação de emprego. Contratação por interposta empresa. Solidariedade. O Enunciado n. 331 do TST, em seu item III, estabelece que não forma vínculo empregatício com o tomador a contratação de serviços de vigilância através de empresa intermediária. Revista parcialmente conhecida e provida para declarar inexistente o vínculo empregatício com a ESSO, absolvendo-a da condenação solidária e excluindo-a da lide. TST, 3ª T., RR-73573/93.6, *in* DJU 16.12.94, p. 35.101.

13) Motorista que trabalha como arrendatário de automóvel para empresa que explora locação de táxi. Prevalência da natureza jurídica do vínculo sobre o *nomen juris* do contrato. É empregado e não arrendatário do veículo, o motorista que trabalha para empresa que explora a locação de táxi. Prevalece, para tal fim, a natureza jurídica do trabalho executado pelo obreiro e não o *nomen juris* que fica emprestado ao contrato. TRT 13ª Reg., Ac. 7878/91, *in* RO 122/91.

14) É rurícola o empregado que desenvolve suas atividades em granjas de aves, não obstante o fruto de seu trabalho se destine à indústria. Não se lhe aplica, assim, a prescrição de que cuida o art. 7º, inciso XXIX, *a*, da Constituição Federal. TST, 1ª Turma, RR-452.933/1998.7, *in* DJU de 17.05.2002, p. 447.

15) Mesmo havendo contrato de representação comercial autônoma, pode resultar provado o vínculo empregatício entre as partes, desde que o citado contrato seja apenas um instrumento para dar a aparência de uma representação autônoma inexistente, com o intuito de fraudar direitos trabalhistas do empregado. TRT, 2ª Reg., 7ª T., Ac. 02960577498, *in* DOE 12.12.96, p. 54.

16) Vínculo empregatício. Incontroverso nos presentes autos que a autora mantinha vínculo empregatício com o Círculo de Pais e Mestres, não sendo possível as obrigações contratuais serem repassadas solidariamente ao Estado, pelo simples argumento de que os serviços eram prestados à escola, considerando as condições de forma de contratação dos serviços públicos, que deve atender às imposições constitucionais. Embargos conhecidos e acolhidos. TST, SDI, E-RR-30.022/91.8, *in* DJU 10.8.95, p. 23.743.

17) Empregados da construção civil que trabalham em plataforma marítima. Aplicação da Lei n. 5.811/72 tem aplicação extensiva aos trabalhadores em atividade de apoio. TST — SDI, E-RR-6.863/85.6, *in* DJ de 6.7.90, p. 6.561.

18) Vínculo empregatício. Empresa interposta. Órgão público. Após a promulgação da Constituição da República de 1988, a contratação irregular de trabalhador por meio de empresa interposta não gera vínculo de emprego com órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II). TST, 5ª T., RR 178.393/95.7, *in* DJU de 31.10.97, p. 56.033.

19) Constitucional. Administrativo. Servidor público. Banco Central do Brasil. Autarquia. Regime jurídico do seu pessoal. Lei n. 8.112, de 1990, art. 251. Inconstitucionalidade. I — O Banco Central do Brasil é uma autarquia de direito público, que exerce serviço público, desempenhando parcela do poder de polícia da União, no setor financeiro. Aplicabilidade, ao seu pessoal, por força do disposto no art. 39 da Constituição, do regime jurídico da Lei n. 8.112, de 1990. II — As normas da Lei n. 4.595, de 1964, que dizem respeito ao pessoal do Banco Central do Brasil, foram recebidas, pela CF/88, como normas ordinárias e não como lei complementar. Inteligência do disposto no art. 192, IV, da Constituição. III — O art. 251 da Lei n. 8.112, de 1990, é incompatível com o art. 39 da Constituição Federal, pelo que é inconstitucional. IV — ADIn julgada procedente. STF, Pleno, ADIn 449/2, *in* DJU 22.11.96, p. 45.683.

20) Relação de emprego com o tomador do serviço. De acordo com a legislação brasileira, o vínculo de emprego se forma com quem assalaria; conseqüentemente, com aquele que corre o risco do empreendimento: o tomador do serviço. Ilegal a atividade das empresas de serviços que não exercem funções típicas de terceirização. A legalidade discutível do Precedente 331 que retira do empregado as perspectivas de progresso social e integração na empresa, por se transformar em simples mercadoria pelas empresas ditas de serviços, mas que são realmente locadoras de mão-de-obra, condenadas pelas convenções internacionais. Revista a que se dá provimento para julgar improcedente o pedido de constituição de vínculo empregatício com o tomador do serviço, o que representa um retrocesso no direito social brasileiro. TST, 4ª T., RR 81404/93.0, *in* DJU de 15.4.94, p. 8.320.

21) O reclamado, sociedade de economia mista, é entidade da administração indireta e portanto, sujeito à norma do artigo 37 da Carta Magna e, o inciso II, exige expressamente a aprovação em concurso público, para investidura em cargo público. A via tortuosa do estágio e da fraude, visando a constituição de relação jurídica trabalhista, nos quadros do Banco do Brasil deve ser repudiada, pois ausente pressuposto indispensável — concurso público —, não se podendo abrir precedentes para burlar a Constituição Federal. Restaria violado ainda, o princípio constitucional instituído no *caput*, artigo 5º, pois para alguns haveria o encargo de submeter-se à prova para aprovação em concurso público e para outros apenas a obtenção do estágio. *Data venia*, persegue ainda o v. acórdão recorrido, no desrespeito à legislação. O reclamante foi contratado como estagiário, disciplinado pela Lei n. 6.494/77, que em seu artigo 4º é categórico ao afirmar que o estágio não cria vínculo de qualquer natureza. TST, 5ª T., RR 102684/94.1, *in* DJU 2.6.95, p. 16.558.

22) Faxineira que trabalha, como diarista, em residência particular duas vezes por semana, com liberdade de prestar serviços em outras residências e até para a escolha do dia e horário de trabalho, não se constitui empregada doméstica para efeito de aplicação da Lei n. 5.859/72, mas prestadora autônoma de serviço. Ausência dos requisitos da não eventualidade e da subordinação, qual este último seja o principal elemento caracterizador da relação de emprego. TRT, 4ª Reg., 2ª T., RO 93.01.95191, *in* Rev. LTr 59-05/684 (maio de 1995).

23) Vigilante. Transporte de valores. Contratação de prestação de serviços. Inexiste o vínculo empregatício com o tomador de serviço, no caso de serviço de vigilância, a teor do Enunciado 256 desta Corte. TST, 2ª T., RR 79440/93.1, *in* DJU 16.12.94, p. 35077. (Nota do autor: O Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).

24) 1. A confissão ficta, aplicável na hipótese de revelia (art. 844 da CLT), somente alcança matéria fática exposta na petição inicial. Se, da exposição inicial, o juiz considerou o fato da inexistência de pagamento de salário, que é elemento de formação do vínculo de emprego na forma do art. 3º da CLT, e, de ofício, sem qualquer violação legal, para melhor esclarecimento decidiu ouvir depoimento pessoal da Reclamante, formando daí a sua convicção da inexistência da relação de emprego, é impossível rescindir tal decisão com fundamento em violação dos arts. 3º e 844 da CLT. Admitidos os fatos narrados na inicial, revela-se, então, a matéria de direito insuscetível de ser abrangida pela confissão ficta, tendo o juiz dado pela existência de contrato de comodato, aliás comum na relação de trabalho rural. TST, SBDI2, ROAR 113.817/94.1, *in* DJU 6.6.97, p. 25.185).

25) A atividade de vigilante noturno em rua residencial está caracterizada como doméstica, portanto, sob a égide da Lei n. 5.859, de 1972. TRT, 2ª R., 10ª T., RO-02950001925, julgado em 23.4.96.

Art. 4º

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho *(§ incluído L. 4.072, 10.6.62, DOU 20.6.62, LTr 26/389).*

NOTA

1) *Tempo de serviço efetivo é o lapso de tempo (dias, semanas, meses e anos) em que o empregado esteve à disposição do empregador, aguardando ou cumprindo ordens. Tempo de serviço equivale ao tempo de vigência de um contrato de trabalho, excluído o período ou períodos em que esteve suspenso.*

A ressalva feita "in fine", do "caput" do artigo sob estudo, autoriza as partes a estipularem, previamente, em contrato, que o tempo de espera de alguma instrução do empregador, após a jornada de trabalho, não será considerado como de serviço.

A jurisprudência trabalhista tem-se inclinado a negar o sobreaviso — mencionado no art. 244 desta CLT — ao empregado ligado à empresa por meio do telefone celular, porque, no caso, não é obrigado a permanecer em sua residência e, também, porque não é o empregado tolhido em sua liberdade de locomoção. A nosso sentir, há, na hipótese, essa limitação de movimento do empregado, porque deverá estar, sempre, a uma tal distância da empresa que lhe permita atender, com presteza, a uma ordem do empregador. Entendemos, portanto, que se caracteriza tempo à disposição do empregador aquele em que o empregado deve aguardar instruções por meio daquele equipamento eletrônico, a menos que as partes tenham pactuado diversamente.

No Capítulo IV do Título IV, desta Consolidação (arts. 471 a 476) analisamos a suspensão e a interrupção do contrato de trabalho.

O conceito legal de tempo de serviço não exclui, da sua contagem, o período ou períodos referentes a contratos de trabalho de natureza diversa celebrados com o mesmo empregador. Exemplificando: contrato a prazo determinado seguido de outro sem termo prefixado; contrato de experiência e o de tempo indeterminado. Para fins indenizatórios, todos esses períodos são considerados. Consoante o art. 453, da CLT, no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na mesma empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. No art. 473, há a relação de casos em que o empregado não trabalha e o tempo de ausência é equiparado ao de serviço efetivo. O mesmo dizemos no tocante à licença-maternidade (4 semanas antes e 8 depois do parto). É também tempo de serviço efetivo o período em que o empregado é convocado para a prestação do serviço militar obrigatório, não o sendo, porém, aquele em que, voluntariamente, vai servir as Forças Armadas. O acidente do trabalho é objeto de disposições da Lei n. 8.213, de 24.7.91 (regulamentada pelo Decreto n. 611, de 21.7.92). É tempo de serviço o período de afastamento do empregado por motivo de acidente do trabalho. Esse tempo, à luz do disposto no parágrafo único do artigo sob comento, só é considerado para fins indenizatórios. Dessarte, na atualidade, durante esse lapso de tempo terá o empregador de depositar, na conta vinculada do empregado, a contribuição ao FGTS. Concedida, ao acidentado, a aposentadoria por invalidez, interrompe-se a contagem o tempo de afastamento como de serviço efetivo? Em nosso entendimento, não há qualquer interrupção nessa contagem. O dispositivo em estudo estabelece, sem qualquer restrição, que será tempo de serviço todo o tempo em que o empregado estiver afastado da empresa devido ao acidente do trabalho. Ver no item 2 deste artigo a argumentação com que defendemos nossa posição. Nos termos dos arts. 450 e 499, da CLT, é considerado tempo de serviço aquele período em que estiver o empregado ocupando cargo de diretor ou outro cargo de confiança.

2) *O afastamento do empregado, por motivo de acidente do trabalho, acarreta a interrupção do contrato de trabalho. De conseqüência, só algumas das cláusulas contratuais ficam paralisadas. Em face do disposto no parágrafo único do artigo sob comentário, é considerado tempo de serviço, apenas para os efeitos da estabilidade e da indenização, o período em que o empregado estiver impossibilitado de trabalhar. Com fundamento no art. 475, da Consolidação, os empresários consideram suspenso o contrato de trabalho no instante em que o empregado acidentado é aposentado por invalidez. De conseqüência, no mesmo momento, são suspensas as contribuições ao Fundo de Garantia e deixa-se de computar o tempo de duração da aposentadoria para o duplo efeito — estabilidade e indenização — previsto no artigo sob comentário.*

Estamos entre aqueles que entendem ser devida ampla assistência ao assalariado vítima de um acidente do trabalho. Assim deve ser porque o infortúnio o atingiu quando, na empresa, com função social, procurava atender a uma necessidade coletiva. Por isso, damos ao parágrafo único do art. 4º interpretação mais favorável ao acidentado. Nesse dispositivo legal é declarado que se inclui, na contagem do tempo de serviço, o período em que o empregado estiver afastado do trabalho por motivo de acidente do trabalho. O pressuposto dessa vantagem legal é o acidente em si mesmo. Não diz o legislador que o auxílio-doença ou a aposentadoria por invalidez podem remover tal pressuposto. Afirma-se que o art. 475 da CLT informa estar suspenso o contrato de trabalho daquele que for aposentado por invalidez. De recordar que semelhante dispositivo data de 1943, quando a CLT entrou em vigor, ao passo que o parágrafo único, do art. 4º, é de 1962, quando se editou a Lei n. 4.072, de 10 de junho. Neste último diploma legal, é cristalina a intenção de o legislador favorecer o empregado, no que tange à indenização, ordenando a inclusão, no cálculo desta, de todo o tempo em que esteve afastado por motivo de acidente do trabalho.

A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social) estabelece em seu art. 118 — verbis*: "O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente".*

Como o auxílio-doença, no caso em foco, é pago após os quinze dias que são remunerados pela empresa, conclui-se que a garantia encerrada no dispositivo da Lei n. 8.213 só atinge aqueles que precisarem ficar afastados do serviço, por motivo de acidente, por mais de 15 dias.

Sabemos que o Supremo Tribunal Federal não deu pela procedência de ação direta de inconstitucionalidade desse dispositivo cujo autor (órgão sindical patronal de grau superior) alegara que a garantia do emprego, no sobredito caso, teria de ser objeto de lei complementar, ex vi *do disposto no inciso I do art. 7º da Constituição Federal.*

Essa norma constitucional se ocupa, em verdade, da despedida arbitrária e não da estabilidade provisória do acidentado; pede lei complementar para proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária, que deverá prever, dentre outros direitos, a indenização compensatória.

O que se nos afigura discutível é a possibilidade de o legislador infraconstitucional criar novas formas de estabilidade provisória no emprego, além daquelas que constam do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Ao redigir esse art. 10 o legislador maior, relacionou as três únicas exceções à regra insculpida no inciso I do art. 7º da Lei Maior.

A Emenda n. 20, de 15.12.98, deu ao § 10, do art. 201 da Constituição Federal, o seguinte texto: "Lei disciplinará a cobertura do risco de acidente do trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral de previdência social e pelo setor privado". Dessarte, tal seguro perdeu seu caráter monopolístico, eis que empresas privadas poderão realizá-lo.

3) *O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de*

trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. Trata-se da denominada hora "in itinere". V. art. 58, § 2º, CLT.

Agora, a indenização, na despedida imotivada, é igual a 40% dos depósitos feitos na conta vinculada.

4) *Que o Direito do Trabalho objetiva proteger o trabalhador contra a maior força econômica do empregador, é ponto que ninguém contesta. Todavia, na consecução de tal objetivo, deve o legislador conduzir-se com prudência, sem perder de vista a realidade social e econômica que tem diante de seus olhos e cujas cores nem sempre são agradáveis, mas nem por isso devem ser esquecidas. Levado, muitas vezes, por propósitos dos mais nobres, o legislador acaba por dar origem a graves problemas.*

Tais reflexões se prendem à norma consolidada (parágrafo único do art. 4º) que equipara, a tempo de serviço, o período em que o empregado estiver prestando serviço militar obrigatório. Em razão disto, o empregador fica sujeito às contribuições previdenciárias e ao FGTS. Para escapar a tais despesas e aos inconvenientes da substituição do empregado licenciado generalizou-se a prática de não dar emprego a menor depois dos 17 anos de idade. É muita baixa a porcentagem das empresas que conservam a seu serviço empregados até o instante da sua convocação para a prestação do serviço militar. Temos, aí, indubitavelmente, uma das principais causas do incremento da delinqüência juvenil em nosso País. Vendo desaparecer a possibilidade de prover a subsistência por meio de trabalho honesto, passa o menor a procurar, nas ruas, os recursos que lhes são recusados pelas empresas. A solução para o problema talvez esteja na modificação da lei para ficar estabelecido que, em caso de chamada do empregado para serviço militar, deve a empresa assegurar-lhe, apenas, o emprego. O período correspondente ao serviço militar seria considerado, apenas, para fins previdenciários, mas sem acarretar qualquer ônus para a empresa. Enfim, o contrato de trabalho do menor ficaria suspenso para todos os fins da CLT. O novo encargo do sistema da Previdência Social seria atendido por um fundo alimentado por contribuições da comunidade. Acreditamos, deste modo, estar abrindo as portas das empresas nacionais para dezenas e dezenas de milhares de menores entre os 16 e os 18 anos e, ao mesmo tempo arrancando-os da ociosidade que, quase sempre, leva ao vício e ao crime.

A Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, dispõe que só os menores de mais de 16 anos de idade poderão trabalhar, salvo se forem aprendizes.

Fazendo-se a análise do direito comparado e das normas pertinentes da Organização Internacional do Trabalho, conclui-se que a idade mínima para o trabalho varia grandemente de um para outro país em conseqüência do estágio econômico em que cada um se encontre.

Países de economia subdesenvolvida tendem a baixar aquele mínimo para 13, 12 e até 11 anos de idade. Os menores deste modo ficam em condições de reforçar o combalido orçamento familiar.

O legislador constituinte houve por bem fixar o limite de 16 anos. Em algumas regiões do país, caracterizadas por seu baixo nível de riqueza, essa idade-limite não é levada a sério. Na cidade ou no campo, esses meninos são convocados por seus pais para ajudá-los nas despesas da casa.

5) *Jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, cristalizada no Enunciado n. 269, do TST, entende não ser tempo de serviço o período em que o empregado estiver ocupando cargo de diretor eleito, porque nesse lapso de tempo o contrato de trabalho está suspenso. Semelhante entendimento não se concilia com os arts. 450 e 499 da CLT.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 46, do TST — As faltas ou ausências decorrentes de acidentes do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo de gratificação natalina.

2) Enunciado n. 90, do TST — O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público e para seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

3) Enunciado n. 20, do TST — Contratos sucessivos em fraude à lei. Não obstante o pagamento da indenização de antigüidade, presume-se em fraude à lei a resilição contratual se o empregado permanecer prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido. (Cancelado pela Res.106/2001, *in* DJU de 23.3.01, p. 524).

3.1) Enunciado n. 269, do TST — O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço deste período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

3.2) Enunciado n. 320, do TST — O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas *in itinere.*

3.3) Enunciado n. 324, do TST — A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas *in itinere.*

3.4) Enunciado n. 325, do TST — Havendo transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas se limitam ao trecho não alcançado pelo transporte público.

4) O uso do Bip, telefone celular, "lap top" ou terminal de computador ligado à empresa não caracterizam tempo à disposição do empregador, descabida a aplicação analógica das disposições legais relativas ao sobreaviso dos ferroviários, que constituem profissão regulamentada, há dezenas de anos em razão das suas especificidades. Cabe à entidade sindical onde tais formas de comunicação são usuais fixar em negociação coletiva os parâmetros respectivos. Efetivamente, tivesse o empregado "liberdade de contratar" e no ajuste laboral já fixar condições salariais condizentes com o uso de tais equipamentos. Indubitável que a solicitação do empregado e o serviço que preste em função dessa convocação constituem horas extras. TST, 3ª T., RR 75459/93.2, *in* DJU 3.2.95, p. 1.256.

5) Horas de sobreaviso. Uso do BIP. Segundo a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Corte, sedimentada no Precedente n.49 da C.SDI, o uso do BIP não é suficiente para caracterizar o regime de sobreaviso, ou seja, o tempo de serviço à disposição do empregador, já que o empregado que o porta não está tolhido em sua liberdade de locomoção, podendo deslocar-se para qualquer parte dentro do raio de alcance do aparelho e, assim, dispor de tempo para dedicar-se às suas ocupações e, até mesmo, ao seu lazer. A liberdade de ir e vir não fica comprometida, não obstante o uso do aparelho. TST, SBDI1, AG-E-RR 320.836/1996.7 *in* DJU de 17.12.99, p. 65.

6) Tempo de serviço. Período de treinamento. Configuração. A relação de emprego existe desde a admissão de pessoa em estágio proporcionado pela empresa a fim de capacitá-la para a venda de seus produtos, o período de treinamento é tempo de duração de contrato de trabalho. TRT, 12ª R., RO 935/89, julgado em 22.11.89.

7) Adicional por tempo de serviço criado por lei (4.345/64) — Limites. O adicional por tempo de serviço criado pela Lei n. 4.345/64 deve observar o limite por ela imposta não podendo

sobre ele incidir qualquer outra vantagem pecuniária. Como o adicional não foi criado por instrumento autônomo ou heterônomo e sim por lei deve ter o cálculo dentro dos parâmetros criados por ela. TST, 1ª T., RR-86206/93.9, *in* DJU 16.12.94, p. 35.059.

8) Jornada de trabalho. Tempo "in itinere". Caracterização. O cômputo na jornada do tempo dispendido pelo empregado para chegar ao local de trabalho é exceção ao conceito previsto no art. 4º, da CLT e, por isso, deve ter interpretação restritiva. A existência de transporte público regular para onde se desenvolve a prestação de serviços ainda que deficiente (problema que é de âmbito nacional), não torna por si só, de difícil acesso. Nesta circunstância o fornecimento de condução pelo empregador é vantagem concedida ao empregado, podendo quando muito, constituir salário-utilidade, mas não tempo à disposição. TST, 1ª T., RR 1.858/89.5, *in* DJ de 15.6.90, p. 5.600.

9) Falta grave e alistamento militar. Caracteriza-se despedida obstativa da estabilidade, o fato de o empregador dispensar o empregado, no dia seguinte ao do alistamento militar, e alegar falta grave provada e meramente protelatória da continuidade do vínculo. TRT 2ª Reg., 2ª T., Processo n. 02900192620, *in* DOESP, de 10.12.92.

10) As horas *in itinere*, fruto que são de construção jurisprudencial, não se incluem dentre os direitos irrenunciáveis do trabalhador, assegurados por lei. Assim, não há óbice legal a que, por via autônoma, legitimamente estabelecida, ajustem as partes que o tempo despendido pelo empregado no trajeto até o local de trabalho, em condução fornecida pela empresa, não será considerado na jornada de trabalho.TRT 24ªReg.,pleno, RO 1253/99 *in* Bol.AASP de 2 a 8.10.2000, p.312.

11) Reveste-se de validade a norma coletiva que negocia o não-pagamento de horas *in itinere* quando o tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador não ultrapasse a noventa minutos. A vantagem decorre de uma construção jurisprudencial nascida da interpretação do art.4º da CLT, não estando assegurado em preceito de lei. Assim, não há que se falar em conflito da norma convencional com a lei, inexistindo, pois, qualquer óbice para a negociação coletiva. TST, 2ª T., RR 357.666/1997.1 *in* DJU de 5.5.2000, p. 410.

12) Sem a participação plena da Escola e da Empresa não se configura o estágio que segundo o art. 3º, § 1º da Lei n. 6.494/77 deverá obrigatoriamente reger-se pelo disposto no § 2º do art. 1º da referida lei. O planejamento, execução, supervisão e avaliação do estágio é ato conjunto das partes contratantes. Se a Escola se omite e a Empresa apenas contrata empregados, não há estágio. Para essa finalidade, a lei prevê o contrato de experiência. Portanto, o contrato de estágio em que busca respaldo o banco reclamado é nulo de "pleno iure". TST, 2ª T., RR 86312/93.8, *in* DJU 20.4.95, p. 10.204.

13) Diretor eleito. Cômputo do período como tempo de serviço. O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço deste período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego. TST, SDI, E-RR 13.778/90.1, *in* DJU de 17.9.93, p. 19.038.

14) Horas extras *in itinere*. Limitação por norma coletiva. Validade. A atual Constituição Federal objetiva, nitidamente, atribuir maior força aos instrumentos coletivos. Se o sindicato profissional celebra acordo com a empresa pré-fixando o período *in itinere*, tal pactuação deve ser respeitada, sendo inviável admitir-se que o trabalhador venha a juízo deduzir qualquer outra postulação quanto ao mesmo objeto, porquanto é de se pressupor que, sendo resultado de uma transigência comum, o acordo significa importante avanço, pois, gera valor definitivo para remunerar o percurso, não havendo que se falar em prejuízo para os representados. Deve, assim, prevalecer a tese no sentido de reconhecer a validade das cláusulas constantes de normas coletivas que prefixam o período *in itinere*. TST, 2ª Turma, RR 345.429/1997.3, *in* DJU de 11.2.2000, p. 138.

Art. 5º

A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

NOTA

1) *O artigo sob estudo procura assegurar salário igual a todos aqueles que realizem trabalho de igual valor. Trabalho de igual valor é aquele que apresenta a mesma produtividade e perfeição técnica do empregado paradigma. Sem estes pressupostos, não há que se falar em equiparação salarial. Nos arts. 358 e 461 é a matéria estudada com maior profundidade.*

2) *A Constituição Federal vigente, no inciso XXX do art. 7º proíbe "diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil". Esta norma torna impossível, em nosso ordenamento jurídico, a inserção de lei que autorize o estabelecimento de salário menor para a mulher, embora cumpra tarefa igual à de um homem, sob o duplo prisma da perfeição e da produtividade. A cor não pode ser um fator capaz de determinar a admissão de um empregado a serviço da empresa. É o repúdio da discriminação racial nas relações de trabalho. O estado civil de uma pessoa (casada, solteira ou viúva) — no pensar do legislador constituinte — não justifica diferença de salário ou critério de admissões. A norma constitucional reflete um anseio de justiça da comunidade no que tange às oportunidades que todos devem ter, independentemente do estado civil, cor e sexo, para obter emprego. A verdade é que, na prática, as empresas dão preferência a empregados jovens e relutam em admitir aqueles que já ultrapassaram os 40 anos. Em determinadas atividades, sobretudo aquelas que exigem grande vigor muscular, é compreensível a atitude dos empresários em relação ao assunto. Em muitos casos, porém, o jovem é preferido a um homem de idade madura sem qualquer motivo aceitável à luz da lógica, pois ninguém ignora que há situações em que o homem, com mais de 40 anos, tem melhores condições para realizar o serviço. Em se tratando de operações que exigem do executor atenção, serenidade e experiência, é claro que o empregado com mais de 40 anos terá desempenho igual ou melhor que o de um jovem.*

3) *O sexo influencia a seleção dos empregados. As empresas temem as conseqüências do afastamento do serviço da mulher grávida. É certo que o salário-maternidade corre por conta da Previdência Social, mas a maternidade — para a empresa — tem outros efeitos, com a substituição da gestante por alguém que levará certo tempo para adaptar-se às funções, e o período pós-parto marcado por dificuldades com a amamentação e a manutenção da creche. De nada adianta a edição de leis de amparo da gestante que trabalha, se a empresa continuar com a liberdade de selecionar trabalhadores do sexo masculino. Suprimir, porém, essa liberdade, dará origem a mal muitas vezes maior.*

3.1) *Fazendo a aplicação do art. 7º, XXX, da Constituição Federal c/c seu artigo 38, § 3º, o Supremo Tribunal Federal assentou a Súmula n. 683 no sentido de que o limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face desse artigo, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido.*

4) *O Tratado de Versalhes, de 1919, no seu artigo 427, n. 7, consagrou o princípio do salário igual para trabalho igual, com a preocupação de proteger o trabalhador migrante.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 683, do STF — O limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 7º,

XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido. Legislação: CF, art. 5º, *caput*, art. 7º, XXX, e art. 39, § 3º.

1.1) Inadmissível que a autora perceba remuneração inferior a dos seus subordinados na equipe que chefia, sendo incontroverso que todos possuem igual qualificação profissional. TRT 1ª Reg. , 1ª T., RO 13.852/89, *in* DO de 23.11.92.

2) Equiparação salarial. Promoção irregular de empregado não gera direito à idêntica vantagem para os demais na mesma situação. STF, RE 100.102-0-RJ, 1ª T., DJU de 15.2.85, p. 1.272.

3) Enunciado n. 120, do TST: Presentes os pressupostos do art. 461, da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de corte superior.

Art. 6º

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

NOTA

1) *Há quem classifique os contratos de trabalho na empresa e a domicílio. A primeira espécie é a mais comum; a segunda, fora dos muros da empresa e no domicílio do empregado, é adotada nos casos de trabalho por peça e que trazem algumas vantagens para o empregador, tais como menor espaço físico para suas atividades econômicas e redução do trabalho de direção e fiscalização do trabalho.*

2) *O artigo sob comentário não admite qualquer distinção entre o trabalho executado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego. Por outras palavras, o trabalho — para ser protegido pela CLT — pode ser cumprido no domicílio do seu executor, mas há que provar-se a existência de uma relação de emprego, isto é, a comprovação dos requisitos essenciais da não-eventualidade do serviço, da subordinação jurídica e do salário.*

Tem a doutrina admitido que o empregado, na hipótese, seja auxiliado por seus familiares, sem que a relação de emprego se desnature.

De modo geral, o princípio "intuitu personae", na prestação de serviços a domicílio, deixa de ser exigível para a caracterização da relação de emprego.

O empregado — vinculado a uma empresa por um contrato que o obriga a trabalhar no seu interior — está em condições de, depois de cumprida sua jornada de oito horas, ir trabalhar para um terceiro, até o extremo limite de suas forças. Na hipótese, porém, existe uma restrição: não trabalhar para um concorrente do primeiro empregador. Dentro da linha do nosso pensamento, observe-se que, no caso de duplo contrato, inexiste coincidência de horário; se houvesse, seria lesado o empregador que pagasse por serviços durante oito horas de trabalho. No trabalho a domicílio, portanto, a pluralidade de contratos será lícita se a tarefa prometida a cada empregador for cumprida; se não houver o perigo de as instruções técnicas de um empregador, para a execução de um trabalho, serem aproveitadas por outro; se instrumentos de trabalho confiados ao empregado por um patrão não forem usados em benefício de um outro.

Ainda nesse caso de pluralidade contratual, temos o problema das férias. Há quem proponha fórmula de repartição do encargo entre os dois ou três empregadores. Pensamos diferente. Cada empregador deve remunerar o empregado a domicílio por todo um período de férias, nos termos da lei. Assim deve ser a fim de permitir que o empregado, sujeito a um extenuante regime de trabalho, tenha a possibilidade de recuperar-se sob condições diferentes das de um trabalhador que tenha um só patrão.

3) *A regra é o empregador fornecer, na empresa, tudo de que o empregado necessita para cumprir as obrigações assumidas no contrato celebrado. Exemplificando: o faxineiro — deve receber todos os instrumentos de limpeza; o torneiro — a máquina apropriada para modelar a peça; o tecelão — o tear, etc. Sabe-se, porém, que, em algumas profissões o costume é o empregado ter suas próprias ferramentas. É o caso do marceneiro ou do carpinteiro, por exemplo. O mesmo afirmamos em relação ao trabalhador a domicílio. A circunstância de ser o dono das ferramentas usadas na confecção das peças para a empresa empregadora não lhe retira o "status" de empregado. Nessa atividade obedece às prescrições técnicas emanadas do empregador e fornece a quota de produtos estabelecida previamente, o que caracteriza a relação de emprego. Não aceitamos o argumento de que o empregado deixa de sê-lo quando adquire máquinas (torno, teares de pequeno porte etc.) para cumprir seu contrato de trabalho a domicílio. Trata-se, na maioria das vezes, de submissão a uma exigência do próprio empregador e, aí, o empregado se vê constrangido a arcar com o ônus para continuar a serviço da empresa. Nessa hipótese, o trabalhador continua sujeito de uma relação de emprego, pois tem de elaborar, diariamente, o número de peças fixado pelo empregador e obedecer a suas instruções de caráter técnico.*

É no trabalho a domicílio que o doutrinador, o legislador e o juiz têm de dar maior flexibilidade a certos postulados básicos do Direito do Trabalho, para evitar que a patologia social não seja enriquecida de um problema situado na raiz do bem-estar de inúmeras famílias. É claro que, no caso da maquinaria de propriedade do trabalhador a domicílio, queremos aludir a equipamentos modestos e que produzem ou ajudam a produzir as peças de interesse do empregador em pequena escala.

Concluindo esta ordem de considerações sobre o trabalho a domicílio, entendemos que o empregador é também responsável — na hipótese — pelo cumprimento das disposições legais referentes à segurança e medicina do trabalho. Daí a conveniência de se proceder ao prévio exame do local que, no domicílio do empregado, será usado no serviço da empresa. No curso da execução do contrato é recomendável que, de quando em vez, o empregador ordene o exame do local de trabalho a domicílio.

4) *Na indústria têxtil e na de confecção de roupas é muito freqüente a modalidade de contrato que vimos estudando. Os empregados adquirem máquinas de costura ou pequenos teares para atender às solicitações das empresas. Em qualquer hipótese, o trabalhador a domicílio sempre terá direito, pelo menos, ao salário mínimo, salvo se ficar provado que não cumpriu a tarefa fixada pelo empregador (v. art. 83, da CLT).*

5) *É exigível, pelo empregado a domicílio, o pagamento de horas suplementares se provar que, para cumprir a tarefa estabelecida pela empresa, tem de trabalhar mais de oito horas por dia. É igualmente exigível por ele o repouso semanal remunerado.*

6) *Do cotejo dos artigos 70 e seguintes do Código Civil de 2003 com os artigos 31 e seguintes do Código Civil de 1916, infere-se que aquele repetiu, praticamente, as regras disciplinadoras de domicílio prevista neste último. Contudo, criou ele duas novas normas relativas a domicílio, inscritas no art. 72 e seu parágrafo, e que têm interesse para o denominado "trabalha-*

dor a domicílio": "É também domicílio da pessoa natural, quanto às relações concernentes à profissão, o lugar onde está é exercida. Parágrafo único – Se a pessoa exercitar profissão em lugares diversos, cada um deles constituirá domicílio para as relações que lhe corresponderem".

JURISPRUDÊNCIA

1) Trabalho a domicílio. Relação de emprego. A existência da relação de emprego não depende da vontade dos contratantes. Emerge da maneira como o trabalho é prestado, porque o contrato de trabalho é, na feliz expressão de *Mario de La Cueva*, um contrato-realidade. Ao serem analisadas as condições da prestação de serviços em relação aos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, lembramos que o elemento subordinação é o mais importante. É ele o fiel que distingue com nitidez o contrato de trabalho dos contratos assemelhados. Havendo autonomia na prestação de serviços não existe a subordinação hierárquica ou subordinação jurídica (*Paul Colin* citado por *Evaristo de Moraes Filho*). No presente caso, vislumbra-se, desde logo, que a prestação de serviços da reclamante era voltada para uma das finalidades da reclamada, ou seja, a de proporcionar aos seus associados e freqüentadores, um serviço de alta qualidade no restaurante ou salão de *drinks*, que para isso necessitava do trabalho de vários profissionais, entre os quais estava a reclamante que, lavando os guardanapos que eram utilizados na sede social, integrava-se a essa atividade, com a sua força de trabalho. Ainda que prestado a domicílio, nem por isso devemos considerar o trabalho da reclamante como autônomo. A subordinação existe, ainda que em escala menor, dado que não há o comando direto do empregador, mas há o comando indireto, eis que o serviço é prestado com remuneração por peça, pouco importando ao empregador a jornada de trabalho do empregado. TRT 8ª Reg., RO 2921/92, j. em 19.1.93.

2) Trabalho a domicílio. Horas extras. Em se tratando de domicílio, por sua própria natureza, é bastante difícil avaliar o verdadeiro horário de trabalho do obreiro, para efeito de percepção de horas extras. TRT 8ª Reg., RO 2462/90, *in* Rev. LTr, maio de 92, p. 575.

3) Lavadeira contratada e paga pelo Município é empregada a domicílio. TRT, 8ª Reg., RO 1867/90, j. 4.3.91.

4) A costureira que presta serviços por mais de três anos, utilizando máquina industrial fornecida pela empresa, tem vínculo empregatício reconhecido, caracterizado pela pessoalidade, continuidade, onerosidade e dependência econômica. TRT, 12ª Reg., 2ª T., RO 3.966/92, *in* DJ/SC de 10.2.94.

Art. 7º

Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

NOTA

1) *O artigo acima transcrito dá origem a discussões e controvérsias que se prolongam anos afora sem que se chegue a um consenso.*

Uns afirmam que a coletividade só tem a lucrar com a restrição do alcance das normas legais trabalhistas apenas em favor daqueles que, realmente realizam trabalho subordinado e assalariado nas empresas privadas; outros, sustentam posição oposta, isto é, as disposições consolidadas precisam abranger número cada vez maior de tutelados, como aqueles que vivem de trabalho subordinado mas eventual (os avulsos); os autônomos ou independentes; os servidores públicos, etc.

Em verdade, o expansionismo do Direito do Trabalho tem sido uma constante no último século e, por isso, é de prever que ele, ao influxo dessa tendência, vá atraindo para sua órbita novos grupos profissionais. Se isto é um bem ou um mal, não é convinhável discutir, pois, o que se espera, em nome de um ideal de Justiça, é que todos os cidadãos se sintam adequadamente protegidos pela lei, no seio da comunidade em que vivem.

De 1943 (data da vigência desta CLT) até agora, o processo evolutivo do direito do trabalho vem provando a inteira procedência do que dissemos inicialmente.

A pouco e pouco, suas normas foram adquirindo maior alcance, abrangendo número cada vez maior de pessoas que vivem do trabalho remunerado, tanto na esfera pública como na privada, tanto no setor urbano como no rural.

Os rurícolas, desde a década de 60, foram contemplados com leis específicas e, por derradeiro, a Constituição Federal promulgada de 5 de outubro de 1988 veio estabelecer que eles têm os mesmos direitos do trabalhador urbano: "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: I — ...".

É certo que vários incisos daquele dispositivo constitucional dependem de regulamentação por lei ordinária, mas a verdade é que, no plano constitucional, os assalariados das cidades e dos campos se encontram em pé de igualdade.

Os trabalhadores domésticos, por meio de lei extravagante (Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972) adquiriram algumas regalias e vantagens de natureza trabalhista as quais se ampliaram por mercê do preceituado no parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal: salário mínimo, irredutibilidade do salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas com um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário; licença-paternidade, aviso prévio de 30 dias, no mínimo e aposentadoria.

A nosso ver, é inconstitucional o dispositivo da Lei Complementar n.103, de 14.7.00, que estende o piso salarial ao empregado doméstico. O parágrafo único do art. 7º da CF não prevê semelhante extensão.

A Emenda Constitucional n. 19/98 alterou a redação do art. 39 da Constituição Federal e, com isso, permitiu a reinstauração do regime da CLT na Administração Federal direta, autárquica e fundacional. A condição de funcionário público fica mantida para aqueles que a detinham quando da publicação da Lei n. 9.962, de 22.2.00, que veio regular a relação do celetista com o serviço público. O "celetista" desfruta da estabilidade provisória, porque sua dispensa só é legítima nos casos de falta grave, de acumulação ilegal de cargos, de excesso de despesa e de desempenho insuficiente. Inobstante, o servidor "celetista" terá de passar por concurso de provas ou de títulos e provas.

O § 2º do art. 39, ainda da Constituição Federal, relaciona os direitos de natureza trabalhista que são aplicáveis ao servidor público.

É certo, porém, que o Supremo Tribunal Federal decidiu que o art. 114 da CF só atinge os servidores públicos submetidos ao regime celetário.

Ousamos dissentir desse decisório. Se o pensamento do constituinte fosse o de incluir apenas o celetista na esfera de competência da Justiça do Trabalho, ele teria, com certeza, agregado essa disposição ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, pois — à luz do art. 37, inciso II — o celetista está fadado a desaparecer da Administração Pública.

Está em vigor a Lei n. 8.112, de 11.12.90, dispondo sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas.

Alterando as fronteiras do campo de incidência das normas do direito do trabalho, a Constituição estabeleceu a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (v. inciso XXXIV do art. 7º).

2) *Seria desejável que, periodicamente, fossem consolidadas todas as leis extravagantes de natureza trabalhista, a fim de facilitar o trabalho dos intérpretes e dos aplicadores da lei, o qual se torna sobremaneira penoso quando se defronta com questões relacionadas com a prescrição e princípios gerais do Direito. Aliás, o Dec.-lei n. 229, de 26 de fevereiro de 1967, autoriza o Executivo a levar a cabo essa consolidação periodicamente.*

3) *Por enquanto, inexiste lei ordinária tendo por objeto o servidor que continua submetido a esta CLT por não contar cinco anos de trabalho ininterrupto na data da promulgação da Constituição. Temos como certo que tais servidores não perderam seus direitos adquiridos à sombra da CLT.*

É certo que os empregados das empresas públicas e das sociedades de economia mista continuam com suas relações de trabalho regidas por esta Consolidação (§ 1º do art. 173 da CF). Por oportuno, lembramos que, consoante o parágrafo único do art. 169 da Constituição Federal, a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão de pessoal a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, só poderão ser feitas: se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes; se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista.

Deflui desse texto constitucional que no tocante ao pessoal das empresas públicas, de economia mista e fundações públicas qualquer acréscimo salarial tem como pressuposto a previsão orçamentária.

4) *No art. 224, fazemos análise cuidadosa da Lei n. 5.859, de 12 de dezembro de 1972, bem como do seu Regulamento, baixado pelo Dec. n. 71.885, de 9 de março de 1973, complementado pela Portaria n. 3.106, de 6 de abril de 1973, do MTE. Nesta passagem, desejamos focalizar o aspecto da competência da Justiça do Trabalho para julgar litígios em que o empregado doméstico seja parte. O referido diploma legal arrola os direitos e vantagens trabalhistas concedidos aos empregados domésticos, mas é silente no que tange à competência da Justiça do Trabalho para apreciar dissídios entre empregados e empregadores domésticos.*

Na Constituição Federal de 1967, Emenda n. 1/69, chegou-se a discutir que a Justiça do Trabalho era incompetente para apreciar litígios tendo como parte o empregador e o empregado doméstico, isto porque o primeiro não desenvolve atividade econômica, que vem a ser o elemento primordial da conceituação do empregador.

Em contraposição, dizia-se que aquela Carta — como a de 1988 também — não informava que o empregador só se caracteriza por uma atividade lucrativa.

Trazendo-se o debate para os dias presentes, temos de observar que a Constituição de 1988, no art. 114, fixa a competência da Justiça do Trabalho para julgar dissídios entre empregadores e trabalhadores. Destarte, se a lei ordinária entender que só é patrão quem se entrega a atividades econômicas — não estaremos em presença de uma lei inconstitucional. O legislador ordinário — na espécie — limitar-se-á a preencher um claro deixado pela Lei Maior.

A Lei n. 5.859, há pouco citada, é silente quanto à competência da Justiça Comum ou especializada para conhecer de dissídios entre patrões e empregados domésticos.

Em edição anterior, registramos nosso pronunciamento favorável à competência da Justiça Comum.

Cabe-nos, porém, esclarecer que jurisprudência dos Tribunais do Trabalho já se pacificou no sentido de lhe competir o julgamento de tais litígios.

Para remate deste tópico, adiantamos que a Constituição de 1988 acrescentou aos direitos do empregado doméstico a licença-maternidade, o 13º salário, a licença-paternidade, aviso prévio e irredutibilidade salarial.

Em nosso entendimento, o parágrafo único do art. 7º da Carta Magna que menciona os direitos dos domésticos — independe de regulamentação por lei ordinária. É de imediata aplicação.

O vigilante noturno de rua residencial sempre foi classificado como trabalhador autônomo. Todavia, no TRT da 2ª Região manifestou-se a tendência a considerar como doméstico tal profissional (10ª Turma, RO02950001925, in *Bol. AASP, de 6.8.96, págs. 24 e segs.) e colocá-lo sob a égide da Lei n. 5.859/72.*

Não acreditamos que essa tese venha a prevalecer na instância superior. Os moradores da rua não compõem um condomínio e, por isso, não há um empregador na espécie.

A Medida Provisória n. 1.986-3, de 11.3.00, faculta ao empregador colocar o doméstico no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. É irretratável essa decisão. Como efeito desta, o doméstico também adquire direito ao seguro-desemprego.

5) *Os porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais são empregados da administração do edifício e não de condômino em particular. A Lei n. 2.757, de 23 de abril de 1956, declara expressamente que a esses empregados são aplicáveis as leis trabalhistas e que é competente a Justiça do Trabalho para apreciar dissídios entre eles e seus empregadores. Ver comentários complementares no art. 224.*

6) *As relações do trabalho rural são reguladas pela Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, e, no que com elas não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho. Observadas as peculiaridades do trabalho rural, a ele também se aplicam as Leis ns. 605,*

de 5 de janeiro de 1949; 4.090, de 13 de julho de 1962; Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989; Lei n. 8.880, de 27 de maio de 1994, e outros diplomas legais que tiveram por objeto a política salarial.

O art. 7º sob comentário já fora derrogado, no que se refere ao trabalhador rural, pelo Estatuto deste, de 1963. A Lei n. 5.889, já citada, veio, mais uma vez, estabelecer que muitas das normas da CLT incidem sobre relações do trabalho rural, o que importa dizer que a alínea "b", do artigo sob estudo, deixou de existir. A figura do trabalhador volante ou do "bóia-fria", como é mais conhecido, com seu ar sofrido e inquieto, é a prova de que a nossa legislação do trabalho rural registra sérias imperfeições. Discute-se, ainda, se essa classe de trabalhadores é amparada pela CLT e pela Lei n. 5.889. Os empregadores, de modo geral, são pela negativa, alegando que eles trabalham um dia e recebem o salário correspondente, ficando com a liberdade de no dia seguinte, prestar serviços a outro empregador.

A fim de não tornar muito extensas nossas observações sobre o assunto — eis que a obra se volta inteiramente para o trabalho urbano —, limitamo-nos a fixar os seguintes pontos por serem definidores do nosso pensamento: a) se o "bóia-fria" é chamado a cumprir tarefa que se prende aos fins permanentes da exploração rural, estamos em presença de um contrato de trabalho, com todos os seus consectários legais; b) as disposições legais sobre o contrato de trabalho rural são inadequadas à realidade da nossa agropecuária e pedem uma reformulação que leve os direitos de empregados e empregadores a um equilíbrio hoje quebrado, em dano de mais de duas dezenas de milhões de homens; c) o trabalho rural tem uma característica que o legislador não pode nem deve desprezar, qual seja, a sua sujeição a fatores naturais (clima, terra, trabalhos cíclicos e intermitentes etc.), os quais, no trabalho urbano, não criam problemas especiais para seu disciplinamento legal.

Os pontos acima referidos — se reconhecidos pelo Poder Público — poderiam presidir a uma reforma da legislação pertinente, estabelecendo o seguinte:

I) Empregador e empregado rurais atribuirão ao contrato a duração que desejarem. É sabido que, em muitos casos, o próprio empregado tem interesse no trabalho eventual porque acredita na obtenção de melhores salários por meio da concorrência entre empregadores necessitados de mão-de-obra. Tal modalidade contratual é incentivada pela circunstância de muitos empregados residirem na cidade, fora dos limites da propriedade rural. De outra parte, há empregadores rurais que preferem o trabalho de curta duração (um dia, o mais comum) porque, assim, esperam livrar-se de todos os encargos sociais e trabalhistas decorrentes da normal relação de emprego. Diante de realidade tão complexa quão incontrolável (pelo menos no momento) pela fiscalização do trabalho e em face de interesses tão antagônicos, a norma legal proposta é válida. Todavia, na hipótese, é desejável a obrigatória interveniência do sindicato de trabalhadores rurais na contratação de diaristas (bóias-frias). Caber-lhe-á: fazer o rodízio de interessados; receber a remuneração devida e com o acréscimo que permitirá o pagamento das férias e 13º salário, à semelhança do que ocorre com o trabalhador avulso urbano e, também, para atender às contribuições previdenciárias. Poder-se-ia, também, atribuir tais encargos a uma cooperativa de trabalho com administração paritária: patrões e trabalhadores rurais. Essa classe de trabalhador rural terá de figurar entre os segurados da Previdência Social nos termos da Lei n. 8.213, de 24.7.91.

II) No regime constitucional anterior, competia ao Ministério do Trabalho autorizar a extensão da base territorial de um sindicato rural aos municípios em que os trabalhadores não lograssem organizar-se em sindicato. Com a superveniência da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 cabe aos próprios interessados decidir a respeito. Na hipótese, devem limitar-se a arquivar naquele Ministério os estatutos devidamente alterados.

III) A Lei n. 5.889 fala, de modo vago, que, entre um e outro contrato de trabalho intermitente, o intervalo não se equipara a tempo de serviço (art. 6º). A duração de vários contratos, portanto, pode ser somada para efeito de indenização. Temos, aí, um motivo para que muitos empregadores procurem renovar freqüentemente seus quadros de pessoal. Dever-se-ia dar a trabalhos intermitentes sentido mais amplo, para abranger, inclusive, o safrista, a fim de se lhes aplicar a regra contida no art. 14 da mesma Lei n. 5.889 (1/12 do salário mensal, por mês de serviço, a título de indenização). Assim, desapareceria o perigo da soma dos períodos descontínuos, que leva muitos empregadores a agir de forma anti-social.

Nos comentários ao art. 224, enfocamos outros aspectos da legislação do trabalho rural.

Consoante o art. 8º da Lei Maior, cabe aos trabalhadores determinar a base territorial de seus sindicatos, desde que respeitem direitos anteriormente adquiridos por outras entidades.

7) *Em consonância com o disposto na alínea "c" do artigo sob comentário, as disposições consolidadas são inaplicáveis aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições.*

Servidor público é aquele que presta serviços às repartições que integram a Administração direta ou indireta das referidas pessoas jurídicas do nosso Direito Público Interno. É o servidor público o gênero do qual são espécies o funcionário público, o funcionário autárquico e o empregado paraestatal. Funcionários públicos são os exercentes de cargo ou função pública, de criação legal, na linha da administração direta (v. Dec.-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967). Está sujeito às normas do Estatuto elaborado pelo Poder Público federal, estadual ou municipal. O funcionário aurárquico distingue-se do funcionário público, sobretudo porque integra o serviço descentralizado, ao passo que o segundo se liga à administração direta. Há, ainda, o empregado paraestatal que serve a entidades privadas incumbidas, por lei, de funções de interesse público, mediante delegação ou autorização do Estado.

Regime estatutário é o que deriva da aplicação de leis, regulamentos e portarias unilateralmente estabelecidos pelo Estado, prescrevendo os direitos e deveres dos funcionários públicos perante a Administração Pública. O Estado, portanto, não contrata seus funcionários. Nessa atividade, o Estado não tem em vista o interesse particular do servidor, mas o interesse social. A investidura do funcionário no cargo obriga-o a cumprir todas as disposições do estatuto. O servidor que se encontrar em tal situação — funcionário público ou autárquico — não pode invocar normas da CLT para postular direitos na Administração Pública mas sim a Lei n. 8.112, de 11.12.90, que instituiu o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União.

8) *V. nossos comentários ao art. 3º sobre o trabalho eventual. A CLT não se aplica a esse tipo de atividade. É trabalho sem continuidade e sem vinculação com os fins últimos da empresa; é de curta duração, por sua própria natureza.*

9) *A Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, regulamentada pelo Dec. n. 73.841, de 13 de março de 1974, assegura ao trabalhador temporário alguns dos direitos previstos na CLT, mas não todos. É ele empregado da empresa que o contrata para trabalhar para terceiros. Quando o trabalho na empresa tomadora do serviço exceder de três meses sem autorização do órgão local do Ministério do Trabalho, o trabalhador temporário passa a ser seu empregado, submetido inteiramente ao regime celetista. A lei já referida declara, expressamente, no art. 19, competir à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de trabalho temporário e seus empregados.*

A Lei n. 8. 666, de 21.6.93, estabelece no art. 71 que "o contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato" e, no § 1º do mesmo artigo, esclarece que "a inadimplência do contratado, com referência aos encargos estabelecidos neste artigo, não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento..." O TST modificou o Enunciado n. 331 (ver item 1.2 da jurisprudência deste artigo) para ratificar antigo entendimento de que a administração pública direta ou indireta fica responsável pelos encargos trabalhistas na hipótese de o empregador do trabalhador temporário tornar-se inadimplente.

*V. Instrução Normativa n. 1, de 10.5.2001 (*in *DOU de 8.6.01, p. 220/1) da Secretaria de Relações do Trabalho, do MTE, dispondo sobre concessão, renovação e cancelamento do certificado de registro de empresa de trabalho temporário. Revoga a* IN *n. 100, de 18.8.1992 e a Portaria n. 66, de 24.5.1974.*

10) *V., sobre o atleta profissional, nossos comentários à Lei n. 6.354, de 2 de setembro de 1976, no art. 224. Trata-se de diploma legal que regula as relações de trabalho do atleta profissional de futebol. Aquela lei contém disposições referentes aos principais aspectos da relação de emprego entre o atleta e seu empregador, que é sempre uma associação esportiva. A competência é da Justiça do Trabalho para dirimir qualquer conflito entre empregador e atleta ("ex vi" do art. 29). O Ministro da Educação e Cultura, com fundamento no inc. III, do art. 42, da Lei n. 6.251, de 8.10.75, e no art. 63, do Dec. n. 80.228, de 25.8.77, baixou a Portaria n. 702, de 17.12.81, aprovando o Código Brasileiro Disciplinar de Futebol.*

V. Lei n. 9.615, de 24.3.98, com normas gerais sobre desporto e que alterou, parcialmente, a Lei n. 6.354/76.

A Lei n. 9.615/98, por seu turno, foi substancialmente alterada pela Lei n. 9.981, de 14.7.2000, em nada menos de 26 dispositivos.

11) *Diz o art. 9º, da Lei de Introdução ao Código Civil, que, para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem. Se nos reportarmos ao art. 198, do Código Bustamante (é territorial a legislação protetora do trabalho assalariado), à doutrina e à jurisprudência, podemos dizer que se aplica a lei do lugar em que se cumpre a obrigação ("lex loci executionis"). Daí, se o empregado for contratado no estrangeiro para trabalhar em nosso País, ficará ele submetido às disposições da CLT. Há exceções à regra. Temos ciência de casos em que o empregado é vinculado a uma empresa sediada em determinado país, mas presta assistência a uma clientela espalhada por várias nações. Na hipótese, o contrato terá de obedecer à lei do local em que se constituiu a obrigação ("lex loci contractus"). No direito marítimo, a norma dominante é a da aplicação da lei do pavilhão, ou da bandeira da embarcação. Admite-se conflito de leis nacional e do pavilhão. Não aceitamos a tese de que "in casu", aplica-se a que for mais favorável ao empregado. Este princípio é respeitado dentro de um mesmo ordenamento jurídico e nunca naquela situação. Tal posição tem de levar o juiz a realizar um trabalho praticamente impossível, qual seja, o de demonstrar que um ordenamento jurídico, no seu todo, é superior a um outro. O "caput" do art. 651, da CLT, é por demais eloqüente e, aqui, dispensa maiores comentários: "A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, como reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro".*

V., ainda, nota n. 10 ao art. 1º

12) *O Direito Transitório é fértil em problemas no âmbito do Direito do Trabalho. Passa este por rápidas modificações, provocadas pelo desenvolvimento da tecnologia, que gera um sem-número de novas relações de trabalho. Daí a freqüência dos conflitos, no tempo, de leis trabalhistas. Em nosso País, a Constituição Federal, no inciso XXVI do art. 5º, consagra o princípio de que a lei "não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada". Como se vê, é uma regra que se dirige não apenas ao legislador ordinário, mas também ao intérprete e aplicador da lei.*

A lei trabalhista, como qualquer outra lei, não pode ser retroativa, isto é, está impedida de voltar ao passado, para atingir situações jurídicas definitivamente constituídas. Seu efeito é imediato e geral. Respeita, porém, o ato jurídico perfeito, o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou. A dissolução de um contrato de trabalho obedeceu, no que tange às verbas indenizatórias, à lei da época; lei posterior, que venha modificar tais verbas em benefício do trabalhador, não poderá alcançar aquele ato jurídico, por ser ele perfeito e consumou-se segundo a lei do tempo (§ 1º do art. 6º, da Lei de Introdução ao CC). Adquiridos são os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo prefixo ou condição preestabelecida inalterável, a arbítrio de outrem (§ 2º do art. 6º da Lei de Introdução ao CC). Tem a boa doutrina reconhecido que inocorre a retroatividade quando a lei nova se aplica, de imediato, às conseqüências de ato praticado sob o império de lei anterior. As leis trabalhistas são de aplicação imediata. Surpreendem os contratos de trabalho ainda em execução.

*Com estribo no inciso XXXVI do art.5º, da Constituição Federal, entendemos que os efeitos futuros de um contrato de trabalho não são atingidos por lei nova. Admitir-se o contrário, é alcançar o ato jurídico perfeito concluído sob o regime da lei antiga. Ver, nesse sentido, o agravo de instrumento n.279.410-0, aviado perante o Supremo Tribunal Federal (*in *DJU de 19.9.2000, p. 41).*

12.1) *Inexiste direito adquirido quando este está calcado em norma legal declarada nula pelo Supremo Tribunal Federal em virtude do reconhecimento de sua inconstitucionalidade. Atente-se que o reconhecimento deste vício tem efeito "ex tunc"; só produz efeito "erga omnes" quando o Senado, em seguida, pratica o ato de suspender essa lei reconhecida como inconstitucional, na forma do art. 52, inciso X, da Constituição da República/88.*

13) *As relações dos tripulantes das embarcações com os armadores ou com os arrendatários são regidas pela legislação correspondente à bandeira do navio. Esta a hipótese mais comum. Outras, porém, são disciplinadas diferentemente.*

JURISPRUDÊNCIA

1) A análise de violação dos princípios contidos no art.5º, inciso XXXVI constitucional, tem que ser de tal forma cautelosa que o julgador deve observar se se trata de alegação de vulneração do princípio do direito adquirido ou da coisa julgada. "In casu", não cuidou o julgado de distinguir um do outro, resultando em erro de julgamento. TST, SBDI1, E-RR 463.770/1998.7 *in* DJU de 5.5.2000, p. 378.

1.1) Empregada doméstica. Não se caracteriza como relação de emprego doméstico o vínculo estabelecido com a faxineira que presta serviços em outras residências e tem autonomia para determinar os dias e horários de serviços. TRT, 3ª Reg., 5ª T., RO-9775/95, *in* DJMG de 25.11.95, p. 62.

1.2) Enunciado n.331 do TST (Revisão do Enunciado n. 256, cancelado pela Resolução n. 121/03). A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74). II — A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.7.102, de 20.6.83) de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e subordinação direta. IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art.71 da Lei n. 8.666/93) (o item 4º do Enunciado tem texto dado pela Resolução n. 96/2.000 do TST de 11.9.00 (*in* DJU de 20.9.00, p. 258).

2) Enunciado n. 58, TST: Ao empregado admitido como pessoal de obras, em caráter permanente e não amparado pelo regime estatutário, aplica-se a legislação trabalhista.

3) Enunciado n. 50, do TST: A gratificação natalina instituída pela Lei n. 4.090/62 é devida pela empresa cessionária ao servidor público cedido enquanto durar a cessão.

4) Súmula n. 8 do STF. Diretor de sociedade de economia mista pode ser destituído no curso do mandato.

Nota: Tem a súmula o respaldo do inciso IX do art. 37 da CF/88.

5) Declaração de inconstitucionalidade. Efeitos. Direito adquirido. O Supremo Tribunal Federal, no exercício de sua competência para processar e julgar, originariamente, ação direta de inconstitucionalidade de lei federal ou estadual (art. 102, inc. I, alínea *a*, da Constituição da República), promove o controle abstrato de constitucionalidade. As decisões proferidas no exercício dessa competência têm, salvo declaração em contrário pelo Excelso Pretório para o caso particular, efeitos "ex tunc" e "erga omnes", diferentemente do que ocorre no controle concentrado de constitucionalidade, em que decisão definitiva do Supremo Tribunal Federal só produz efeitos "erga omnes" se houver ato posterior do Senado Federal (art. 52, inc. X, da Constituição da República). Não subsiste direito adquirido baseado em norma declarada nula pelo Supremo Tribunal Federal. Para que se consolide o direito adquirido, este não poderá jamais se assentar sobre norma de conteúdo nulo, editada em flagrante ofensa à Carta Magna. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento para, declarando que o efeito da decisão proferida na ADIn-755-6 é "ex tunc", não ensejando a norma inconstitucional (art. 126, § 6º, da Constituição do Estado de São Paulo) a aquisição de direito julgar improcedentes os pedidos formulados na petição inicial. TST RR 807.534/20001, *in* Revista LTr 67-08/696, Rel. Min. João Batista Brito Pereira.

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 eqüidade 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.

NOTA

1) *V. art. 5º, da Lei de Introdução ao Código Civil: "Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum".*

Em nenhuma hipótese, o interesse particular ou de classe deve prevalecer sobre o interesse da coletividade. Na aplicação da lei trabalhista, máxime das normas atinentes a direito coletivo do trabalho, há que se respeitar aquele princípio.

1.1) *Exame de algumas situações de aplicação subsidiária do Código Civil de 2003:*

A lei, que resulte de processo elaborativo o mais aperfeiçoado possível, sempre será lacunosa quando invocada para solucionar casos concretos.

A Consolidação das Leis do Trabalho — CLT — como não podia deixar de ser — acusa lacunas e seu intérprete tem de recorrer à hermenêutica e à integração.

O art.8º do sobredito diploma legal traça as diretrizes de ação das autoridades administrativas e judiciárias quando às voltas com lacunas da lei trabalhista e indica os recursos admitidos para dar remédio a tal situação: jurisprudência, analogia, eqüidade, princípios gerais de direito, usos e costumes, direito comparado e, finalmente, o Direito Comum como fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

O direito comum compreende o direito civil e o direito comercial.

Tal subsidiariedade tem, como pressuposto necessário, a compatibilidade de suas normas com as características do direito do trabalho.

Decidimos, nesta nota, enfocar alguns dispositivos do novo Código Civil que, a nosso sentir, têm aplicação subsidiária às relações de trabalho.

Não é nosso intento fazer a análise meticulosa da matéria; iremos manifestar-nos sobre ela de modo sucinto, oferecendo ao leitor apenas os elementos essenciais para, de pronto, tomar ciência dos reflexos do novo Estatuto Privado no direito do trabalho.

1.1.1) *Da capacidade jurídica*

No âmbito do direito civil, diz-se que a personalidade é a aptidão do homem (expressão refere-se a qualquer ser humano, independentemente do sexo) para ser sujeito de direitos e para contrair obrigações.

A medida da personalidade é dada pela capacidade nos termos do Código Civil/03:

"São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

"I — os menores de dezesseis anos;"

O antigo Código Civil — CC/1916 — estabelecia o mesmo no art. 5

A Consolidação das Leis do Trabalho — CLT — no art. 439, torna relativa essa incapacidade ao dispor que é lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos

salários, sendo-lhe, porém, vedado, na rescisão do contrato de trabalho, dar quitação ao empregador — sem a assistência do seu representante legal — pelo recebimento das verbas indenizatórias.

É a CLT lei especial e, "in casu", a lei subsidiária, que no caso é o CC/03, não se reflete negativamente no precitado art.439 consolidado.

***1.1.2)** Cessação da incapacidade do menor*

Consoante o parágrafo único do art.5º do CC/03, é atingida a maioridade civil aos dezoito anos "pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria;"

O CC/1916 não previa a hipótese, agora acolhida pelo CC/03, de o menor adquirir plena capacidade jurídica depois de contratado, sob o regime da CLT, para trabalhar em empresa privada.

Desde logo, salientamos que a CLT, na celebração de contrato de trabalho com menor, não exige a assistência de seu representante legal.

Provado que o menor se mantém exclusivamente com o salário que recebe, tem-se de reconhecer sua maioridade civil.

Esta circunstância o autoriza a ser eleito, até, membro da administração de uma entidade sindical.

No tocante às normas preventivas da insalubridade, entendemos que elas preservam sua eficácia, mesmo no caso do menor de 18 anos que se tornou capaz a praticar todos os atos da vida civil.

A despeito dessa maioridade, que chamamos de fictícia sob o prisma do desenvolvimento psico-fisiológico do menor, ele continua vulnerável à ação deletéria dos agentes produtores de insalubridade.

1.1.3) *Da pessoa jurídica: Sindicato*

O novo Código Civil acolheu a tradicional divisão das pessoas jurídicas em de direito público interno e de direito privado. As primeiras se subdividem em pessoas de direito público interno e externo.

Na dicção de Maria Helena Diniz (in "Código Civil Anotado", Ed. Saraiva, 1995, p. 22) "a pessoa jurídica é a unidade de pessoas naturais ou de patrimônios que visa à obtenção de certas finalidades, reconhecidas pela ordem jurídica como sujeito de direito e obrigações."

Várias são as teorias da personalidade jurídica. A mais conhecida é a da teoria da ficção legal, de Planiol-Ripert et Savatier ("Les Personnes", p. 73).

Para Hauriou, a pessoa jurídica é uma instituição jurídica. Nossa preferência é pela primeira teoria. Se, para Hauriou, a instituição tem por finalidade atender a uma necessidade ou exigência do todo social, convenhamos que a pessoa jurídica não se encaixa nesse perfil.

As pessoas jurídicas, no CC/03, são reguladas nos artigos 40 "usque" 69.

Consoante o art. 53 do CC/03 "constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizam para fins não econômicos", não havendo entre os associados direitos e obrigações recíprocos.

É a associação o gênero; já o sindicato é uma de suas espécies.

Atento ao disposto no art. 8º, I, da Constituição Federal ("a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o regime no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical") e aos termos da Súmula n. 677, do Supremo Tribunal Federal ("Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade"), o Ministro do Trabalho editou a Portaria n. 1.277, de 31 de dezembro de 2003, publicada no DOU de 6.01.04, p. 59. Nessa Portaria ficou esclarecido que as entidades sindicais estão dispensas de promover as adaptações em seus estatutos a que se refere o art. 2.031, do novo Código Civil ("as associações, sociedades e fundações, constituídas na forma das leis anteriores, terão o prazo de 1(um) ano para se adaptarem às disposições deste Código, a partir de sua vigência").

Passemos em revista os preceitos do novo CC que devem ser observados quando a CLT ou os Estatutos da entidade profissional se mostrarem lacunosos.

A) *Parágrafo único do art. 45:*

"Decai em três anos o direito de anular a constituição das pessoas jurídicas de direito privado, por defeito do ato respectivo, contado o prazo da publicação de sua inscrição no registro."

Assim, se a ata da assembléia constitutiva do sindicato for assinada por pessoas fictícias, ou os interessados, em três anos, decairão do seu direito de anular o respectivo registro de não adotarem as providências cabíveis no triênio indicado.

B) *Art. 47:*

"Obrigam a pessoa jurídica os atos dos administradores exercidos nos limites de seus poderes definidos no ato constitutivo."

A CLT não diz uma palavra sobre o assunto, como também os estatutos adotados oficialmente.

Inobstante, estamos em que a solidariedade passiva deixará de existir se provado ficar que os administradores praticaram atos estranhos aos fins da própria associação.

C) *Art. 48:*

"Se a pessoa jurídica tiver administração coletiva, as decisões se tomarão pela maioria de votos dos presentes, salvo se o ato constitutivo dispuser de modo diverso.

Parágrafo único — Decai em três anos o direito de anular as decisões a que se refere este artigo, quando violarem a lei ou estatuto, ou forem eivadas de erro, dolo, simulação ou fraude."

A CLT, no art. 522, não discrimina as atribuições de cada membro da diretoria do sindicato.

O estatuto-padrão, aprovado há longos anos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, especifica as funções de cada dirigente da entidade.

Todavia, a teor do preceituado no art.8º da Constituição Federal, as organizações sindicais não estão mais obrigadas a adotar tal modelo.

Daí, a ilação de que o silêncio da lei e dos estatutos, sobre a competência de cada membro da diretoria do sindicato, autoriza a observância do estatuído no precitado art. 48 do CC/03 : as decisões da diretoria serão tomadas pela maioria dos votos dos presentes.

Escusado dizer que isto se aplica às entidades sindicais de qualquer grau.

Em consonância com o parágrafo do artigo em tela a decadência, em três anos, do direito de anular uma decisão do colegiado sindical não repercute nos prazos prescricionais dos interesses ou direitos de terceiros.

D) *Art. 49:*

"Se a administração da pessoa jurídica vier a faltar, o juiz, a requerimento de qualquer interessado, nomear-lhe-á administrador provisório."

O § 5º do art. 524 da CLT dispõe — verbis:

"Não sendo atingido o coeficiente legal para a eleição, o Ministério do Trabalho declarará a vacância da administração a partir do término do mandato dos membros em exercício e designará administrador para o sindicato, realizando-se novas eleições dentro de seis meses."

Essa disposição consolidada perdeu eficácia com o advento da Constituição Federal de 1988, cujo art.8º, no inciso I, estabelece que "a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical."

Há, de conseguinte, um vazio na CLT acerca da ocorrência da extinção mandato da diretoria do sindicato sem que outra venha a sucedê-la regularmente.

Se os estatutos da entidade também forem omissos nesse particular, resta a aplicação subsidiária, à espécie, do supracitado art. 49 do CC/03.

E) *Art. 57: exclusão de associado*

"A exclusão do associado só é admissível havendo justa causa, obedecido o disposto no estatuto ; sendo este omisso, poderá também ocorrer se for reconhecida a existência de motivos graves, em deliberação fundamentada, pela maioria absoluta dos presentes à assembléia geral especialmente convocada para esse fim.

Parágrafo único — Da decisão do órgão que, de conformidade com o estatuto, decretar a exclusão, caberá sempre recurso à assembléia geral."

Confessamos, desde logo, que o dispositivo não prima pela clareza.

De fato, ao mesmo tempo que assenta a legitimidade da exclusão do associado por justa causa, aduz que, no caso de omissão do estatuto, tal sanção é aplicável "por motivos graves". Dessarte, inocorrendo a omissão estatutária, a questionada exclusão só se admite por justa causa, como se "os motivos graves" não fossem também uma justa causa.

Se o estatuto conferir à diretoria o poder de ordenar a eliminação de um associado, é cabível o recurso deste à assembléia.

Inexistindo motivo que justifique a exclusão do associado, o correspondente ato é susceptível de anulação pelo Judiciário.

Ressalte-se, por oportuno, que qualquer decisão sobre a matéria, ainda que com observância das prescrições do estatuto, é passível de revisão pela Justiça.

Embora o dispositivo não faça referência ao direito de defesa do associado ameaçado de exclusão, tem ele a garantia constitucional (inciso LV do art. 5º da CF).

1.1.4) *Do domicílio*

Provém o vocábulo do latim: domus ou de domicilium (casa, residência).

É idêntico seu conceito jurídico nos dois Códigos — o antigo e o novo: o domicílio civil da pessoal natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo. Numa palavra, é a sede jurídica da pessoa.

O CC/03 inovou, no art. 72, ao estatuir "que é também domicílio da pessoa natural, quanto às relações com a profissão, o lugar onde esta é exercida."

A nosso ver, esta novidade não interfere no conceito consolidado de trabalho em domicílio nem no dispositivo da CLT sobre a competência das Varas do Trabalho.

Senão, vejamos.

A CLT ocupa-se dessa modalidade de trabalho subordinado em dois artigos, apenas: 6º e 83.

Do exame conjunto de ambos os dispositivos podemos extrair as seguintes ilações:

a) trabalho em domicílio é aquele que se efetua, com subordinação, fora da empresa, mas no domicílio do empregado ou em oficina da família ;

b) a competência da Justiça do Trabalho é determinada pelo local onde o empregado presta serviços ao empregador.

É fácil verificar que o art. 72 do CC/03 — acima transcrito — não tem nenhum reflexo no trabalho em domicílio nem da norma fixadora da competência da Vara do Trabalho.

À vista dos limitados fins desta nota, não vemos conveniência em adentrar o campo doutrinário referto de opiniões divergentes sobre domicílio nem sobre os traços distintivos do domicílio e da residência.

1.1.5) *Dos atos ilícitos*

É lícito todo ato que a lei não proíbe.

Tal entendimento tem consagração no inciso II do art.5º da Constituição da República — verbis:

"ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei;"

Pondo de lado qualquer pretensão a envolvernos em dificultosas especulações sobre os domínios da moral e do direito, dizemos ser lícito todo ato não proibido por lei.

Essa licitude sempre se traduz em ações, enquanto a ilicitude o é também por omissões.

Reza o art. 186 do CC/03 que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito."

O cotejo desse texto com o do antigo Código Civil põe em relevo uma única diferença : agora, a norma faz alusão expressa ao dano moral. Este, anteriormente à promulgação da Carta Política de 1988, era de construção pretoriana, construção longa e laboriosa devido às opiniões divergentes no plano doutrinário.

Pela vez primeira, em nosso sistema constitucional, o Texto Maior de 1988 faz referência expressa ao dano moral n inciso V do art.5º, ipsis litteris:

"é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem."

Em época anterior à promulgação da Carta Política de 1988, a reparação do dano moral era, sobretudo, de construção pretoriana, longa e laboriosa devido às resistências no plano doutrinário.

Por oportuno, hoje já se pacificou o entendimento de que não precisa ser exclusivamente moral o dano para ser ressarcível. Pode coexistir com o dano material.

Despiciendo frisar que o dano moral é verificável no mundo das relações de trabalho.

Exemplo: o empregador instaura inquérito para apuração de um furto de mercadorias atribuído a um empregado que é, também, dirigente sindical. Julgada improcedente a respectiva ação para extinção do contrato de trabalho do investigado, tem este o direito de reivindicar, em juízo, indenização do dano moral sofrido.

Não há que falar em dano moral na hipótese de o empregador dispensar o empregado sem justa causa, pagando-lhe as verbas indenizatórias previstas em lei. "In casu", o procedimento do empresário se alicerça na lei.

1.1.6) *Do abuso de direito*

Tem o art. 187 do CC/03, sem correspondente no CC de 1916, a seguinte redação:

"Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes."

O exercício de um direito, desde que seja relativo, reconhecido e protegido pela lei, comporta limitações.

Desatendidos seu fins sociais ou positivado o prejuízo a terceiro, pode configurar-se o abuso de direito, chamado de "ato de emulação" no direito medieval.

Desnecessário dizer que um abuso de direito é imputável ao empregador que exercita direitos contra o assalariado, sem os condicionamentos sociais.

— V. nossa nota 9.1 ao artigo 2º

2) *V. art. 126, do CPC: "O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de Direito".*

3) *O artigo em epígrafe encerra norma que tanto se aplica à parte desta Consolidação reservada ao direito material como a outra, dedicada ao direito processual do trabalho. Observe-se, por oportuno, que a CLT é mais ousada do que o Código de Processo Civil (CPC) no preenchimento dos vazios da lei. Este, no art. 127, estabelece que o juiz só decidirá por eqüidade nos casos previstos em lei (arts. 1.075 e 1.109 do CPC). A CLT dá ao juiz a mesma faculdade, mas sem essa restrição.*

Antes de aplicar a lei, é necessário interpretá-la e integrá-la. Temos, assim, os três momentos do processo de preenchimento das lacunas da lei ou de integração do direito.

Ensina Enneccerus *("Tratado de Derecho Civil", vol. I, parte geral, trad. espanhola da 39ª ed. alemã, Bosch Editora, 1947, pág. 215 e segs.) que toda questão de direito emergente da vida pede ao juiz uma solução e que são em quatro sentidos as lacunas que o Direito, estruturado na lei, ou no costume, sempre apresenta. Semelhante assertiva, como é óbvio, inclui o Direito do Trabalho. No primeiro sentido, a lei dá ao juiz uma orientação geral, indicando-lhe, expressa ou tacitamente, fatos, conceitos e critérios não determinados em suas disposições especiais, cabendo ao juiz investigar, em cada caso concreto. Assim, o aplicador da lei atua como as pessoas honradas e de boa-fé agiriam diante do caso concreto. No segundo sentido, é a norma completamente omissa e o problema não se achava bem preparado para a solução ou porque a questão não foi suscitada até o surgimento da norma ou, finalmente, porque a solução não fora prevista (v., também, "O Direito e a Vida dos Direitos", de* Vicente Ráo, *1º vol., págs. 600-601). No terceiro sentido, as normas legais se contradizem e, por isso, tornam-se reciprocamente ineficazes. No quarto e último sentido, a inaplicabilidade da norma resulta da constatação de ela apreender casos ou conseqüências que o legislador não teria considerado se deles tivesse exato conhecimento.*

Nos casos ou hipóteses de que Enneccerus *falou, o juiz ou o intérprete devem pesquisar a norma que dê solução ao problema, norma que, em razão disto, será integrativa do direito ou mesmo modificativa (no quarto sentido).*

A lei — repetimos — que resulte de processo elaborativo o mais aperfeiçoado possível sempre será lacunosa quando invocada para solucionar casos concretos. A lei trabalhista — como não podia deixar de ser — acusa lacunas e seu intérprete tem de recorrer à interpretação e à integração.

O artigo sob estudo traça as diretrizes de ação das autoridades administrativas e judiciárias do trabalho em face das lacunas da lei trabalhista. Indica os recursos admitidos para dar remédio a tal situação: jurisprudência, analogia, eqüidade, princípios gerais de direito, usos e costumes, direito comparado e, finalmente, o Direito Comum como fonte subsidiária do Direito do Trabalho. A ordem observada no artigo em epígrafe não revela, de forma alguma, a maior ou menor importância daqueles recursos. Não significa, outrossim, que o intérprete e o aplicador da lei devam socorrer-se, em primeiro lugar, da jurisprudência, porque figura na cabeça da lista e, depois, da analogia, e assim por diante. Em face de cada situação concreta, este ou aquele instituto ou processo será considerado o mais adequado.

4) *A jurisprudência pode ser invocada como "jus novum", quando se forma através de sucessivas e uniformes decisões sobre o mesmo assunto. Para os romanos, era autêntica fonte de direito: "auctoritas rerum perpetuo similiter judicatarum". Diz-se que é a jurisprudência um "jus novum" porque a iteração das decisões dos tribunais se converte num direito costumeiro, num direito novo. Não incorremos no exagero de afirmar que a jurisprudência é sempre uma fonte de direito. Ela pode sê-lo, quando a lei for lacunosa. Como forma de expressão do Direito, não foi lembrada em nosso Código Civil de 1916 e nem no de 2003, como o foi pela CLT.*

5) *"Analogia — operação lógica pela qual se aplica, à espécie não prevista pela lei, a norma jurídica semelhante" (*Pedro Nunes, *"Dicionário de Tecnologia Jurídica", pág. 78).*

Há duas formas de analogia: analogia jurídica ou "analogia juris" e analogia legal ou "analogia legis". A "analogia juris" serve para resolver o caso que não foi previsto por qualquer preceito legal, forçando o aplicador a recorrer ao espírito do sistema, na sua totalidade ou aos princípios gerais do Direito. A "analogia legis" diz respeito à falta de um artigo de lei e, aí, se invoca o preceito que disciplina caso semelhante. Confrontando-se as duas espécies de analogia, observa-se, de pronto, que a omissão da lei é solucionada pela "analogia juris", mediante a aplicação de um princípio teórico, ao passo que a "analogia legis" importa o uso de um texto legal.

6) *Decidir por eqüidade é suprir imperfeição da lei ou torná-la mais branda e amoldá-la à realidade polimorfa. É a eqüidade útil à hermenêutica e à aplicação do Direito. Supre lacunas da lei e concorre para a interpretação do texto legal.*

Continuam atuais as palavras de Aristóteles, *definindo a eqüidade: "A mitigação da lei escrita por circunstâncias que ocorrem em relação às pessoas, às cousas, ao lugar ou aos tempos".*

Decidindo eqüitativamente, o juiz procura dar, ao texto frio da lei, certo calor humano. Não lhe é permitido, porém, decidir "contra legem". "Dura lex sed lex" não quer dizer que a lei deva ser sempre dura. O que ela objetiva, intrinsecamente, não é ser dura, mas sobretudo justa. Estamos com Santo Tomás *quando diz que a eqüidade é melhor que certa justiça ("Summa Theologica", 11ª Ilae. Quest CXX, ed. de Alexandre Correia, 1937). A "epieikcia" (eqüidade, em grego) complementa a lei — repetimos — quando lacunosa, mas em nosso ordenamento jurídico não se admite que ela vá contra a própria lei.*

7) *Os princípios gerais do Direito são as idéias fundamentais e informadoras da ordem jurídica. Verdadeiras sínteses doutrinárias de um número — mais ou menos elevado — de regras de Direito são o resultado de generalizações, em consonância com o método indutivo, dentro de um processo lógico de abstração. Princípios não-escritos — e nisso se distinguem da lei — que integram o Direito positivo quando o ordenamento jurídico de uma nação, como é o caso do Brasil, assim o estabelece. Há autores — como* Ferrara *— que confundem a "analogia juris" com os princípios gerais do Direito. O método analógico procura apenas ampliar o campo de aplicação de uma lei, para abranger outras situações além daquelas previstas inicialmente, mas que têm, todas elas, a mesma "ratio legis" (*Del Vecchio*, "Principios Generales del Derecho", pág. 54). A analogia não leva aos princípios gerais do direito.*

O dispositivo em foco alude aos princípios gerais do Direito e silencia quanto aos que são próprios do Direito do Trabalho. Embora não se compreenda qualquer incongruência entre uns e outros, os primeiros sempre se situam — como é óbvio — em plano mais elevado do processo de abstração lógica, que tem como objeto (ou como marco inicial) a lei ordinária.

Perez Botija *adverte que os princípios do Direito do Trabalho têm uma dupla natureza: política e jurídica. Políticos são aqueles que têm sentido constitucional; jurídicos os que se extraem da própria legislação ordinária e acabam por erigir-se em critérios de orientação do legislador e do juiz.*

Para Alonso Garcia*, princípios gerais do Direito do Trabalho são "aquelas linhas diretoras ou postulados que inspiram o sentido das normas laborais e configuram a regulação das relações de trabalho de acordo com critérios distintos dos que se usam em outros ramos do Direito" ("Derecho del Trabajo", Barcelona, 1960, tomo I, pág. 247).*

Para Américo Plá Rodriguez*, "Los Principios del Derecho del Trabajo", Montevidéu, 1975, págs. 25 e 26) os princípios do Direito do Trabalho são: a) princípio protetor que se realiza por meio de três idéias: "in dubio pro operario"; regra da aplicação da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica; b) princípio da irrenunciabilidade dos direitos; c) princípio da continuidade da relação laboral; d) princípio da primazia da realidade; e) princípio da razoabilidade; e f) princípio da boa-fé. O ilustre autor uruguaio esclarece que tais princípios são aplicáveis tanto ao direito individual como ao direito coletivo do trabalho.*

Em obra como esta não contamos com espaço necessário para um estudo mais amplo do ponto que pusemos em foco. Limitamo-nos a dizer que os princípios, colocados por Plá Rodriguez *e outros autores, são inspirados por um dos objetivos fundamentais do Direito do Trabalho que é o de pôr em equilíbrio o assalariado e o patrão: aquele mais fraco e este mais forte economicamente.*

8) *O "costume é forma de expressão das aspirações de um povo e das exigências da vida jurídica" (*François Geny*, "Méthode d'interpretation et sources en Droit Privé Positif", tomo I, n. 110, ed. de 1932). O costume sempre se origina da vida social, o que nem sempre acontece com a lei escrita. Vem a ser um comportamento com conteúdo jurídico porque se repete, com uniformidade, através do tempo. O costume pode ser fonte de Direito, mas "secundum legem". Tem por missão preencher os claros de uma lei e, aí, é supletiva sua função ("costume praeter legem"). Em tese, não se admite o costume "contra legem". A história do nosso Direito acusa episódios em que o costume ganhou força derrogatória em casos de leis inaplicáveis, que caem em desuso, hipótese em que o costume tem a primazia. Nosso Direito do Trabalho, de caráter fortemente intervencionista e muito casuístico, deixa pouco espaço para o costume. Entretanto, no trabalho portuário e marítimo, o costume ainda tem papel de relevo.*

*O costume e o uso não se confundem. "O costume pode ser norma, constituindo o Direito costumeiro. O uso é expressão convencional. Enquanto a interpretação do costume constitui interpretação do Direito, a interpretação do uso é, quase sempre, interpretação da vontade das partes" (*Oscar Tenório*, "Introdução ao Código Civil Brasileiro", pág. 126).*

9) *O direito comum que subsidia o direito do trabalho abrange o direito civil e o comercial. Essa subsidiariedade é observada também, no que se refere ao Direito Processual Civil. Dele se serve o Direito Processual do Trabalho. É indispensável que, na aplicação subsidiária do Direito Comum, exista compatibilidade de suas normas com as características do Direito do Trabalho.*

10) *Quando a omissão da lei nacional não puder ser preenchida por meio dos processos já indicados no artigo sob estudo, recorre-se ao Direito comparado, isto é, às normas legais existentes em outros países, versando a mesma matéria da pesquisa. O Direito comparado nos permite, outrossim, captar a experiência de outros povos e utilizá-la em proveito da classe obreira do nosso País.*

11) *Empregados e empregadores, na tessitura permanente das relações jurídicas de que são os pólos, aplicam voluntariamente as regras do Direito do Trabalho. Contudo, nem sempre isto acontece. Quando uma parte se recusa a cumprir a obrigação contratualmente assumida — ou porque os interessados divergem na interpretação da correspondente norma legal, ou porque uma dada situação surgida ao longo da execução do contrato não está, com precisão, prevista na lei —, aí cessa a aplicação autônoma do Direito do Trabalho, com o esgotamento da força de autocomposição dos interesses em choque. Nesse instante, é mister recorrer à Justiça. É evidente que o Estado não fica à espera do litígio entre empresas e empregados. Toma a iniciativa de ir verificar se estão eles cumprindo todas as prescrições das leis reguladoras das relações do trabalho. É este o encargo da Administração do Trabalho, ou melhor, do Ministério do Trabalho e suas dependências.*

São bem distintas as atribuições da Justiça e da Administração do Trabalho. A primeira aplica a lei às situações concretas que lhe são apresentadas e, a segunda, é dotada tão-somente do poder de fiscalizar o cumprimento das normas legais e de aplicar sanções àqueles que as violarem. Assim colocada a questão, parece que inexiste qualquer dúvida no que se refere ao campo de ação da Justiça e do Executivo em face do Direito do Trabalho. "Mas a verdade é bem outra; as competências da Administração e da Jurisdição se encontram desprovidas de fronteiras tão radicais, o que não significa que tais fronteiras não existam" ("Jurisdicción y Administración del Trabajo", Alfredo Montoya Melgar*, pág. 15 e segs., Editorial Tecnos, Madrid, 1970).*

Nenhuma controvérsia desperta entre nós a questão da vinculação da Administração por pronunciamentos judiciais. É certo, porém, que, por força de disposição expressa da lei, em alguns casos, tem a Justiça de orientar-se por atos de competência da Administração do Trabalho. Na determinação dos locais insalubres ou perigosos que dão direito a um "plus" salarial,

a Justiça tem de ater-se às listas oficiais. Rematando esta ordem de considerações, pensamos que, em nosso ordenamento jurídico, as competências da Justiça e da Administração do Trabalho estão perfeitamente recortadas pela legislação.

JURISPRUDÊNCIA

1) Conflito de leis do trabalho no espaço: 1. O princípio de que a lei do local da celebração rege o contrato não é absoluto, pois cede ante ao princípio da regência pela lei do local de execução do contrato, quando em questão está a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes (arts. 9º e 17 da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro). 1. As normas de proteção ao trabalhador são cogentes, atraindo limitação ao princípio da *lex loci actum*. 3. Os direitos e obrigações trabalhistas são regidos pela lei do local de prestação dos serviços (*lex loci executionis*), por força dos arts. 17, da Lei de Introdução ao Código Civil e 198 do Código de Bustamante, verdadeiro Código de Direito Internacional Privado, vigente no Brasil, porque ratificado pelo Decreto n. 18.874, de 13 de agosto de 1929. 4. Aplica-se a *lex loci executionis*, em atenção ao princípio da territorialidade (Código de Bustamante), atraído pela natureza cogente das normas trabalhistas (*Süssekind*), que são de ordem pública internacional (*Délio Maranhão*). Estes aspectos afastam a possibilidade de derrogação pela vontade das partes (*Deveali*), e realçam a necessidade de tratamento idêntico dos empregados que ombreiam (*Durand, Jaussaud* e *Gilda Russomano*) e o fato de as prestações que entre si devem as partes estar ligadas, geograficamente, ao lugar da execução do contrato (*Manoel Alonso Olea*). TST, Pleno, E-RR 7.238/84, *in* DJU 27.3.87, p. 5.243.

2) Pagamento quanto à disposição da empresa. A remuneração deverá corresponder ao trabalho efetivamente prestado. Quanto à disposição, razoável o entendimento de apenas 1/3 por aplicação analógica dos preceitos contidos no art. 224, § 2º, da CLT. TRT 2ª Reg., 3ª T., Proc. 02900281959, *in* DOESP de 17.11.92.

3) Enunciado n. 207, do TST: A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviços e não por aquelas do local da contratação.

4) Conflitos de leis trabalhistas no espaço — Princípio da *lex loci executionis*. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não aquela do local da contratação. Embargos da empresa conhecidos e acolhidos, prejudicados os do autor. TST, Pleno, E-RR 1.792/82, *in* DJU 19.12.86, p. 25.364.

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.

NOTA

1) *O art. 444, da CLT, estatui, no que concerne às relações de trabalho, a livre estipulação das partes interessadas, em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.*

2) *O art. 468, da CLT, dispõe sobre a alteração das condições do trabalho por mútuo consentimento, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.*

3) *V. art. 795, da CLT: "As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argüí-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos".*

3.1) ***Das Nulidades do Negócio Jurídico conforme o Código Civil de 2003 e a CLT:***

O novo Código Civil — CC/03 — preferiu a expressão "negócio jurídico" àquela usada pelo velho Código Civil — CC/16 — "ato jurídico".

E, em lugar de "nulidades dos atos jurídicos", empregou "invalidade do negócio jurídico".

Sob o prisma terminológico, parece-nos inquestionável que o CC/03, nos pontos indicados, acompanhou as tendências mais modernas da doutrina.

Questão que ainda suscita discussões é a distinção entre o fato e o ato jurídicos.

Serpa Lopes ("Curso de Direito Civil", 3ª edição, Freitas Bastos, 1960, p. 400) depois de reportar-se às opiniões de alguns juristas preleciona com admirável clareza:

"Do estudo feito, pode-se chegar à seguinte conclusão: o fato jurídico é o acontecimento em geral, natural ou humano, que produz uma alteração no mundo jurídico, seja para criar ou para extinguir, seja para modificar um direito."

Neste passo, recordamos a citadíssima definição de Savigny: "fato jurídico é o acontecimento em virtude do qual começam ou terminam as relações jurídicas." Foi esquecido o fato jurídico que se limita a modificar o direito.

Os autores, de modo geral, bipartem os fatos jurídicos em naturais e voluntários.

Naturais são aqueles que não dependem da vontade humana, mas afetam as relações jurídicas, como o nascimento, a morte, aluvião da terra etc.

Voluntários são os fatos que decorrem da vontade do homem, podendo ser eles negativo ou positivos, omissivos ou comissivos. Dividem-se os fatos jurídicos em atos jurídicos lícitos e ilícitos.

No magistério de Vicente Ráo (in "Ato jurídico", Max Limonad, 1961, p. 20) "o conceito de fato jurídico três categorias compreende, a saber: os fatos ou eventos exteriores que da vontade do sujeito independem ; os fatos voluntários cuja disciplina e cujos efeitos são determinados exclusivamente por lei; os fatos voluntários (declarações de vontade) dirigidos à consecução dos efeitos ou resultados práticos que de conformidade como ordenamento jurídico, deles decorrem."

Caio Mário da Silva Pereira (in "Instituições de Direito Civil", vol. I, 12ª edição, Forense, 1990, p. 327) discorrendo sobre a distinção entre negócio jurídico e ato jurídico, assinala que o ato jurídico "lato sensu" abrange as ações humanas visando ou não aos efeitos queridos.

O negócio jurídico é o ato humano praticado com vistas a fim jurídico desejado pelo agente; o ato jurídico "stricto sensu" "ocorre manifestação volitiva também, mas os efeitos jurídicos são gerados independentemente de serem perseguidos pelo agente."

Essa doutrina do negócio jurídico não teve origem no direito romano. Este, porém, forneceu os elementos para que, a partir do século XVIII, aquela doutrina se estruturasse (v.Scialoja, Negozi Giuridice, "Corso de diritto romano", 5ª reimpressão, 1950, p. 28).

É inegável que os pandectistas germânicos contribuíram grandemente para o fortalecimento da doutri-

na do negócio jurídico, embora a ela ainda se faça certa oposição (v. Carnelutti, "Teoria Generale del diritto", 3a.edição, 1951, p. 221).

Façamos, aqui, breve pausa para ressaltar que o CC/16 mencionava, apenas, o ato jurídico para designar o ato resultante de uma declaração de vontade, o que incluía o negócio jurídico.

Coerente com o conceito de negócio jurídico, o CC/03, só a ele se reporta ao cuidar das nulidades, eis que não são passíveis de vícios os atos jurídicos em que a manifestação da vontade não objetiva determinados efeitos.

O contrato de trabalho é uma das espécies do gênero negócio jurídico.

3.1.2) *Nulidades. Conceito*

É imprescindível que, para o aperfeiçoamento do negócio jurídico, a vontade se exteriorize livre e conscientemente.

A ausência desse requisito, isto é, se viciada a vontade do agente, configura-se a invalidade do ato.

Ensina Clovis Beviláqua que "a nulidade é a declaração legal de que a determinados atos se não prendem os efeitos jurídicos, normalmente produzidos por atos semelhantes. É uma reação da ordem jurídica para restabelecer o equilíbrio perturbado pela violação da Lei." (Código Civil dos Estados Unidos do Brasil, Edição histórica, 1º vol. p.410).

A ineficácia de um negócio jurídico deriva da existência nele de defeito grave.

Assim, a nulidade equivale à sanção que acompanha a ofensa a uma norma legal. Acarreta o desfazimento total ou parcial do negócio jurídico. Há defeitos que provocam a nulidade total do negócio jurídico (sua insanabilidade) e, outros, que apenas o tornam anulável, susceptível portanto de ratificação.

3.1.3) *Da invalidade do negócio jurídico*

Vejamos o que diz o CC/03, no art. 166, sobre a invalidade do negócio jurídico:

"Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

I — celebrado por pessoa absolutamente incapaz;

II — for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

III — o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;

IV — não revestir a forma prescrita em lei;

V — for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade;

VI — tiver por objetivo fraudar lei imperativa;

VII — a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção."

Esse dispositivo corresponde ao art. 145 do CC/16.

Relaciona as hipóteses que torna o negócio nulo de pleno direito.

Não têm correspondência, no CC/16, os incisos III e VI.

Examinemos todo o conteúdo do artigo acima transcrito.

Inciso I: O art. 3º do CC/03 indica aqueles que são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: menores de 16 anos; os que por enfermidade ou deficiência mental não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos; os que, por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.

Considera-se inexistente o contrato de trabalho concluído com um dos incapazes acima arrolados.

II — Se o fim do negócio jurídico é ilícito, por contrariar a lei, desenha-se a nulidade absoluta.

A avença deve ser possível, ao alcance das partes. Se o pactuado for inviável, é ele fulminado de nulidade absoluta.

Incide o preceito em contratos de trabalho que tenham por fim a exploração da prostituição, dos jogos de azar etc.

III — É também viciado insanavelmente o negócio jurídico em que o objetivo ilícito é comum a ambas partes. Tal ajuste não conta com proteção da lei.

IV — É nulo o negócio jurídico que desatendeu à forma prescrita em lei.

É a norma inaplicável ao contrato de trabalho submetido às regras da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT — porque esta não exige forma especial para o ato.

V — A falta de solenidade essencial à validade do ato, torna-o nulo.

Exemplo: as formalidades previstas na CLT para a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

VI — A lei imperativa atende a uma necessidade fundamental da coletividade. Sua observância está conectada ao interesse do todo social.

Assim, negócio jurídico é considerado inexistente se tiver por fim fraudar lei imperativa.

VII — A lei há de arrolar, "numerus clausus", os casos nulos ou cujos efeitos ela recusa.

3.1.4) *Da simulação*

Reza o art. 167 do CC/03:

"É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.

§ 1º — Haverá simulação nos negócios jurídicos quando:

I — aparentarem conferir ou transmitir direitos a pessoas diversas daquelas às quais realmente se conferem, ou transmitem;

II — contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira;

III — os instrumentos particulares foram antedatados, ou pós-datados.

§ 2º — Ressalvam-se os direitos de terceiros de boa-fé em face dos contraentes do negócio jurídico simulado."

É inovador o "caput" do artigo em epígrafe.

Reafirma a nulidade do negócio jurídico simulado, mas admite a preservação do que se simulou se válido for na sua substância e forma.

Deixa a norma entrever que se trata da reserva mental rejeitada pelo Congresso Nacional, mas consignada no Projeto elaborado por Clovis Beviláqua. Sobre o tema, disse o insigne jurista:

"Se a reserva não é conhecida, o ato subsiste, em atenção à boa fé da outra parte e porque o autor da reserva não podia ser ouvido ao alegar o seu dolo." (obra citada, vol.I, p. 353).

É simulado o negocio jurídico em que há convergência das vontades das partes para que tenha objetivo distinto daquele realmente por elas desejado e isto para fraudar a lei ou para causar dano a outrem.

São portanto requisitos para a comprovação do vício da simulação: o acordo de vontades dos contraentes; o intuito de causar prejuízo a terceiro ou de fraudar a lei e a discrepância entre a vontade e a sua exteriorização.

As três hipóteses de simulação de um negócio jurídico são as mesmas nos dois Códigos Civis — o de 1916 e o que já vigora no país.

No mundo das relações de trabalho, são freqüentes casos de incidência do disposto nos incisos II e III do artigo 167 aqui examinado: falsas declarações de gozo das férias e documentos antedatados ou pós-datados.

Outra ocorrência muito conhecida no foro trabalhista, é a de simulação de um litígio, logo seguido de acordo, permitindo ao empregado levantar os valores de sua conta vinculada. Ocioso dizer que, "in casu", não se verifica a interrupção na prestação de serviços.

O parágrafo segundo do dispositivo sob comento não encontra correspondência no CC/16.

Resguarda os direitos de terceiros de boa-fé ante os contraentes do negócio jurídico simulado.

3.1.5) *Declaração da nulidade*

Cessa a eficácia do negócio jurídico nulo quando a nulidade é proclamada pelo Juiz, sendo a este defeso supri-la, ainda que a pedido dos interessados.

Diz o art. 169 do CC/03 : o negócio jurídico não pode ser confirmado e não convalesce com o decurso do tempo. Veda a norma a argüição da prescrição a fim de conferir validade ao negócio jurídico nulo. Esse art. 169 reflete o que, de há muito, se afirmava em doutrina. Não tem correspondente no CC/16.

Dispõe o art. 170 do CC/03 (sem correspondente no CC/16):

"Se, porém, o negócio jurídico nulo contiver os requisitos de outro, subsistirá este quando o fim a que visavam as partes permite supor que o teriam querido, se houvessem previsto a nulidade."

O preceito refere-se ao caso de o negócio jurídico nulo ter íntima conexão com um outro, a ponto de conter todos os seus requisitos caracterizadores.

Aí, estatui o CC/03, esse outro negócio jurídico subsistirá se demonstrado ser o desejo dos contraentes.

3.1.6) *Anulabilidade do negócio jurídico*

O CC/03 dedica seus arts.171 "usque" 184 aos negócios jurídicos anuláveis.

Além dos casos expressamente mencionados na lei, é anulável o negócio jurídico :

a) por incapacidade relativa do agente;

b) por vício resultante de erro,dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores.

Assenta o art. 4º, do CC/03, que são relativamente incapazes os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; os ébrios habituais; os viciados em tóxicos; os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido; os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo e os pródigos.

De notar-se que a incapacidade dos menores, segundo o art.5º do CC/03, cessa:

a) pela concessão dos pais, mediante instrumento público independentemente de homologação judicial ou por sentença do juiz, ouvido o tutor, se o menor tiver dezesseis anos completos;

b) pelo casamento;

c) pelo exercício de emprego público efetivo;

d) pela colação de grau em curso de ensino superior;

e) pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria.

Estamos em que não é muito comum o casamento de empregado, de dezesseis anos completos ou que perceba salário que lhe permita viver fora da dependência dos pais.

Mas, são hipóteses que a lei previu.

É indubitável que o menor de 18 anos, ao adquirir capacidade civil na forma indicada no art. 5º do CC/03, continua protegido pelas normas especiais da CLT voltadas para a proteção física do menor no ambiente de trabalho.

Nos termos do inciso II do art. 171 do CC/03 é, também, anulável o negócio jurídico por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores.

Neste passo, observou o leitor que o CC/03 classifica a simulação como causa de nulidade de um negócio jurídico, enquanto o CC/16 estabelecia ser ela motivo de anulabilidade do ato.

Admite a lei que o negócio jurídico anulável possa ser confirmado pelas partes, salvo o direito de terceiros.

De regra, a convalidação resulta de um ato de vontade, de uma ação, do decurso do tempo etc. Quando a confirmação se faz por ato de vontade, seu efeito é "ex tunc" (retroativo).

Dispõe o art. 367 do CC/03 que o negócio jurídico anulável pode ser confirmado pela novação.

Em consonância com o art. 173 do CC/03, "o ato de confirmação deve conter a substância do negócio celebrado e a vontade expressa de mantê-lo."

Com estribo nesse dispositivo, é dado ao progenitor de um menor de dezoito anos convalidar o contrato de trabalho que este celebrou ocultando sua menoridade.

Está implícito no ato de confirmação do negócio que as partes, ou apenas uma delas, não tinham conhecimento da causa de anulabilidade.

Dispõe o art. 176 que "quando a anulabilidade do ato resultar da falta de autorização de terceiro, será validado se este a der posteriormente."

Nos termos do art. 220 do CC/03, a anuência, ou a autorização de outrem, necessária à validade de um ato, provar-se-á do mesmo modo que este e constará, sempre que se possa, do próprio instrumento.

Dessarte, a confirmação do contrato de trabalho irregularmente concluído com menor de 16 e menos de 18 anos, deve ser feita em anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

A anulabilidade de um negócio jurídico só se caracteriza mediante sentença judicial, sendo vedado ao juiz proclamá-la "ex officio", pois — consoante o art. 177 do CC/03 — só os interessados podem alegá-la, e só a eles pode aproveitar, a menos que se trate de caso de solidariedade ou de indivisibilidade.

Assim, a anulabilidade de negócio jurídico há que ser postulada em ação própria.

3.1.7) *Causas de anulabilidade*

Já destacamos que o negócio se torna anulável quando ostenta um dos seguintes vícios: erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores (inciso II do art. 171 do CC/03).

O preceito do CC/16 correspondente a essa norma é inciso II do art. 147.

O cotejo de ambos os dispositivos põe em realce que o estado de perigo e a lesão — como causas de anulabilidade de um negócio jurídico — não eram reconhecidos pelo CC/16.

Enfocamos, a seguir e de modo breve, os vários defeitos dos negócios jurídicos colacionados pelo CC/03.

3.1.7.1) *Do erro ou ignorância*

Erro é a discordância entre a vontade verdadeira ou interna e a vontade declarada.

Embora no dolo também haja erro, um e outro não se confundem.

No dolo, o erro é fruto da maquinação maliciosa engendrada pelo contraente ou por terceiro ; o erro é da própria parte na avaliação dos elementos da avença.

Sobre o erro, o CC/03 apresenta três disposições inexistentes no CC/16.

I — O erro é substancial quando "sendo de direito e não implicando recusa à aplicação da lei, for o motivo único ou principal do negócio jurídico." (inciso III do art.139).

Durante muito tempo, prevaleceu a teoria clássica de que não há erro de direito porque, nos termos do art. 3º da nossa Lei de Introdução ao Código Civil, ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando sua ignorância.

Hoje, porém, vem predominando o entendimento de que o consentimento da parte foi viciado pelo desconhecimento da norma legal.

Essa concepção moderna inspirou o inciso III do art.139 do novo Código Civil.

II — Reza o art. 143 do CC/03 — verbis:

"O erro de cálculo apenas autoriza a retificação da declaração de vontade."

A rigor, o erro de cálculo não se trata de uma causa de anulabilidade do negócio jurídico. É o que deflui da sobredita norma legal.

Temos para nós, porém, que o negócio jurídico se torna anulável se uma das partes provar que o cálculo retificado a levaria a recusar o ajuste.

III — Dispõe o art.144 do CC/03 — "ad litteram":

"O erro não prejudica a validade do negócio jurídico quando a pessoa, a quem a manifestação da vontade se dirige, se oferecer para executá-la na conformidade da vontade real do manifestante." ·

Se o contraente conhece a vontade real do manifestante e se propõe a cumpri-la, fica preservada a validade do negócio jurídico.

3.1.7.2) *Do dolo*

Leciona Clovis Beviláqua que o dolo é "o artifício ou expediente astucioso, empregado para induzir alguém à prática de um ato jurídico, que o prejudica, aproveitando ao autor do dolo ou a terceiro."

É passível de anulação o negócio jurídico que teve, como causa, o dolo.

Esse vício da vontade é o objeto dos arts. 145 a 150 do CC/03.

De modo geral, não há diferença sensível entre as disposições dos dois Códigos sobre o precitado defeito de negócio jurídico.

O velho Código, no art. 95, dizia ser anulável o ato por dolo de terceiro, se uma das partes dele tinha conhecimento.

Já o CC/03, no art. 148, dá ao preceito maior abrangência:

"Pode também ser anulado o negócio jurídico por dolo de terceiro, se a parte a quem aproveite dele tivesse ou devesse ter conhecimento ; em caso contrário, ainda que subsista o negócio jurídico, o terceiro responderá por todas as perdas e danos da parte a quem ludibriou."

Duas são as hipóteses em que o dolo de terceiro pode anular o negócio jurídico:

a) a parte, a quem aproveite o artifício astucioso, sabia da sua existência;

b) subsistindo o negócio jurídico, o terceiro autor do dolo terá de responder pelas perdas e danos sofridos pelo contraente.

O art. 96 do CC/16 limitava-se a dizer que o dolo do representante de uma das partes só obriga o representado a responder civilmente até à importância do proveito que teve.

O art. 149 do CC/03 deu maior dimensão à responsabilidade do representado ao dispor — verbis:

"O dolo do representante legal de uma das partes só obriga o representado a responder civilmente até a importância do proveito que teve ; se, porém,o dolo for de representante convencional, o representado responderá solidariamente com ele por perdas e danos."

Disciplinam, os artigos 115 "usque" 120 do novo Código Civil, o instituto da representação pelo qual uma pessoa é autorizada, convencionalmente ou por lei, a praticar determinado ato jurídico cujos efeitos repercutem no patrimônio (ou na esfera jurídica) de outra pessoa.

A representação voluntária é feita por meio de mandato, cujo instrumento é a procuração.

Se o representante agiu além dos poderes que lhe foram conferidos e, assim, causou dano a terceiro, o representado é solidariamente responsável pelo correspondente ressarcimento. Essa solidariedade passiva decorre do fato de ter escolhido um mau representante (culpa "in eligendo").

Na representação "ex lege", o representado responde até o limite do proveito proporcionado pela conduta ilícita do representante.

3.1.7.3) *Da coação*

Reza o art. 151 do CC/03:

"A coação, para viciar a declaração de vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado receio de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens."

Distingue-se do conceito adotado pelo CC/16 no ponto em que o dano temido devia ser igual, pelo menos, ao receável do ato extorquido.

De acordo com o CC/03, configura-se a coação quando o paciente temer dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família ou aos seus bens. Não há necessidade de esse dano ser pelo menos igual ao receável do ato extorquido.

Não vicia a declaração de vontade — diz o art. 155 do CC/03 — e, por isso, subsistirá o negócio jurídico se a coação for exercida por terceiro e a parte, que por ela é beneficiada, ignorá-la, ficando o autor da coação responsável por todas as perdas e danos causados ao coacto.

3.1.7.4) *Estado de perigo*

Trata-se de figura jurídica que o CC/16 não registrou.

Consoante o art. 156 do CC/03 "configura-se o estado de perigo quando alguém, premido da necessidade de salvar-se, ou a pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte, assume obrigação excessivamente onerosa."

Tratando-se de pessoa não pertencente à família do declarante, o juiz decidirá segundo as circunstâncias (parágrafo único do artigo supra).

Não é imprescindível — para a caracterização do defeito do negócio jurídico — que a outra parte deva, sempre, ter ciência do estado de perigo.

O art. 478 do CC/03 admite a resolução de um contrato de execução continuada ou diferida quando a prestação de uma das partes tornar-se excessivamente onerosa devido a acontecimentos extraordinários e imprevisíveis.

Norma idêntica é encontrada no Código de Defesa do Consumidor.

Tem a CLT e legislação extravagante — com supedâneo na Constituição Federal — normas específicas legitimando alteração da cláusula de contrato de trabalho relativa à remuneração.

3.1.7.5) *Da lesão*

De conformidade com o preceituado no art. 157 do CC/03 "ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta."

Os parágrafos desse dispositivo estão assim redigidos:

"§ 1º Aprecia-se a desproporção das prestações segundo os valores vigentes ao tempo em que foi celebrado o negócio jurídico.

§ 2º Não se decretará a anulação do negócio se for oferecido suplemento suficiente ou se a parte favorecida concordar com a redução do proveito."

Exemplo típico de lesão no contrato encontramos no Velho Testamento: a compra que Jacó fez dos direitos de primogênito de Esaú, faminto, em troca de um prato de lentilhas.

A lesão, estudada a fundo em Roma, também o foi no velho direito português. Proclamada a independência do Brasil, a 20 de outubro de 1823, promulgou-se lei decretando a vigência das Ordenações, nas quais figurava a lesão.

O CC/16 silenciou sobre o instituto que visa a equivalência das prestações nos negócios jurídicos.

É certo, porém, que a ele se faz alusão em diversas outras leis, como, por exemplo, na do inquilinato.

3.1.7.6) *Da fraude contra credores*

Dispõe o art. 158 do CC/03 — verbis:

"Os negócios de transmissão gratuita de bens ou remissão de dívida, se os praticar o devedor já insolvente, ou por eles reduzido à insolvência, ainda quando o ignore, poderão ser anulados pelos credores quirografários, como lesivos dos seus direitos."

§ 1º Igual direito assiste aos credores cuja garantia se tornar insuficiente.

§ 2º Só os credores que já o eram ao tempo daqueles atos podem pleitear a anulação deles."

Configura-se a fraude contra credores quando o devedor, já insolvente, transfere a terceiro, gratuitamente, seus bens ou simula dívidas.

Quando a fraude se pratica no processo de execução, não se faz necessário propor-se ação autônoma para anular o negócio jurídico. Essa anulação é decretada no mesmo processo executório. A penhora pode recair sobre esse bem cuja posse e domínio se transferiu irregularmente a um terceiro.

Autoriza, o art.160 do CC/03, o adquirente dos bens de devedor insolvente, se ainda não lhe tiver pago o preço e este for aproximadamente o corrente, a depositar o valor em juízo com citação de todos os interessados.

Se inferior o preço ajustado, é permitido ao adquirente dos bens conservá-los desde que deposite em juízo o preço correspondente ao valor real.

Os arts.161 a 165 do CC/03 versam outros aspectos da fraude contra credores,mas todos eles reproduzem o disposto nos arts. 109 a 113 do CC/16.

O art.9º da Consolidação das Leis do Trabalho protege os direitos dos trabalhadores contra as manobras artificiosas do empregador, inclusive aquelas arquitetadas no curso do processo de execução.

As supramencionadas disposições do CC/03 implementam o artigo da CLT que acabamos de citar.

No processo falimentar, o empregado, cujo crédito decorra de sentença passada em julgado, pode propor ação revocatória.

3.1.7.7) *Defeitos do negócio jurídico e a CLT*

Os subitens anteriores referem-se a vícios que um contrato de trabalho pode apresentar.

Alguns desses defeitos não são comuns e nós mesmos não temos conhecimento de casos reais envolvendo todas as hipóteses inscritas no inciso II do art.171 do CC/03, mas, não vacilamos em dizer serem todas elas plausíveis no âmbito das relações de trabalho.

4*) O Código Civil de 2003, art. 104 e seguintes, usa da expressão "negócio jurídico" em lugar de ato jurídico, como era usado pelo Código Civil de 1916, art. 81, que apresentava uma definição como sendo aquele ato lícito que tenha por fim imediato adquirir, resguardar, transferir, modificar ou extinguir direitos. Do cotejo entre esses dois códigos sobre esse assunto, observa-se que o Código de 2003 empresta ao negócio jurídico o mesmo tratamento legal que o de 1916 emprestava ao ato jurídico, embora se abstendo defini-lo.*

Na esteira de Ana Cristina de Barros Monteiro França Pinto, atualizadora da sempre consultada obra "Curso de Direito Civil" do saudoso Washington de Barros Monteiro, "a característica primordial do negócio jurídico é ser um ato de vontade. Precisamente nesse ponto se manifesta sua frontal oposição ao fato jurídico ("stricto sensu"), que é a resultante de forças naturais em geral; no negócio jurídico, a vontade das partes atua no sentido de obter o fim pretendido, enquanto no ato jurídico lícito o efeito jurídico ocorre por determinação da lei, mesmo contra a vontade das partes (ob. cit., vol. I, p. 207, Ed. Saraiva, 2003).

Colocada a questão nestes termos, podemos dizer que negócio jurídico, na forma do art. 104, do Código Civil de 2003, é todo negócio jurídico que, para ser válido, depende de agente capaz, de objeto lícito — possível, determinado ou determinável —, de forma prescrita ou não proibida em lei e da livre manifestação da vontade das partes. A ausência de um desses elementos ou requisitos é chamada de nulidade. É das imperfeições ou vícios desses requisitos do ato jurídico que se ocupa a teoria das nulidades. Os atos nulos não produzem quaisquer efeitos jurídicos e podem ser declarados de ofício.

Consoante o disposto no art. 166, do Código Civil de 2003, é nulo o ato jurídico quando: praticado por pessoa absolutamente incapaz; for ilícito ou impossível o seu objeto; não revestir a forma prescrita em lei; for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade e a lei, taxativamente, o declarar nulo ou lhe negar efeito. Tais atos imperfeitos se distinguem dos atos anuláveis, porque estes produzem efeitos enquanto não forem declarados nulos.

O art. 171 Código Civil de 2003, declara anulável o negócio jurídico por incapacidade relativa do agente e por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores. Se a declaração de vontade originar-se de erro substancial (art. 139, CC/2003), isto é, aquele que diz respeito à natureza do ato, ao objeto principal da declaração ou a alguma das qualidades a ele essenciais. Considera-se, ainda, erro substancial, quando se tratar de qualidades essenciais da pessoa, a quem alude a declaração de vontade.

No âmbito do Direito do Trabalho, é muito comum o empregado afirmar que tem aptidões para determinada espécie de tarefa e, depois, verifica-se ser irremediavelmente incapaz de cumprir o ajustado com o empregador. Na hipótese, não vemos por que a empresa deva cumprir até o seu termo o contrato de experiência. Provado o erro essencial, a rescisão prematura do contrato de trabalho não deve obrigar a empresa ao pagamento de qualquer reparação pecuniária. Este raciocínio é aplicável aos contratos de técnicos (mesmo estrangeiros) por tempo determinado ou indeterminado. De qualquer modo, é importante verificar previamente se a situação concreta é enquadrável no art. 140, do CC: "O falso motivo só vicia a declaração de vontade quando expresso como razão determinante". Já foi visto que o ato jurídico é anulável por dolo, quando for sua causa. Por outras palavras, a anulabilidade só se caracteriza, na espécie, quando demonstrado ficar que, inexistindo o dolo, o ato não teria sido praticado. Há o dolo acidental, aquele que não impediria a prática do ato.

O Código Civil de 2003, art. 139, III, prevê uma terceira hipótese de erro substancial, que poderá invalidar o negócio jurídico, qual seja, quando, o erro, sendo de direito e não implicando recusa à aplicação da lei, for o motivo único ou principal do negócio jurídico. Esse tipo de erro de direito não era previsto no Código Civil de 1916. Sinteticamente, pode-se dizer que erro de direito é relativo (1) à ignorância da norma, mas que não seja de ordem pública; e (2) à interpretação errônea. De qualquer modo, para induzir anulação do ato, necessário que o erro de direito tenha sido a razão única ou principal, ao determinar a vontade (conf. Washington de Barros Monteiro, ob.cit., pg.224/225, ed. 2003).

O art. 143 do Código Civil de 2003 prevê que o erro de cálculo apenas autoriza a retificação da declaração da vontade. Não prova ele sua nulidade. Apenas haverá a retificação da manifestação da vontade. Assim, se o empregador admite, em erro de cálculo, que as comissões do empregado são de 100 reais, quando, na verdade, são de 50 reais, isso não significa que é nula a cláusula contratual que prevê o salário em comissão na base de uma certa percentagem. Nesse caso, a cláusula permanece íntegra e os cálculos são refeitos. Por igual, de acordo com o art. 144, o erro não prejudica a validade do negócio jurídico, quando a pessoa, a quem a manifestação de vontade se dirige, se oferecer para executá-la na conformidade da vontade real do manifestante. Na forma desse dispositivo, o novo Código permite, portanto, que o negócio jurídico seja validado, ainda que fruto de erro, mas desde que respeitada a real vontade do manifestante.

Existe omissão dolosa, quando uma das partes oculta fato ou qualidade que, conhecido pela outra parte, o ato não se teria concluído.

Ganha relevância a regra do art. 150 , do Código Civil de 2003: "Se ambas as partes procederam com dolo, nenhuma pode alegá-lo, para anular o negócio, ou reclamar indenização". Em resumo, o dolo não constitui vício de vontade. É malícia, ardil ou engano para induzir em erro.

O Código Civil não se refere à coação física ("vis absoluta") no art. 171, já citado, pois, na hipótese, é eliminada completamente a vontade da pessoa, o que resulta em circunstância impeditiva da formação do ato jurídico.

Causa de anulabilidade do ato jurídico é a coação moral ("vis compulsiva"). Nela, a vontade não é completamente eliminada, como sucede no caso da violência física; a vítima tem relativa liberdade. É exemplo disso submeter-se o empregado a condições desumanas de trabalho, porque o empregador o ameaçou de divulgar fato em que se envolveu no passado, e que pode colocá-lo em posição embaraçosa na sociedade, é uma espécie de coação moral.

Da leitura do art. 151, do Código Civil de 2003, pode-se dizer que são cinco os requisitos para que a coação se delineie como vício do consentimento: a) deve incutir ao paciente um temor justificado; b) deve ser a causa determinante do ato; c) esse temor deve dizer respeito a dano iminente; d) esse dano deve ser considerável; e, finalmente, e) deve o dano referir-se à pessoa do paciente à sua família, ou a seus bens.

Anteriormente optar pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, sob pena de não ser admitido a serviço da empresa, não deixava de ser uma forma de coação. Depende o empregado do trabalho para prover sua subsistência e a de seus familiares. Essa exigência do empregador ganha corpo se, na época, o desemprego for uma realidade. Sabemos que o fato tem sido levado aos tribunais para obter-se a anulação da opção pelo FGTS, mas os empregados não têm levado a melhor. A prova da coação, no caso, é extremamente difícil e, por isso, conclui-se que a empresa exerce um direito e fá-lo de forma não abusiva.

No art. 156, do Código Civil de 2003, foi criada uma nova figura de vício de consentimento, que é o "estado de perigo". Caracterizado este, é inválido o negócio jurídico: "Configura-se o estado de perigo quando alguém, premido da necessidade de salvar-se, ou a pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte, assume obrigação excessivamente onerosa". Já o parágrafo único desse dispositivo, deixa assentado que, tratando-se de pessoa não pertencente à família do declarante, o juiz decidirá segundo as circunstâncias". São requisitos para configuração do estado de perigo: a) o agente, ou pessoa de sua família, encontra-se prestes a sofrer grave dano; b) o dano deve ser imediato e grave; c) o dano provém de terceiro ou da outra parte, que dele tem conhecimento; d) o dano é mais oneroso que a obrigação assumida; e) esta é excessivamente onerosa, e disso a vítima tem conhecimento. Eduardo Espínola, em seu Manual do Código Civil Brasileiro, pg. 396/397, vol. III, cita o exemplo de uma pessoa que, prestes a se afogar, promete toda sua fortuna a quem o salve de morte iminente.

O art. 157, do Código Civil de 2003, estabelece uma outra nova figura de vício de consentimento, que é a "lesão". Ocorre ela "quando a pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta. Observe-se que no estado de perigo o declarante tem a necessidade de salvar a si próprio ou outra pessoa próxima. Já na lesão o agente realiza o ato com a necessidade de obter uma vantagem. Os requisitos da lesão são, portanto, os seguintes: a) a pessoa esteja pressionada por necessidade ou seja inexperiente e b) obrigar-se a prestar obrigação manifestamente desproporcional ao valor da contraprestação.

Pela simulação, procura-se dar a aparência de um ato jurídico que jamais existiu. É, no dizer de Clóvis Bevilacqua*, "declaração enganosa da vontade visando produzir efeito diverso do ostensivamente indicado". A simulação é o único vício de consentimento que resulta da bilaterabilidade das vontades. Dela participam o empregado e o empregador, com intenções diversas. O primeiro sabe que está violando normas desta Consolidação, ao consentir que sua prestação de trabalho subordinado se apresente com uma outra máscara, como a do autônomo, por exemplo; o empregador não só busca prejudicar o empregado, como também a terceiros que, no caso, são a Previdência Social e o Fundo de Garantia. Tendo em vista o princípio geral que afasta a torpeza do mundo jurídico, tendo havido intuito de prejudicar terceiros, ou infringir preceito de lei, nada poderão alegar, ou requerer os contraentes em juízo quanto à simulação do ato, em litígio de um contra o outro, ou contra terceiros. Esse preceito aplica-se à simulação, de modo geral. Mas, no Direito do Trabalho, a norma tem de ser encarada com muita reserva. Se se tratar de caso de simulação em que é patente o temor do empregado de não obter serviço se não aceitar a proposta do empregador de disfarçar o contrato de trabalho sob a roupagem de outra classe de contrato, pode-se enquadrar o caso em uma nulidade.*

Em contrapartida, é possível que se argumente contra nossa tese com a invocação do art. 167, do Código Civil de 2003: "é nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma". O argumento é inconsistente. Se o empregado não aceitar a simulação imposta pela empresa, deixa de trabalhar, única forma de que dispõe para sobreviver. E o direito à vida não perde, em importância, para qualquer outro direito.

Uma observação final acerca das nulidades dos negócios jurídicos travados entre empregados e empregadores.

Se o ato viciado teve em mira desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da CLT, deixa de ser anulável para tornar-se nulo.

5) *De tudo que dissemos nesta nota, os atos nulos não produzem qualquer efeito jurídico quando objetivam desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de disposições desta Consolidação. Os atos anuláveis existem no âmbito do Direito do Trabalho, cujos vícios e objetivos nada tenham a ver com o que se diz no artigo em epígrafe. Esses atos anuláveis ficam subordinados às prescrições do Código Civil que, "in casu", é subsidiário da CLT.*

O artigo sob estudo, em tom imperativo, declara nulos de pleno direito os atos jurídicos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação. Tais fatos não são anuláveis, mas nulos de pleno direito e, portanto, não geram qualquer efeito.

6) *Tanto faz que o ato praticado ostente todos os requisitos legais para sua validade ou licitude, se a real intenção do agente é a de conseguir os resultados que o artigo em epígrafe relaciona.*

O exercício abusivo de um direito pode, sem dúvida alguma, desvirtuar ou impedir a aplicação de uma das disposições consolidadas. Aí, o ato é como se não existisse. A fraude à lei, na maioria das vezes, tem em mira causar prejuízos ao trabalhador. A realidade, porém, tem relevado que ele também é acusado da prática de atos em fraude à lei, mas em escala bem menor.

Não há como confundir a fraude à lei com violação da lei. Na primeira, é a lei objetivamente cumprida, mas com desrespeito ao seu espírito e às suas finalidades sociais; na segunda, é objetivo o desrespeito à lei. A fraude mais comum deriva de ato unilateral do empregador para impedir que o empregado seja protegido pela CLT.

7) *O artigo sob comentário reporta-se às nulidades na esfera do direito material do trabalho, enquanto o art. 795 cuida das nulidades no processo trabalhista.*

8) *A organização hospitalar do nosso País apresenta peculiaridades que a legislação do trabalho ainda não acolheu. Em razão isso, há administradores de hospitais que usam de todos os recursos para diminuir os encargos oriundos da correta aplicação das leis trabalhistas. Um dos artifícios mais em voga para dissimular a relação de emprego com os médicos é o de compeli-los a constituir uma cooperativa de trabalho e, depois, contratar com esta a prestação de serviços de certos profissionais. Se o médico trabalha sob as mesmas condições, se está sujeito a certas exigências de horário para atendimento da clientela, e se tem de cumprir outras prescrições da administração do hospital, tudo isso em troca de salário, não resta dúvida ser ele empregado protegido pela CLT.*

As considerações acima expendidas se aplicam às cooperativas de trabalho. Se o cooperado, em caráter permanente, presta serviços à empresa com subordinação e mediante salário, nasce a relação empregatícia.

Se o hospital não tiver fins lucrativos, poderá utilizar a Lei n. 9.608, de 18.2.98, que regula o trabalho voluntário não remunerado.

9) *Ninguém ignora que, depois da instituição do FGTS, é muito freqüente o empregado — a braços com problemas financeiros — pedir a seu empregador que*

o dispense, sem cumprimento do aviso prévio, a fim de lhe possibilitar o levantamento dos valores existentes em sua conta vinculada. Logo depois, é o empregado readmitido, mediante a devolução dos 40% que recebera a título de indenização. Semelhante prática impede que a Lei n. 8.036/90, atinja plenamente todas as suas finalidades sociais. O ato jurídico correspondente à rescisão do contrato de trabalho é nulo se, na readmissão, tem o empregado o salário reduzido.

10) *O direito do trabalho é integrado de muitas normas imperativas que se sobrepõem aos atos de vontade.*

11) *V. parágrafo único do art. 333, do CPC: "É nula a convenção que distribui de maneira diversa o ônus da prova quando: I — recair sobre direito indisponível da parte; II — tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito". V., ainda, arts. 145, 151 e 167, parágrafo 1º do Código Civil de 2003.*

12) *Através da renúncia e da transação é que, mais comumente, se procura impedir a observância das normas cogentes do Direito do Trabalho e, assim, causar dano ao empregado.*

Antes de pôr em foco aqueles institutos jurídicos, queremos tecer ligeiras considerações em torno de normas imperativas do Direito do Trabalho que cerceiam a autonomia da vontade com indisfarçáveis reflexos na prática daqueles atos jurídicos. Essas regras ora são proibitivas (como o são algumas delas, por exemplo, em relação ao trabalho da mulher ou do menor) ou restritivas, porque fixam limites à atuação das partes que têm de ficar aquém ou além deles, conforme a natureza da relação jurídica. Aqui fica o nosso reconhecimento da existência de normas dispositivas do nosso Direito do Trabalho e que não precisam ser consideradas quando da realização dos atos sob análise.

Vejamos o que seja a renúncia. É um ato unilateral do empregado (ou do empregador) desistindo de um direito que a lei lhe assegura. Para ter validade esse ato não deve referir-se a direito do empregado que resulte de norma legal cogente, portanto inderrogável, ou que derive de sentença normativa ou de cláusula indisponível de pacto coletivo. A renúncia tem como pressuposto a certeza do direito a que ela se dirige. Pode ser expressa ou tácita. Quaisquer dessas formas de expressão da renúncia são aceitas — em relação ao empregado — apenas no que tange aos seus direitos não tutelados por normas cogentes. Sua inatividade, porém, ante um ato arbitrário de seu empregador, não corresponde à figura da renúncia tácita, mas é uma conduta geradora de prescrição.

A transação é o ato pelo qual as partes procuram dar fim a obrigações litigiosas ou duvidosas, mediante concessões recíprocas. É sempre um ato bilateral. Não se distingue da renúncia apenas sob este aspecto. Na renúncia, além da unilateralidade do ato, existe como pressuposto a certeza do direito que se abandona ou que não se quer exercitar. Na transação, o pressuposto é a incerteza do direito disputado pelas partes. A transação perante o Juiz do Trabalho é admitida ainda que tenha por objeto direito protegido por regra de ordem pública. No caso, não se pode presumir que houve violação de qualquer preceito consolidado ou que o trabalhador sofreu qualquer coação para transacionar seu direito.

A Lei n. 9.958, de 12.1.00, que criou as Comissões de Conciliação Prévia, classificou, o termo de conciliação por elas emitido, como título executivo extrajudicial. Desnecessário frisar que esse termo prescinde de homologação judicial (v. comentário aos arts. 625-A e seguintes).

12.1) ***A Transação e o TST sob o enfoque do novo Código Civil de 2003:***

A SDI1 do Tribunal Superior do Trabalho, julgando os Embargos 515.845/1998.1 (in DJU de 21.03.2003, p. 440), proferiu acórdão, cuja ementa transcrevemos em seguida:

"Na forma do art.1.025 do Código Civil, a transação é um acordo liberatório, com a finalidade de extinguir ou prevenir litígios, por via de concessões recíprocas das partes. Deve, portanto, ser enfatizado que se não há concessões mútuas poderemos estar diante de renúncia e não de transação. De qualquer forma, não é possível aplicar-se o art.1.025 sem os limites impostos pelo art.1.027 do mesmo Código Civil. No Direito do Trabalho, o rigor com a transação deve ser maior que no Direito Civil, em face do comando do art.9º da CLT. Daí o magistério de Arnaldo Süssekind, no sentido de que a renúncia está sujeita, no Direito do Trabalho, a restrições incabíveis em outros ramos do direito, razão pela qual traz à colação o art.1.027 do Código Civil, quanto à transação para ressaltar a inexistência de transação tácita, dizendo que ela deve corresponder a atos explícitos, não podendo ser presumida.

Aplicar o Direito Civil, pura e simplesmente, é o mesmo que dar atestado de óbito ao Direito do Trabalho.

Assim, não é possível que, em cumprimento à liberalidade do empregador que concede o prêmio de incentivo ao desligamento do empregado, esse quite todos os direitos, mesmo aqueles sequer nomeados pelo recibo de quitação.

A exemplo do que ocorre com o salário complessivo, não pode haver quitação 'em branco'."

Essa espécie de negócio jurídico se realizou em larga escala em entidades públicas que foram desestatizadas, ou — o que vem a dar no mesmo — que foram privatizadas.

A fim de livrar-se da mão-de-obra tornada desnecessária, os adquirentes de tais entidades elaboraram programas de incentivo à aposentadoria ou de dissolução do contrato de trabalho, incentivo consistente em gratificações de certo vulto.

Deu-se ao negócio jurídico tratamento pondo à margem tanto as prescrições específicas do Código Civil como as da Consolidação das Leis do Trabalho.

No sobredito aresto da SBDI1 do Tribunal Superior do Trabalho, faz-se alusão ao Código Civil de 1916, já revogado, porque, ao tempo em que este ainda vigia, é que se manifestou o litígio entre um empregado e um estabelecimento de crédito que sucedera a um outro privatizado.

Como do instrumento dessa transação extrajudicial não constava, discriminadamente, as matérias por ela apreendidas, muitos empregados recorreram à Justiça para reivindicar algo que lhes fora recusado quando ainda prestavam serviços a seus empregadores (isonomia salarial, insalubridade, trabalho extraordinário etc.)

Fazemos aqui breve pausa para registrar que o direito do trabalho português cerca, a questão aqui em debate, de restrições semelhantes às do nosso direito.

É o que se infere das seguintes palavras de Monteiro Fernandes ("Direito do Trabalho", Almedina, Coimbra, 6ª edição, 1990, p. 416/7):

"A revogação do contrato de trabalho opera a desvinculação das partes sem, por si mesma, envolver quaisquer outras conseqüências, nomeadamente patrimoniais. Quer isto dizer que, atuando a revogação apenas para o futuro, não há lugar às indenizações e compensações previstas para os casos de despedimento propriamente dito, mas nem por isso ficam inutilizados os créditos e débitos existentes entre os sujeitos por virtude de execução do contrato revogado. Se havia horas extraordinárias por pagar; se o trabalhador devia algumas prestações do preço de uma ferramenta culposamente inutilizada por ele etc., tais créditos e débitos devem ser satisfeitos de igual modo."

A decisão, cuja ementa transcrevemos no início deste item, refere-se a uma reclamatória tendo por objeto verba exigível quando ainda em execução o contrato de trabalho e à qual não se referiu, expressamente, a transação.

12.2) *Transação e o Novo Código Civil*

É o tema regulado pelos artigos 840 "usque" 850 do novo Codex, os quais reproduzem fielmente as disposições do velho Código Civil (arts. 1.025 a 1.035).

Este último não coloca o instituto no rol dos contratos; o novo Código Civil classifica-o como tal.

Clovis Beviláqua ("Código Civil Comentado", edição histórica, tomo II. p.144) é de opinião que a transação não é propriamente um contrato e, situando-se na contramão da doutrina majoritária, sustenta que "o momento preponderante da transação é o extintivo da obrigação"

Era, portanto, a transação, apenas, um dos modos de se extinguir u'a obrigação.

No caso vertente, o empregado promete ao empregador requerer a aposentadoria que porá fim à relação empregatícia e, em contrapartida, o empregador se obriga a pagar-lhe uma determinada soma em dinheiro. É inegável a presença, na transação, de todos os elementos configuradores de um contrato.

Inexiste, na espécie, um litígio; mas é evidente o intuito de as partes preveni-lo.

De outra parte, o CC/03, ao atribuir à transação a qualidade de negócio jurídico, afasta-se do "nomen juris" adotado pelo antigo Código Civil, qual seja a de "ato jurídico". Hoje, prevalece, tanto na doutrina como no direito comparado, o entendimento de que o ato jurídico é o gênero e, o negócio jurídico, uma de suas espécies. De fato, a transação é um negócio jurídico porque nele há a convergência da vontade das partes para que o ato tenha determinado efeito.

É inquestionável que a transação, no âmbito do Direito do Trabalho, se submete a regras rígidas vocacionadas para a proteção do empregado contra o maior poder, sobretudo econômico, do empregador. Todavia, na órbita trabalhista, tem o instituto facetas que exigem a aplicação subsidiária de disposições do Código Civil.

12.3) *Interpretação da transação*

Reza o "caput" do art. 843 do novo Código Civil — CC/03 — verbis:

"A transação interpreta-se restritivamente e por elas não se transmitem, apenas se declaram ou reconhecem direitos."

Para solucionar um conflito de interesses ou para evitá-lo, fazem as partes concessões mútuas que trazem, na sua esteira, a renúncia de direitos. Estes devem ser claramente enunciados, a fim de ensejar a interpretação restritiva a que se reporta o supracitado art. 827 do CC/03 (art. 1.027 do antigo CC).

Esta circunstância explica por que motivo o legislador declara ser restritiva a interpretação da transação. Esta abarca, tão-somente, as questões que, às expressas, nela são mencionadas.

O magistério de Sussekind, a que faz menção a ementa do acórdão já citado no item 12.1: a) põe em relevo a circunstância de que, nas órbitas dos Direitos Civil e do Trabalho, é comum a exigência, na transação extrajudicial, de as concessões mútuas serem expressas e b) funda-se na melhor exegese do art. 1.027 do velho Código Civil (art. 843 do novo Código Civil):

"Em virtude dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, a renúncia e a transação de direitos devem ser admitidas como exceção. Por isto mesmo, não se deve falar em renúncia ou em transação tacitamente manifestadas, nem interpretar extensivamente o ato pelo qual o trabalhador se despoja de direitos que lhe são assegurados ou transaciona sobre eles. Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho adotou o Enunciado n. 330, sendo que as Leis ns. 5.562, de 1968 e 5.584, de 1970 (o art.10 deu nova redação aos parágrafos do art.477 da CLT), explicitaram esse entendimento, que os tribunais adotaram com esteio no art.1.027 do velho Código Civil. A renúncia e a transação devem, portanto, corresponder a atos explícitos, não podendo ser presumidas." ("Instituições de Direito do Trabalho", 20ª edição, LTr Ed., 2002, p. 211)

Nosso CC/03 coloca-se na linha da melhor doutrina ao estatuir que o instituto em foco não transmite direitos; cinge-se a declará-los ou reconhecê-los.

A respeito dessa matéria, preleciona Clovis Beviláqua (obra citada, II tomo, p.146):

"A transação não é ato aquisitivo de direitos. É meramente declaratório ou recognitivo. Entende-se, por isso, que a parte que transige, não adquire o objeto da transação da outra parte; que não é, portanto, sucessora dela; que uma não faz à outra cessão de direitos."

O jurista patrício exprimiu, com clareza exemplar o pensamento dominante na doutrina de que a transação tem como, característica, ser "um ato não translativo mas declaratório de direitos" (Colin-Capitant, "Cours Élémentaire de droit civil français", 10ª edição, Dalloz, 1948, II tomo, p.883).

Afina pelo mesmo diapasão Caio Mario da Silva Pereira (in "Instituições de direito civil", Forense, 10ª edição, 1990, II tomo, p.181) ao sustentar que, "na sua concepção tradicional, a transação não transmite nem cria direitos. Limita-se a declarar ou reconhecer os preexistentes (art. 1.027 do velho Código Civil ou art. 843 do CC/03) e classifica-se em toda eventualidade como negócio jurídico declarativo (Von Thur) com a finalidade de tornar incontestável a preexistente situação jurídica incerta e controvertida."

Pontes de Miranda (in "Tratado de Direito Privado", Borsoi, 3ª edição, 1971, tomo XXV, p.124) diverge da opinião dominante ao dizer que "é fácil dito apontar-se a transação como negócio jurídico declarativo. Em verdade, trata-se de negócio jurídico bilateral de modificação. Por ele algo se aumenta ao mundo jurídico para se eliminar litígio ou incerteza. No que o conteúdo da transação se afasta da relação jurídica preexistente, constitui. Há plus, que a pura declaratividade não admitiria."

A alteração que a transação produz no mundo jurídico é devido a um ato declarativo das partes.

Por derradeiro, lembramos que os notáveis Mazeau (in "Leçons de droit civil", Editions Montchrestien, 1960, tomo III, p.1.307) advertem que no direito francês, "a transação é, tradicionalmente, um ato declarativo; seu efeito não é o de transferir ou de criar direitos entre os contratantes, mas o de reconhecer a existência de direitos preexistentes; a transação tem, não um efeito translativo, mas um efeito declarativo."

É esta, também, a nossa posição.

12.4) *Transação e o litisconsórcio necessário*

Dispõe o art.844 do CC/03 — (ou art.1.031 do CC/16) verbis:

"A transação não aproveita, nem prejudica senão aos que nela intervierem, ainda que diga respeito a coisa indivisível.

§ 1º Se for concluída entre o credor e o devedor, desobrigará o fiador.

§ 2º Se entre um dos credores solidários e o devedor, extingue a obrigação deste com os outros credores.

§ 3º Se entre um dos devedores solidários e seu credor, extingue a dívida em relação aos co-devedores."

Desde logo, assinalemos o conceito legal de coisa indivisível:

"Art. 258 do CC/03 — A obrigação é indivisível quando a prestação tem por objeto uma coisa ou um fato não suscetível de divisão, por sua natureza, por motivo de ordem econômica, ou dada a razão determinante do negócio jurídico."

Lembra Clovis Beviláqua (obra citada, tomo II, p. 29) que: " são indivisíveis de dar coisas certas infungíveis, cujas prestações não tiverem por objeto fatos determinados por quantidade ou duração de tempo; e as de não fazer, quando o fato, cuja abstenção se prometeu não pode ser executado por partes."

Suscita dúvidas a aplicação do precitado dispositivo a uma relação de trabalho e, por isso mesmo, decidimos trazer à colação essa controvérsia, o que nos permitirá dizer o que pensamos sobre ela.

Em se tratando de uma obrigação indivísivel e prefigurando-se a solidariedade porque na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda", no plano processual surge o instituto do litisconsórcio necessário.

Em consonância com o art.47 do Código de Processo Civil, "há litisconsórcio necessário quando por disposição de lei ou pela natureza da relação jurídica, o juiz tiver de decidir a lide de modo uniforme para todas as partes, caso em que a eficácia da sentença dependerá da citação de todos os litisconsortes no processo."

Tal litisconsórcio se forma independentemente da vontade das partes e pode ser ativo ou passivo, isto é, se houver pluralidade de credores ou pluralidade de devedores.

A nosso ver, só o § 2º do susocitado art.844 do CC/03 pode incidir numa obrigação de índole trabalhista.

Formado o litisconsórcio ativo de vários trabalhadores, como credores do empregador, é admissível uma transação com o efeito previsto no sobredito parágrafo: extingue-se a dívida quando a transação é entre um dos credores solidários e o devedor.

No momento, não nos acode à mente fato real que se enquadre nessa interpretação do §2º do art.844 do CC/03. É fora de dúvida, porém, que se trata de hipótese ensejadora da aplicabilidade do preceito a uma relação de trabalho.

12.5) *O Delito e a transação*

Estatui o art.846 do CC/03;

"A transação concernente a obrigações resultantes de delito não extingue a ação penal pública."

Crime contra o patrimônio ou contra a pessoa, no local de trabalho, envolvendo empregador e empregado, pode dar origem a uma situação a que se aplique o supracitado dispositivo.

Resulta irretorquivelmente desse preceito que a transação, tendo por objeto as obrigações decorrentes da infração penal, nenhuma influência terá na ação penal pública. Esta se instaura independentemente da vontade da partes.

"Contrario sensu", a transação pode abranger ação penal que depende de queixa do ofendido ("verbi gratia" — injúria).

12.6) *Pena convencional e transação*

O art.847 do CC/03 (ou art.1.034 do CC/16) prevê a admissibilidade da pena convencional na transação ("stipulatio penae dos romanos").

No velho Código Civil — como salientamos anteriormente — a transação era uma das maneiras de extinguir obrigações. Assim classificado o instituto, era preciso que o legislador assentasse a admissibilidade da cláusula penal na transação.

Num contrato — como, agora, é considerada a transação — em caso de mora ou de inexecução da obrigação, a cláusula penal é de praxe.

Dessarte, nos termos do art.409 do CC/03 (ou arts.916 e 917 do CC/16), " a cláusula penal estipulada conjuntamente com a obrigação, ou em ato posterior, pode referir-se à inexecução completa da obrigação a de alguma cláusula especial ou simplesmente à mora".

Essa cláusula acessória, como o é a penal, equivale às perdas e danos pela inexecução da obrigação ou pela demora no seu cumprimento. Essa cláusula, em nenhuma hipótese, poderá ter valor superior ao da obrigação principal. Se apenas moratória essa cláusula, não substitui nem compensa o descumprimento da obrigação.

Expressamente, a lei permite às partes estipular a pena convencional depois de realizado o negócio jurídico, mas sempre antes da inadimplência de uma das partes.

Não veda a lei a inserção da cláusula de arrependimento ou multa penitencial ("pactum displicentiae dos romanos") na transação, a qual se alça a uma faculdade, deferida ao devedor, de não cumprir o avençado desde que pague a quantia prefixada.

O preceito é aplicável à transação extrajudicial tendo por objeto uma relação de trabalho.

Figuradamente, se consumada a transação, o empregador for inadimplente, o empregado poderá recorrer à Justiça do Trabalho para obter o cumprimento da obrigação, os juros moratórios e, conforme o caso, a cláusula penal. Escusado dizer que o respectivo instrumento não é equiparado pela CLT a um título executivo extrajudicial, mas pode servir de fundamento a uma ação monitória (arts.1.102-a, b e c do Código de Processo Civil).

12.7) *Nulidade da transação*

Diz o art.848 (art.1.026 do CC/16) — verbis:

"Sendo nula qualquer das cláusulas da transação, nula será esta.

Parágrafo único. Quando a transação versar sobre diversos direitos contestados, independentes entre si, o fato de não prevalecer em relação a um não prejudicará os demais."

No artigo subseqüente (de n.849 ou art.1.030 do CC/16), é estabelecido que a transação só se anula por dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa, aduzindo que ela não se anula por erro de direito a respeito das questões que foram objeto de controvérsia entre as partes.

O erro de direito, como causa de nulidade da transação, não era previsto no CC/16.

O art.849 do CC/03 exclui a possibilidade de aplicar-se à transação o inciso III do seu art.139 (sem correspondente no CC/16), vazado nos seguintes termos:

"O erro é substancial:

I — omissis;

III — sendo de direito e não implicando recusa à aplicação da lei, se for o motivo único ou principal do negócio jurídico."

Sendo a indivisibilidade uma das características da transação, é natural que esta seja considerada nula, em sua totalidade, pela lei.

O parágrafo desse dispositivo não contradiz o que se preceitua em seu "caput". Se forem diversos os direitos e independentes entre si, fica anulado apenas o direito a que a cláusula se referir.

É fora de dúvida que os dois supracitados artigos do CC/03 podem ser invocados para anular uma transação sobre direitos de natureza trabalhista.

12.8) *A transação e a coisa julgada*

Dispõe o art.850 do CC/03 (art.1.036 do CC/16) "ad litteram":

" É nula a transação a respeito do litígio decidido por sentença passada em julgado, se dela não tinha ciência algum dos transatores ou quando, por título ulteriormente descoberto, se verificar que nenhum deles tinha direito sobre o objeto da transação."

O CC/16, no art.1.030, dizia que a transação produz entre as partes o efeito da coisa julgada. Essa idéia foi desenvolvida pela escola pandectista alemã (Dernburg, Pandette, Obbligazioni, 109). O CC/03 é silente a respeito.

Não se fazia mister destacar a similitude entre a coisa julgada e a transação. Esta última é dotada de todos os meios para ter eficácia.

O desconhecimento, por um dos transigentes, de sentença já transitada em julgado que pôs termo ao litígio, anula a transação. Isto ocorre se provado que foi devido a essa ignorância que a parte foi levada a transigir. A sentença tornou desnecessária a transação eis que a incerteza da relação jurídica já se dissipara.

Desnecessário frisar que também desaparece a eficácia da transação se os dois transigentes sabiam da existência de sentença passada em julgado tendo por objeto o mesmo litígio do instituto aqui examinado, isto é, o mesmo ponto considerado "res dubia".

Outro caso de anulabilidade da transação é o de documento ulteriormente descoberto demonstrar que nenhum dos transigentes tinha direito sobre o objeto da transação.

É a incerteza subjetiva da relação jurídica o pressuposto da transação. Nas supramencionadas hipóteses de anulabilidade da transação, verifica-se que elas resultam da inocorrência da incerteza subjetiva.

O art. 850 do CC/03 é incindível em relação de trabalho regulada pela CLT.

12.9) *Conclusões dos itens 12.1 a 12.8*

É incensurável, sob qualquer aspecto, o decisório do Tribunal Superior do Trabalho a que se faz alusão nas linhas iniciais desta nota.

Ao participar do programa de incentivo à aposentadoria, o empregado não abriu mão de direitos não considerados na transação.

Ficou bem patente que, tanto no campo do Direito Civil como no do Direito do Trabalho, a transação deve ser feita por escrito, a fim de bem definir as concessões mútuas.

O acórdão em tela deixa claro que o instrumento da transação apresentava tal lacuna.

13) *O trabalhador e a terceirização da economia*

1. Há algum tempo, a imprensa falada e escrita do nosso país vem dando destaque ao problema da terceirização da economia que, para alguns, significa a transferência para terceiros de atividades não essenciais da empresa; para outros, é a horizontalização da atividade econômica, que se distingue da descentralização; finalmente, há quem afirme que esse processo libera a empresa dos ônus sociais ou encargos trabalhistas.

Ante esse conflito de opiniões sobre um tema indisfarçavelmente econômico, mas com reflexos na área trabalhista, decidimos escrever esta nota para externar o nosso ponto de vista sobre tema tão palpitante quão atual.

2. Breve pesquisa etimológica revela que terceirizar proveio de terceiro, do latim "tertiariu". Na terminologia jurídica, terceiro é a pessoa estranha a uma relação jurídica, inclusive a processual.

Acreditamos que esse neologismo (não o encontramos nos dicionários consultados), como o é o vocábulo terceirização, em sendo transplantado para o âmbito empresarial ou econômico, significa a realização, por um terceiro, de atividade-fim ou atividade-meio da empresa contratante.

3. Note-se, neste passo, que já nos posicionamos a favor da tese de que a terceirização não se há de restringir às atividades meios de uma empresa.

Cabe ao administrador do empreendimento verificar o que mais lhe convém, isto é, se a terceirização deva limitar-se a algo que não se relacione com a sua atividade principal ou se esta poderá, também, ser incluída no processo.

A Constituição Federal não abriga qualquer disposição que vede tal tipo de negócio jurídico e, por via de conseqüência, inexiste lei ordinária que proíba semelhante operação.

Está o empresário, em seu labor, sob a proteção de dois dispositivos da Lei Fundamental. O primeiro é o inciso XIII do art. 5º: "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer."

Nada nem ninguém pode impedir o exercício de atividades lícitas inerentes à administração de uma empresa.

Mas essa liberdade sofre, ainda no plano constitucional, certo condicionamento. É o que deflui do art. 170 da "Lex Legum": "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...".

A liberdade econômica ou a livre iniciativa não pode ser levada a extremos que importem no aviltamento do trabalho humano. Os assalariados, por seu turno, estão impossibilitados de exigir vantagens e privilégios que põem em risco o bem-estar de todos, ou melhor, da comunidade. Como se vê, vários são os planos da liberdade que se limitam reciprocamente.

Nessa linha de raciocínio, se o empresário transfere a terceiros certas operações que vão baratear, sem sacrifício da sua qualidade, o produto final, a comunidade está sendo beneficiada. Mas, se todo esse programa de horizontalização objetiva, exclusivamente, maior lucro mediante a redução das vantagens concedidas aos empregados — não resta dúvida que se trata de manobra condenável susceptível de anulação pela Justiça.

Tratar-se-á, na espécie, de ato doloso e ao qual faz remissão o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho: "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

Assim, se uma empresa "inventa" uma outra que irá absorver seu centro de processamento de dados; que lhe prestará serviços com exclusividade; que indeniza os empregados que serão aproveitados pela nova organização mas sem as vantagens que desfrutavam (convênio médico, cesta básica, comissões, anuênios, gratificação semestral, 14º salário etc.) — não resta dúvida que se configurará a situação de dolo capaz de anular a engenhosa manobra dentro do qüinqüênio prescricional.

No exemplo dado, não é difícil provar-se a má-fé do empresário, mesmo que a nova firma trabalhe para terceiros, pois, aí, estará estruturado o grupo econômico.

Bem sabemos que há casos em que a empresa-mãe se serve de testas-de-ferro para impedir a formação de grupo econômico, o que autoriza a desconsideração da pessoa jurídica ("disregard doctrine"). Mesmo nessa hipótese — lamentavelmente muito comum — é possível a comprovação da má-fé por meio do exame dos atos constitutivos da nova empresa.

Cabe ao empregado avaliar, serena e sensatamente, qualquer proposta de seu empregador para lhe prestar serviços sob a forma de terceirização. Deve recorrer ao sindicato que o representa e cujos órgãos técnicos lhe darão informações úteis a uma satisfatória decisão final.

A legislação vigente, nessa emergência, não oferece ao empregado elementos e recursos que possam protegê-lo contra a surradíssima ameaça: "ou aceita nossa proposta ou rua".

O empresário, por seu turno, muitas vezes vê na terceirização a única possibilidade de continuar vivo no terreno da competição ou de sair do "vermelho".

Se de um lado é natural e compreensível que o empregado não queira ser despojado de certas vantagens conquistadas ao longo do tempo, de outro não podemos anatematizar os esforços de um empresário para escapar da insolvência.

4. As atividades empresariais que, com maior freqüência, são terceirizadas são as seguintes: a) vigilância; b) limpeza; c) conservação do maquinário; d) embalagens dos produtos; e) transportes de mercadorias; f) assistência jurídica; g) assistência médica; h) seleção de pessoal; i) treinamento; j) auditoria.

Fazemos, aqui, breve pausa para frisar que a terceirização é praticada há muito tempo, mas, com a expansão da nossa economia, ela ganhou maiores dimensões e, por isso, despertou a atenção dos líderes sindicais e dos estudiosos da temática trabalhista.

Nunca, em tempo algum, se limitou às atividades-meio da empresa. Vamos dar um exemplo em abono da nossa assertiva: a indústria automobilística. As empresas montadoras dos veículos recebem peças, de centenas de outras empresas, indispensáveis à realização de sua atividade fundamental.

Na estratégia organizacional, acentua-se, modernamente, a tendência a dar-se novo perfil à terceirização. Grandes empresas adquirem vasto terreno que comporta suas próprias instalações bem como as daquelas que produzem peças ou componentes de seu produto principal. Exemplo: montadoras de veículos automotores. A rigor, não deve formar-se o grupo econômico de que trata o § 2º do art. 2º desta Consolidação, se a grande empresa — do exemplo — limitar-se a adquirir a produção das organizações que se instalarem em terreno por ela adquirido.

5. Do que dissemos até aqui se conclui que a terceirização, como a conceituamos de início, não é sempre um mal para o trabalhador. Na maioria das vezes, beneficia o trabalhador, a empresa e a comunidade.

Não ignoramos que críticos incondicionais da terceirização estão sempre a invocar o Enunciado n. 256 do Tribunal Superior do Trabalho ("Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3 de janeiro de 1964 e 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços") para reforçar sua posição.

Ora, nesse enunciado, (cancelado pela Resolução n. 121/03), o que se dizia era o seguinte: a mão-de-obra temporária só pode ser contratada de empresa organizada nos termos da lei específica. E, na terceirização, é uma empresa que pede a outra que lhe preste determinados serviços.

Como se vê, era flagrante a inconsistência do argumento. Essa matéria atualmente está enfocada pelo Enunciado n. 331, do TST.

6. A legislação pátria, como a de muitos outros países, não dedica atenção especial ao negócio jurídico da terceirização.

O contrato de fornecimento de mercadorias ou de serviços tem aspectos importantes, como, por exemplo, a garantia de que a empresa contratada prestará o serviço ou fabricará o produto segundo as estipulações técnicas estabelecidas; segurança da continuidade do ajuste; mecanismo de acomodação dos preços ao processo inflacionário; duração que permita a recuperação do valor investido; venda exclusivamente a um comprador, o que impossibilitará a venda, pelo fabricante, de peças de reposição etc.

Escusado dizer que o empresário provará com mais facilidade sua boa-fé se fizer a terceirização com uma pessoa jurídica.

Quem quer que se dedique à análise da terceirização não pode limitá-la aos seus efeitos trabalhistas; tem ela outros aspectos também relevantes que interessam ao empresário e à comunidade.

Numa palavra: é a terceirização condenada quando for simples instrumento de fraude à lei trabalhista.

Há que se examinar cada caso concreto de terceirização para averiguar se ele encobre u'a manobra ilegal.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 20, do TST (cancelado pela Resolução 106/2001): Não obstante o pagamento da indenização de antigüidade, presume-se em fraude à lei a resilição contratual se o empregado permaneceu prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido.

1.1) Enunciado n. 363 do TST — Contrato nulo. Efeitos — A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. (nova redação dada pela Resolução n. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Não obstante a Turma do Tribunal Superior do Trabalho ter consignado que houve contratação por empresa interposta, antes da Constituição Federal de 1988, inadmissível a declaração do vínculo empregatício com o tomador dos serviços, de conformidade com a diretriz do Enunciado n. 256 do TST, quando a sentença declara que não ficaram caracterizados os requisitos do art. 3º da CLT, aspecto não analisado no Tribunal Regional do Trabalho (Enunciado n. 297 do TST).TST, SBD/1, E-RR 336.194/1996.6 *in* DJU de 1.9.2000, p. 345. (Nota do autor: o Enunciado n. 256 citado foi cancelado e o Enunciado n. 297 recebeu nova redação, conforme Resolução n.121 do TST).

3) Não obstante o pagamento da indenização de antigüidade ao empregado estável, presume-se em fraude a rescisão contratual quando o trabalhador tiver sido readmitido, no dia imediato, como optante pelo regime do FGTS. TST, RR 3.095/83, 3ª T., DJU 22.3.85, p. 3.702.

4) Nulidade. Deve ser argüida pela parte na primeira oportunidade que lhe for apresentada nos autos. Inviável se advogado e ex-empregado, tendo renunciado, expressamente ao mandato, após decorridos mais de quatro meses da renúncia, postular em nome da outorgante. Agravo improvido. TRT 1ª Reg., 3ª T. AP 370/92, DO 23.11.92, p. 172.

5) Trabalho temporário. Fraude. Solidariedade. Se as funções exercidas pelo empregado são amiúdes, essenciais e finalistas à persecussão do objetivo da empreiteira e da dona da obra, dissimulado estará o negócio jurídico consubstanciado na utilização de empresa interposta para contratá-lo a título provisório, implicando na solidariedade entre as fraudadoras. Exegese da Lei 6.019/74. TRT 1ª Reg., 3ª T. RO 12691/89, Bol. de Jur. da 1ª Reg., maio/junho de 1992, p. 54.

6) Pedido de demissão viciado. Provado satisfatoriamente nos autos, ser a empresa reclamada contumaz em obrigar seus empregados a firmar impressos sem preenchimento dos campos vagos, desconstitui-se "pedido de demissão" conseguido mediante coação, eis que não representa a livre vontade do obreiro. Demissão injusta atacada pela sentença primeira que se confirma. TRT 9ª Reg., 3ª T., RO 4456/91, *in* DJ/PR de 12.7.91.

7) Inexiste relação empregatícia quando o trabalhador possui firma individual e, através dela, exerce suas atividades. TRT 11ª Reg., RO 875/90, Ac. 787/91.

8) Trabalho prestado em atividade cujo faturamento é inferior ao salário mínimo não configura relação de emprego. TRT 13ª Reg., RO 299/91, Ac. 8382/91.

9) Locação de veículo. Inexistência de vínculo empregatício. Fazendo a empresa contrato para uso do veículo, correndo todas as despesas por conta do proprietário do veículo, inexistindo qualquer subordinação e a paga feita por quilômetro rodado, não há que falar em vínculo empregatício, eis que ausentes os requisitos do art. 3º da CLT. TRT 15ª Reg., RO 1428/91, 4ª T., Ac. 12.335/91.

10) O decurso do tempo não convalida o ato nulo. Não prescreve, portanto, o direito de ação do trabalhador que se vê envolvido por um contrato de locação de mão-de-obra, celebrado entre duas empresas, que tenha por finalidade a execução de trabalho permanente e necessário à realização das atividades da tomadora de serviços com infringência dos arts. 9º e 444 da CLT e à Lei n. 6.019/74. TRT, 12ª Reg., RO-V 1183/90, 1ª T., *in* LTr 55-09/1105.

11) Contrato a prazo determinado. Impossibilidade. Inviável o contrato de prazo determinado firmado pelo Governo do Estado, com professores do ensino primário, vez que não se trata de exercício de atividade de caráter transitório. TRT 13ª Reg., R. *Ex Off.* 234/91, Ac. 8304/91.

12) O contrato de trabalho exige objeto lícito para que seja considerado válido. Não o sendo, como é o caso do tomador de apostas do jogo de bicho, caracteriza-se a nulidade do contrato laboral, mostrando-se, conseqüentemente, carecedor de ação o autor em que visa o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como a condenação de verbas resilitórias. TST, 2ª T., RR 35.232/91.7, Ac. 3876/92.

13) Inexistindo cláusula assecuratória do direito recíproco de resilição, nos contratos a termo, rege-se o pagamento das reparações, em caso de rompimento do contrato, pela norma do art. 479 e não a do art. 481, ambos da Consolidação. TRT 18ª Reg., RO 294/91, Ac. 1251/91.

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

NOTA

1) *Uma empresa é "la unidad organizativa dentro de la cual un empresario (o empregador) solo o en comunidad con sus colaboradores, persigue continuadamente un determinado fin técnico-laboral con la ayuda de medios materiales e inmateriales" (Hueck-Nipperdey, "Compendio de Derecho del Trabajo", 1ª ed., 1963, pág. 73).*

*Para uns, empresa significa atividade (*Délio Maranhão*) e para outros (*Manuel Alonso Garcia*, "Curso de Derecho del Trabajo", 2ª ed., 1967, pág. 313) é, sob o ângulo jurídico, o local em que se processam muitas relações jurídicas (mercantis, trabalhistas, civis, fiscais, administrativas, etc.). Assim, a empresa não tem estrutura jurídica — como diz o artigo sob comentário. Com linguagem manifestamente imprópria, o legislador quis dizer que, operando-se modificação no contrato social (sociedades por quotas de responsabilidade limitada, por ações etc.), os direitos dos empregados não sofrem qualquer prejuízo; mantêm-se intactos.*

A sucessão de empregador — a rigor — concretiza-se quando há uma substituição de sujeito na mesma relação jurídica. A vende a B seu estabelecimento comercial ou industrial. B substitui A na relação jurídico-laboral em que o outro pólo (ou sujeito) é o empregado. A norma do art. 10 (como a do art. 448, da CLT) é de ordem pública e por isso, sobrepõe-se a qualquer disposição contratual ou acordo de vontades. Destarte, quando A vende a B seu estabelecimento e declara que per-

manece responsável por todas as obrigações de natureza trabalhista, os empregados ignorarão tal ajuste para exigir de B (o novo empregador) o que lhes for devido por lei. Aquela obrigação é válida entre as duas partes — A e B, apenas; os empregados a ela ficam alheios.

Neste passo, é oportuno ressaltar que, no contrato de trabalho, o "intuitu personae" fica restrito à figura do empregado, ficando à margem a do empregador; se essa característica fosse em relação a ambos os contratantes, impossibilitar-se-ia a sucessão de empregadores.

É comum um empregador despojar sua empresa de tudo que tem de mais valioso, para constituir uma outra empresa ou a aliena aos pedaços a terceiros. Depois, vende a empresa com um patrimônio bastante debilitado a alguém, patrimônio que não garantirá os direitos já adquiridos pelos empregados. Não é fácil, em tais casos, provar a malícia do antigo empregador, mas, se tal for feito, temos como possível a anulação dos atos praticados em dano dos empregados.

Em caso de falência, se o síndico mantém a empresa em funcionamento até sua transferência, em leilão, a um terceiro — este, consoante jurisprudência dominante —, fica responsável pelos encargos trabalhistas preexistentes. Em doutrina, é esse o pensamento generalizado e condensado nas seguintes palavras de Délio Maranhão*: "Assim, também em caso de falência pode verificar-se a sucessão através da aquisição do negócio, uma vez que não tenha havido solução de continuidade no funcionamento do estabelecimento, dado que a falência não é causa necessária da dissolução dos contratos bilaterais que podem ser executados" ("Instituições", tomo I, pág. 290, 12ª ed., 1991). Ocorrida a interrupção na prestação de serviços, os empregados terão de habilitar-se no processo falimentar como credores privilegiados. A esta altura, os contratos de trabalho estão extintos. Posteriormente àquela habilitação de créditos, se alguém adquirir o estabelecimento como um todo e reativá-lo, não se poderá falar em sucessão de empregadores.*

Resumindo, a sucessão configura-se nitidamente quando a empresa, como unidade econômico-jurídica, passa de um para outro titular, sem que haja solução de continuidade na prestação de serviços.

No caso de sucessão de pessoa jurídica de Direito Público Interno por pessoa de Direito Privado e vice-versa, a aplicabilidade do artigo em epígrafe depende das condições pelas quais se processa aquela substituição. Se o Poder Público privatiza empresa pública voltada para atividades econômicas, o novo empregador sucede o primeiro para os efeitos da lei trabalhista. Se o Poder Público encampa empresa concessionária de serviço público e prossegue normalmente na exploração do serviço, fica ele sub-rogado em todos os direitos e obrigações como empregador. Se essa encampação é para sustar a execução do serviço, porque será ele prestado de outra maneira (exemplo: encampação de pequena empresa hidrelétrica para que a região concedida seja atendida por empresa de maior porte), as reparações devidas aos empregados da empresa encampada devem ficar a cargo daquela que foi prevista no contrato de concessão. No silêncio do contrato, entendemos que a responsabilidade por esse pagamento deve caber ao Poder concedente, pois a encampação — como modalidade de expropriação — é um ato que sempre traz prejuízos àquele que se beneficiava da concessão.

Consoante o disposto no Dec.-lei n. 368, de 19 de dezembro de 1968, é vedada a dissolução de empresa que se encontre em mora relativamente a salários. Para efetivar tal providência, deve antes o empregador requerer a certidão negativa de débito salarial à Delegacia Regional do Trabalho, mediante prova bastante do cumprimento das obrigações salariais com os empregados. Empresa em mora salarial está impedida de: a) pagar honorários, gratificação, "pro labore" ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares de firma individual; b) distribuir quaisquer lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares, acionistas, ou membros de órgãos dirigentes ou fiscais.

2) *Acontece, amiúde, que, no contrato de transferência de um estabelecimento industrial ou comercial para outro dono, se coloque cláusula dispondo que o vendedor (empregador substituído) fica responsável por todos os encargos trabalhistas até a data em que se operou a tradição do bem. Essa espécie de contrato é admitida e sua validade é incontestada no âmbito do Direito Civil e do Direito Comercial. Nenhuma influência, porém, tem ele no âmbito do Direito do Trabalho. Este dispõe expressamente que o vínculo obrigacional anterior é com a empresa, pouco importando que haja operado uma mudança na sua direção. O artigo em epígrafe é bem claro: aquela mudança em nada afetará os direitos adquiridos por seus empregados.*

Já dissemos, algures, que pode ocorrer dolo numa sucessão de empregadores. O vendedor esvazia a empresa de todos os seus bens mais valiosos e o comprador participa da simulação, pois espera ser compensado pela colaboração dada. Todos os atos relacionados com semelhante manobra são anuláveis. Aqui, queremos acrescentar que os bens particulares dos participantes da manobra fraudulenta podem ser requisitados para garantir os direitos de todos os empregados, e isto independentemente da forma de sociedade adotada pelos implicados no negócio. As restrições que a legislação societária pode estabelecer ao chamamento dos bens particulares dos sócios, para garantia das dívidas da sociedade, não se sustentam de pé quando haja malícia ou dolo, como no caso mencionado.

3) *O artigo 1.032 do Código Civil de 2003 agasalha a regra disciplinadora da responsabilidade do sócio retirante, do sócio excluído ou de seus herdeiros em caso de morte, pelas obrigações sociais anteriores, até 2 anos depois de averbada a resolução da sociedade, ou, nos 2 primeiros casos (exclusão ou retirada de sócios), pelas posteriores e em igual prazo, enquanto se requerer a averbação contratual no registro competente. Claro está que esse artigo prevê a responsabilidade relativa às obrigações licitamente contraídas. Quando a obrigação derivar de um ato ilícito praticado pelo sócio retirante ou excluído, de forma culposa ou dolosa, deverá ser aplicada a regra geral da responsabilidade civil, inclusive aos prazos prescricionais e decadenciais.*

4) *O art. 1.115 e seguintes, do Código Civil de 2003, estabelecem regras relativas à transformação, incorporação, fusão e cisão das sociedades. Assim, houve a previsão de que a transformação de uma sociedade não modificará e nem prejudicará, em qualquer caso, os direitos dos credores e de que as sociedades criadas a partir da transformação, incorporação, fusão e cisão sucedem as sociedades extintas em todas as obrigações e direitos*

5) *O art. 1.122, do Código Civil de 2003, ressalva o direito do credor em promover ação judicial para anulação dos atos da incorporação, cisão ou fusão, até 90 dias de sua publicação, notadamente quando se pratiquem atos em fraude contra credores.*

6) *Se o alienante ficar sem bens suficientes para pagar seu passivo, a eficácia da alienação do estabelecimento depende do pagamento de todos os credores, ou do consentimento destes, de modo expresso ou tácito, em trinta dias a partir de sua notificação pessoal, como se infere da leitura do art. 1.145 do Código Civil de 2003.*

Essa regra não era albergada pelo Código Civil de 1916. A venda do estabelecimento poderia ocorrer sem que houvesse o pagamento dos credores, ou de sua anuência, como condição de sua eficácia, se após a transferência da propriedade não restassem bens suficientes ao empresário para solver o seu passivo.

Lembre-se, contudo, que os arts. 2 ,V, e 52, VIII, do Decreto-Lei n. 7.661/45 (Lei de Falências), já proibiam a alienação do estabelecimento sem o prévio consentimento dos credores, se em decorrência disso ingressasse o empresário em estado de insolvência, sendo inclusive uma das hipóteses de decretação da quebra.

Quer dizer, conforme o citado art. 1.145, do CC/ 2003, apresenta uma inovação ao determinar a ineficácia do negócio de alienação de estabelecimento, caso não se proceda à consulta ou pagamento dos credores. Assim, existindo credores trabalhistas, podem eles se opor à alienação e requererem a declaração de ineficácia da alienação do estabelecimento, nessa hipótese de que, com esse trespasse, fique o empregador sem bens suficientes para solver seu passivo. Entendemos que essa oposição dos empregados é da competência da Justiça do Trabalho, posto que se trata de questão que tem origem no contrato de trabalho.

7) *Estabelece o art. 1.146 que o adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo ou empresa sucedida responsáveis solidariamente pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento. Essa limitação de tempo, no entanto, não atinge os débitos trabalhistas, posto que, com esteio no art. 10 ora examinado, os empregados podem cobrar do empregador sucedido seus créditos no prazo prescricional inscrito na Constituição Federal, e independentemente de estarem tais créditos contabilizados ou não.*

Assim, o sucessor do estabelecimento responderá pelos débitos anteriores à alienação

JURISPRUDÊNCIA

1) Orientação Jurisprudencial n. 225 da SDI1 do TST, com redação dada pela Res. de 18.4.2002. Em razão da subsistência da Rede Ferroviária Federal S/A e da transitoriedade dos seus bens pelo arrendamento das malhas ferroviárias, a Rede é responsável subsidiariamente pelos direitos trabalhistas referentes aos contratos de trabalho rescindidos após a entrada em vigor do contrato de concessão; e quanto àqueles contratos rescindidos antes da entrada em vigor do contrato de concessão, a responsabilidade é exclusiva da Rede.

1.1) Sucessão trabalhista. Sempre que um estabelecimento de crédito adquirir a transferência e assunção do Fundo de Comércio de agências bancárias de outro banco em liquidação, por determinação do Banco Central e continua a exploração da mesma atividade bancária, com todos os serviços, caracteriza a sucessão trabalhista. TST 2ª T. RR-273.047/96-3, *in* DJU de 4.12.98, p. 192.

2) É irrelevante o vínculo existente entre as empresas sucessora e sucedida, bem como a natureza do título que possibilitava ao titular do estabelecimento a utilização dos meios de produção nele organizados para a análise de responsabilidade quanto aos débitos trabalhistas em face da sucessão de empresas. Dessa forma, mesmo no caso de sucessão ocorrida em face da concessão de exploração de serviço público, combinada com posterior contrato de arrendamento de bens da sucedida, é da empresa sucessora a responsabilidade plena pelos direitos trabalhistas dos empregados cujos contratos de trabalho não foram rescindidos antes da sucessão.TST, 5ª T., RR-546.221/1999.0 *In* DJU de 1.9.2000, p. 449.

3) Mesmo em se tratando de pessoas jurídicas de direito privado concessionárias de serviço público, é possível a existência do fenômeno da sucessão de empresas, desde que comprovada a assunção pela sucessora dos elementos da atividade econômica desenvolvida pela sucedida, em consagração ao princípio protetor do hipossuficiente. TRT 19ª R.AI -70.12519-71 *in* Rev. LTr 65-02/202 (fevereiro de 2001).

4) O arrendatário, como sucessor que é, responde pelos encargos trabalhistas da propriedade arrendada. TRT 6ª R. 1ª T. AP 01561/99 *in* Rev.LTr 65-02/205

5) Sucessão trabalhista. Na ótica do Direito do Trabalho, a fusão não afeta a sucessão trabalhista, face ao disposto nos arts. 10 e 448, da CLT. TST 1ª T., RR-286743/96.9, *in* DJU 13.12.96, p. 50467.

6) As empresas que prosseguiram na exploração das malhas ferroviárias da Rede Ferroviária Federal são responsáveis pelos direitos trabalhistas dos ex-empregados desta, cujos contratos de trabalho não foram rescindidos antes da entrada em vigor do contrato de concessão de serviços respectivos. TST, SBDI1, E-RR-540.238/1999.2, *in* DJU de 15.02.2002, p. 406.

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

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

II — em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural. *(Inciso revogado pela EC n. 28, de 25.5.00, DOU 26.5.00 e Retif. DOU 29.5.00). V. CF art. 7º, inc. XXIX.*

§ 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. *(Redação dada pela Lei n. 9.658, de 5.6.98, DOU 8.6.98). V. CF, art. 7º XXIX.*

§ § 2º e **3º** Vetados.

(O art. perdeu eficácia com a EC n. 28/00. V. nota 1.)

NOTA

1) *Quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, afirmou-se que tinha o vício da inconstitucionalidade o tratamento diferenciado que ela dispensava à prescrição do direito de ação cuja titularidade coubesse ao trabalhador urbano ou ao rural.*

O Legislativo, sensível a esses protestos, acabou por aprovar a Emenda Constitucional n. 28, de 25 de maio de 2000, revogando as alíneas "a" e "b" do inciso XXIX do art. 7º e o art. 233, todos da Constituição Federal.

O sobredito inciso XXIX ganhou a seguinte redação:

"ação, quanto aos créditos resultantes da relação de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos, para os trabalhadores rurais e urbanos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho."

De conseguinte, as regras da prescrição ganharam uniformidade tanto no trabalho rural como no urbano.

Em relação aos créditos trabalhistas, esse inciso não torna ineficaz o art. 166 do Código Civil de 2003: "O juiz não pode conhecer da prescrição de direitos

patrimoniais se não foi invocada pelas partes". Há, no mesmo sentido, o art. 219, § 5º, combinado com o art. 218, ambos do CPC.

É bem de ver que o novo prazo prescricional não afeta as situações já atingidas pela prescrição bienal.

O prazo prescricional tem início no instante em que o direito é lesado ou no momento em que o titular desse direito toma ciência da lesão.

Ocorre a prescrição, isto é, o despojamento de um direito de sua capacidade de defender-se, quando esta não se exerce depois de certo lapso de tempo previsto em lei pertinente. Como se vê, não é o direito que enfraquece e morre com a prescrição, pois pode ele conservar-se íntegro com o passar do tempo; é a sua capacidade de defender-se contra eventual agravo que a prescrição afeta. A certeza das relações jurídicas e a ordem social exigem a temporalidade do direito subjetivo e, de conseqüência, obrigam seu titular a exercê-lo num determinado espaço de tempo.

O objeto da prescrição não são todos os direitos, mas apenas os patrimoniais e alienáveis.

A renúncia da prescrição — reza o art. 191 do Código Civil de 2003 — pode ser expressa ou tácita e só valerá sendo feita, sem prejuízo de terceiro, depois que a prescrição se consumar. Tácita é a renúncia quando se presume de fatos do interessado, incompatíveis com a prescrição.

A produção do efeito extintivo ou liberatório da prescrição não exige, como pressuposto, a boa-fé, como acontece no usucapião (este faz nascer direitos e aquela é causa extintiva de ação em defesa de um direito); ocorre a prescrição com o simples transcorrer do tempo.

Esta Consolidação, ao contrário do atual Código Civil, não estabeleceu uma distinção entre prescrição e decadência. A primeira afeta o modo pelo qual um direito, quando atacado, pode defender-se; a segunda, é efeito da inércia do titular de um direito que tem certo prazo para agir e não o faz, provocando a caducidade desse direito. (Sobre a decadência ver artigos 207 "usque" 211; sobre a prescrição ver artigos 189 "usque" 206, todos do CC 2003)

É fatal o prazo de decadência. Extingue-se na hora preestabelecida. Esse prazo — que se qualifica também de extintivo de direito — não se interrompe nem se suspende seja qual for a razão ou motivo invocados, salvo disposição legal em contrário, conforme artigo 207 do Código Civil de 2003.

É a renúncia o modo pelo qual se extinguem direitos disponíveis. Consoante o Código Civil, é renunciável a prescrição só depois de consumar-se. Ensina Clóvis Bevilacqua *("Código Civil Comentado", tomo I, pág. 351, 1956, Ed. Francisco Alves): "A renúncia da prescrição consumada, para ser válida, deve ser feita por pessoa capaz e não há de prejudicar direito de terceiro". Este o pensamento de todos aqueles que interpretaram o nosso Código Civil. Dessa regra se infere que o concordatário está impossibilitado de renunciar à prescrição consumada porque, exonerado de uma prescrição, seu patrimônio aumentou. É evidente que, no caso, a garantia com que contam os credores ficará diminuída pela renúncia. Em se tratando de solidariedade passiva de empresas, a renúncia da prescrição, nos termos apontados, de um dos devedores solidários, não é oponível aos demais devedores.*

2) *Vem sendo prestigiada a tese de que a Constituição Federal, no inciso XXIX, do art. 7º (transcrito no item 1 deste artigo), não condicionou a decretação da prescrição a prévio pedido da parte.*

Faz-se a melhor comprovação dessa linha doutrinária lendo-se o Suplemento Trabalhista n. 37/92, da LTr, em que se defende, com rara mestria, esse entendimento.

Sustenta-se que o instituto da prescrição foi alçado a nível constitucional e que a respectiva norma é dirigida, não apenas ao legislador, mas, também, aos intérpretes e ao Juiz.

Afirma-se, na sobredita publicação especializada, que "a prescrição dos direitos sociais, após a CF/88 prescinde de pedido da parte interessada, por ser de ordem pública e, inclusive, por ter passado a fazer parte do rol dos direitos irrenunciáveis".

Tal posição é defendida com argumentos de inegável solidez.

Todavia, a tese oposta, também, se estriba em argumentos sólidos e à qual nos filiamos.

Nem todos os direitos fundamentais, inclusive os sociais, têm eficácia obrigatória ainda que seus titulares deixem de exercê-los. Exemplo: "é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem" (inciso V, do art. 5º da CF).

Ninguém, inclusive o magistrado, pode compelir o ofendido a utilizar o preceito, bem como a respectiva legislação infraconstitucional, para obter reparação ao agravo sofrido.

O mesmo dizemos no tangente à prescrição. Na esfera trabalhista, a inércia do empregador ante as pretensões relativas a períodos superiores ao da prescrição, só favorece o empregado. De notar-se, ainda, que tal situação é a mais comum e de indiscutível relevância no pretório trabalhista.

Evidente que, por esse prisma, o empregado ficará prejudicado se a prescrição for declarada de ofício pela Vara do Trabalho.

"Se — na dicção de Clóvis Bevilacqua *("Teoria Geral do Direito Civil", 7ª edição, Liv. Francisco Alves, Rio de Janeiro, 1955, pág. 284) — o interessado não alegar a prescrição, naturalmente é porque a ela renuncia e, portanto, o juiz não pode decretar, ainda que por outros meios se verifique a consumação".*

Aqui, cai como uma luva o velho aforismo: invito beneficium, non datur*: "ninguém faz concessões ou renuncia a um benefício contra a vontade (*Orozimbo Nonato*, Curso de Obrigações, 1ª edição, pág. 39). Ora, se o prescribente, embora podendo exercer livremente o benefício da prescrição, não o faz, é inconcebível que o magistrado declare prescrito o direito de ação contra a vontade do próprio interessado.*

Inconsistente o argumento fundado no inciso IV, do art. 269 do CPC, de que, independentemente do pedido do interessado, é dado ao Juiz extinguir o processo com julgamento do mérito "quando pronunciar a prescrição".

Essa faculdade legal do juiz é restringida pelo § 5º, do art. 219, também da lei processual citada, que diz imperativamente: "Não se tratando de direitos patrimoniais, o juiz poderá de ofício conhecer a prescrição e decretá-la de ofício".

"Contrario sensu", *em se tratando de direitos patrimoniais (como acontece na maioria das reclamações trabalhistas) é defeso ao juiz pronunciar, de ofício, a prescrição.*

Cumpre-nos confessar, neste passo, que em edições anteriores era diferente nosso posicionamento diante da questão. Modificâmo-lo depois de novos estudos e pesquisas.

3) *O menor de 18 anos tem de ser assistido por seu responsável legal no ajuizamento de uma reclamatória. Até que complete aquela idade, não corre nenhum prazo de prescrição. É o que diz o art. 440, desta Consolidação.*

Se, apesar da nulidade absoluta do contrato de trabalho, o empregado prestou serviços, tem ele direito aos respectivos salários, pois, de outra maneira, teríamos o enriquecimento ilícito do empregador.

4) *O Código Civil de 2003 estabelece que o negócio jurídico nulo de pleno direito é imprescritível, pois não se convalida com o decurso do tempo, como dispõe seu artigo 169. Não produz qualquer efeito jurídico. A CLT guarda mutismo sobre a questão. Recorremos, portanto, ao Código Civil de 2003, em cujo art. 166 se relacionam os atos nulos de pleno direito: quando praticado por pessoa absolutamente incapaz; quando ilícito ou impossível o seu objeto; quando não revestir a forma prescrita em lei; quando for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade; quando a lei taxativamente o declarar nulo ou lhe negar efeito.*

No art. 171 , também do Código Civil, encontram-se os atos de nulidade sanável ou anuláveis. São aqueles praticados por agente relativamente incapaz (maiores de 16 e menores de 18 anos; os ébrios habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido, os excepcionais sem desenvolvimento mental completo; e pródigos — art. 4º , do Código Civil de 2003) ou que apresentem vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores (art. 138 do Código Civil de 2003).

Imprescritíveis são apenas os atos nulos de pleno direito; os anuláveis — não.

Tanto na doutrina, como na jurisprudência, há manifestações contrárias ao nosso pensamento. Entretanto, os exemplos supra, com que ilustramos nossa opinião, demonstram, de modo cabal, não ser sustentável a tese de que, no Direito do Trabalho (ou na CLT, como queiram) não há atos imprescritíveis.

Vários doutrinadores defendem a tese da imprescritibilidade dos direitos do trabalhador na vigência do contrato, porque, na maioria das vezes, sua inércia ou silêncio resultam do temor a represálias do empregador. Decorrentemente, entendem que o prazo prescricional só começa a fluir depois da dissolução do contrato de trabalho. Esse pensamento não está distante da realidade, mas, nosso sistema legal não lhe dá amparo. No entender de Edilton Meirelles, a regra de imprescritibilidade do ato nulo não se aplica ao direito do trabalho, pois a Constituição Federal/88,em seu artigo 7, inciso XXIX, não fez qualquer ressalva quanto à prescrição de crédito decorrente da relação de emprego. Assim, seja decorrente ou não de ato nulo, o crédito trabalhista sempre prescreverá (conf. s/ob. "O Novo Código Civil e o Direito do Trabalho", LTr Ed., pg.49).

5) *A prescrição iniciada contra uma pessoa continua a correr contra o seu herdeiro (v. art. 196 do Código Civil de 2003). É a extensão, à prescrição, do princípio da "accessio temporis". A palavra "herdeiro", na hipótese, abrange qualquer sucessor, seja ele singular ou universal. A regra é considerada na sucessão de empregadores.*

6) *Há causas suspensivas e interruptivas do prazo de prescrição. As primeiras suspendem o curso da prescrição e não anulam o período já transcorrido: cessada a causa, o prazo reinicia o seu curso. A causa interruptiva apaga o tempo que já correu e, depois da sua cessação, o prazo da prescrição começa a ser contado outra vez. Em face do silêncio desta Consolidação no que tange às causas suspensivas e interruptivas da prescrição, utiliza-se o que a respeito é estabelecido no Direito Comum, isto é, no Código Civil. Diante das peculiaridades do Direito do Trabalho, pensamos que a ele se aplicam as causas que impedem ou suspendem a prescrição encerradas nos incs. III, do art. 197 e II e III, do art. 198 do Código Civil de 2003.*

Assim, não corre a prescrição: entre tutelados e curatelados e seus tutores ou curadores, durante a tutela ou curatela; contra os ausentes do Brasil em serviço público da União, dos Estados ou dos Municípios; contra os que se acharem servindo nas Forças Armadas em tempo de guerra.

Os preceitos citados por último deixaram de lado os casos de prestação de serviços, no Exterior, a uma autarquia, empresa pública ou fundação pública. Observa-se que o atual Código Civil corrigiu a distorção que existia no código anterior, que se olvidava dos integrantes da Aeronáutica, quanto à não fluição da prescrição para estes.

Entre as causas suspensivas da prescrição colocamos as medidas cautelares previstas em nosso Código de Processo Civil, medidas que têm de anteceder o ajuizamento da causa principal. Escoado o prazo previsto no Código de Processo Civil (art. 806, do CPC), e que é de 30 dias, a medida cautelar perde sua eficácia. O prazo referido conta-se da data da efetivação da medida cautelar, quando concedida em processo preparatório.

No art. 202, do Código Civil de 2003, estão arroladas as causas que interrompem a prescrição. Adaptando-se ao Direito do Trabalho o que se contém nesse art. 202, diremos que a prescrição se interrompe pela apresentação da reclamatória e não pela citação (ou notificação) do reclamado, uma vez que esta independe de qualquer providência do reclamante. São, também, causas interruptivas da prescrição: qualquer ato judicial que constitua em mora o devedor e qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial que importe o reconhecimento do direito pelo devedor. Consoante o art. 202, parágrafo único, do Código Civil de 2003, "a prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para a interromper". O "caput" desse artigo 202 apresenta uma inovação ao estabelecer que a interrupção da prescrição somente poderá ocorrer uma única vez. Essa regra é aplicável perfeitamente ao Direito do Trabalho.

Tudo que acabamos de falar sobre as causas interruptivas e suspensivas da prescrição não se altera com a superveniência do disposto no inciso XXIX do art. 7º da CF acerca daquele instituto. Pensar diferente é fechar os olhos às desagradáveis conseqüências do curso inexorável e peremptório do prazo prescricional, como no caso dos menores de 18 anos.

6.1) *A Lei n. 9.958, de 12.1.00, estabelece que se suspende o curso da prescrição no instante em que o trabalhador apresenta sua reclamação às Comissões de Conciliação Prévia (v. comentários aos arts. 625-A e seguintes).*

7) *A despeito do transcurso de lapso de tempo superior a cinco anos, não prescreve o direito do empregado de reclamar diferença salarial decorrente de ajuste contratual inferior à remuneração mínima. Prescrevem, apenas, na espécie, as prestações vencidas e anteriores a cinco anos. Aplica-se à espécie o Enunciado n. 294 do TST.*

8) *V. art. 219, do CPC: "A citação válida torna prevento o juízo, induz litispendência e faz litigiosa a coisa; e, ainda quando ordenada por juiz incompetente, constitui em mora o devedor e interrompe a prescrição. § 1º A prescrição considerar-se-á interrompida na data do despacho que ordenar a citação. § 2º Incumbe à parte, nos dez dias seguintes à prolação do despacho, promover a citação do réu". Mas, no processo trabalhista, a citação (notificação, diz impropriamente a CLT) se faz independentemente da iniciativa do autor. No foro trabalhista, a reclamação ajuizada acarreta a interrupção da prescrição.*

9) *Temos dito que a prescrição começa a fluir do instante em que se verificou a violação do direito ou daquele em que o credor tomou conhecimento do ato considerado ilegal. Essa a regra reconhecida pela doutrina e pelo Direito positivo. Na hipótese, o ato isolado do empregador atingiu o fundo do direito do empregado. Em se tratando, porém, de prestações sucessivas garantidas por lei, prescreverão apenas aquelas que se situarem em tempo anterior ao período de cinco anos previsto na Constituição, período que, em qualquer caso, não se estenderá além dos dois anos após a extinção do contrato. Isto se o empregado for urbano.*

10) *Discute-se, ainda, se há no processo trabalhista a prescrição intercorrente, isto é, aquela que deriva da inércia do reclamante no processo que resultou da sua reclamação em Juízo. Alguns autores, com o eminente Ministro* Russomano *à frente, defendem essa posição alegando que o reclamante pode ir a Juízo, sempre, acompanhar o andamento do feito e se não o faz é porque não tem maior interesse no caso. Outra corrente contrapõe que o processo trabalhista independe de qualquer impulso das partes, uma vez que o magistrado tem todos os poderes legais para dinamizá-lo, não sendo justo que o trabalhador seja, por isso, prejudicado. Inclinamo-nos a negar a prescrição intercorrente. Esta posição combina melhor com a índole do Direito do Trabalho.*

Manifestou-se, no TST, corrente favorável à prescrição intercorrente, apenas, quando o trabalhador conta com a assistência de advogado. Ver, nesse sentido, o acórdão da 5ª Turma daquele Tribunal proferido no julgamento do Recurso de Revista n. 153.542/94.5, in *DJU de 16.2.96, pág. 3264.*

Discute-se, também, se o prazo de cinco anos para prescrição do direito de reclamar judicialmente só abrange as situações regidas pelas normas da CLT, ficando à margem a legislação não-consolidada. Entendem alguns que, aí, se há de aplicar o que a respeito se estabelece no Código Civil, uma vez que a própria CLT admite a subsidiariedade do Direito Comum. Entendemos que se deve aplicar o estatuído na própria CLT, eis que as situações concretas disciplinadas pela legislação não-consolidada guardam maior analogia com aquelas que se acham submetidas à CLT e não com as outras, que se sujeitam ao Código Civil.

11) *A prescrição paralisa os efeitos de um ato anulável. Se a parte interessada, na vigência do contrato de trabalho, deixou de exercer o seu direito à ação por prazo superior a cinco anos, temos a configuração da prescrição.*

12) *Se o empregador despede o empregado sem dar-lhe o aviso prévio, a prescrição começa a correr da data em que deveria expirar o pré-aviso. Há quem declare estar o termo inicial da prescrição no dia em que o empregado é desligado da empresa. Nosso entendimento é contrário à tese. Se o empregador desobedece à lei e não concede o aviso prévio ao empregado, não é justo que este ainda veja o prazo bienal da prescrição encurtado.*

13) *A propositura de dissídio coletivo não é causa interruptiva da prescrição em matéria de dissídios individuais. A lei não trata desse tipo de causa.*

14) *O arquivamento da reclamatória provoca a perempção da instância: a prescrição — interrompida pelo simples ajuizamento da reclamação — recomeça a correr.*

15) *Tem o empregador, por lei, o prazo de 48 horas para anotar a Carteira de Trabalho. Vencido esse prazo, começa o da prescrição. Sustenta-se, ainda, que o prazo — no caso — deve fluir a partir da rescisão do contrato de trabalho, porque a regra que manda anotar a Carteira é de ordem pública. É esta também a nossa opinião. O Enunciado n. 64 do TST, que tratava desse assunto foi cancelado pela Resolução n. 121/2003.*

16) *Não corre a prescrição contra o menor de 18 anos. É o que diz a lei (art. 440, da CLT). Por isso, qualquer reclamação com base em contrato de aprendizagem pode ser apresentada em Juízo até dois ou cinco anos após atingir o empregado 18 anos.*

Exemplo: Menor, com 16 anos de idade, é despedido sem motivo justo e sem receber o que lhe for devido. Depois de completar 18 anos, terá dois para reivindicar a reparação prevista em lei.

17) *Por força de lei, deve o empregador colocar seu empregado ao corrente das comissões a que tem direito. O prazo de prescrição para postular judicialmente qualquer diferença de comissão começa a correr da data em que o empregado toma conhecimento da sua exata posição em matéria de pagamentos da clientela. Antes disso, em verdade, não sabe o empregado o que solicitar a seu empregador.*

18) *É muito comum o empregado, numa ação, fazer um pedido determinado. Mais de dois anos depois da sua dispensa volta a Juízo com a pretensão diferente mais dirigida ao mesmo empregador. Seu direito de ação, neste último caso, foi fulminado pela prescrição, uma vez que o ajuizamento da primeira reclamatória não interrompe a prescrição em relação à segunda.*

19) *No direito romano, a "praescriptio" surgiu no período formulário (de 150 AC a 200 DC) como parte introdutória da fórmula em que o pretor determinava ao Juiz a absolvição do réu, extinto estivesse o prazo de duração da ação.*

20) *Discorrendo sobre a irretroatividade da lei e a prescrição, diz* Câmara Leal *("Da Prescrição e da Decadência", Forense, 2ª edição, 1959, pág. 101):*

"Ora, na prescrição, enquanto esta não se consuma pela expiração do prazo prescricional, não há para o prescribente um direito adquirido, porque, antes dessa consumação ele não pode invocá-lo nem fazer reconhecê-lo. Portanto, a nova lei publicada antes da

expiração do prazo prescricional, vem surpreender a prescrição em curso, quando ela não constitui ainda um direito adquirido, mas mera expectativa, cuja realização depende do decurso do tempo fixado pelo legislador e deve, por exercer sobre ela toda sua autoridade, subordiná-la ao seu novo império."

21) *O Superior Tribunal de Justiça, pela Súmula 210, entende que "a ação de cobrança das contribuições para o FGTS prescreve em 30 (trinta) anos".*

Essa posição contrariava a redação antiga do Enunciado n. 362, do TST, que era fundado no prazo prescricional de dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, da ação de cobrança das referidas contribuições (v. item 4 da jurisprudência deste artigo).

*Defendemos a tese de que era e é correta a Súmula do STJ, porque o antigo Enunciado do TST conflitava com o preceituado no § 5º, do art. 23, da Lei n. 8.036/90 (Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço). Procedeu bem, portanto, o TST ao dar nova redação a esse Enunciado nos seguintes termos: "*É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho."

V. Suplemento Trabalhista 046/00, da LTr, em que analisamos, longamente, a antiga redação do precitado Enunciado n. 362.

22) *Assenta o Enunciado n. 153 do TST que só se conhece de prescrição argüida na instância ordinária, isto é, na Vara do Trabalho e no Tribunal Regional. Contudo, o art. 193 do Código Civil de 2003 estabelece que ela pode ser alegada em qualquer grau de jurisdição, pela parte a quem aproveita. Assim, poderá haver o entendimento de que ela poderá ser alegada, inclusive, nas instâncias extraordinárias, entendimento este que será melhor examinado a seguir.*

Lembre-se que a possibilidade da argüição da prescrição ocorrer posteriormente à contestação encontra respaldo no art. 303, III, do CPC, de 1973. Essa possibilidade, que, é aceita pela jurisprudência, cria dificuldades processuais, pois, admitida ela em grau de recurso, é curial que deverá o juiz abrir o contraditório, com a possibilidade de se produzir provas quando for alegada uma causa impeditiva, suspensiva ou interruptiva do prazo respectivo.

A prescrição extintiva de obrigação — como matéria de defesa — já era conhecida em Roma, no processo formulário.

A CLT é contemporânea do CPC de 1939, o qual registrava apenas quatro exceções: suspeição, incompetência, litispendência e coisa julgada. Todavia, a doutrina da época admitia outras exceções, destacando-se as da prescrição da ação, da confissão, da transação, da renúncia etc.

Colocada a questão nestes termos, indaga-se: é possível se invocar a prescrição em sede de recurso extraordinário ou, então, em sede de recurso de revista, já que esse artigo 193, do Código Civil/03, assegura a faculdade da parte invocar a prescrição em qualquer grau de jurisdição?

Entendemos que inexiste a possibilidade de se invocar a prescrição em sede desses recursos, posto que eles têm pressupostos voltados para a tutela das normas federais, constitucionais e ordinárias. Por meio deles, não se discute questões fáticas, mas apenas as questões de direito. E dentre estas questões, não figuram toda e qualquer "quaestio iuris", já que esses recursos extremos só se ocupam daquelas examinadas e solucionadas no decisório impugnado.

Por ser a prescrição uma "quaestio facti", não pode ser examinada em recurso de revista ou em recurso extraordinário. Claro está que não poderá ela ser examinada em sede de embargos, declaratórios ou de divergência, apresentados contra acórdão proferido nesses recursos.

Com relação à impossibilidade de se invocar a matéria em recurso extraordinário, merecem ser citadas as palavras lúcidas de Humberto Theodoro Júnior no sentido de que "a exceção de prescrição não pode ser suscitada originariamente no recurso extraordinário e no especial, em primeiro lugar, porque não se pode examinar a questão sem a análise de seu suporte fático (inércia do titular do direito não exercido da respectiva pretensão e decurso de tempo); a prescrição é, basicamente, uma "quaestio facti", e não uma "quaestio iuris". Em segundo lugar por representar uma inovação objetiva da causa, feita após julgamento recorrido, o que atenta contra o requisito recursal do prequestionamento. Se nem mesmo o exame da ofensa à Constituição dispensa o requisito do prequestionamento com maior força o princípio haverá de ser observado na argüição de prescrição" (conf. pg. 206, s/ob "Comentários ao Novo Código Civil", art. 185 a 232, vol.III, tomo II, ed. 2003, Editora Forense).

Esse renomado autor patrício colaciona inúmeros julgados, que, por sua relevância, merecem ser transcritos:

1) "A versão fática do acórdão é imodificável na instância extraordinária" (STF, 2ª T., Ag 147.019/CE, Rel. Ministro Carlos Velloso, Ac. 13/104/1993, RTJ 152/612);

2) "É inadmissível o recurso extraordinário, quando não ventilada, na decisão recorrida, a questão federal suscitada" (Súmula n. 282, do STF).

3) "Prescrição não argüida nas instâncias ordinárias não pode ser considerada no grau extraordinário" (STJ, 2ª T. RESP 5.068, DJU 22.3.93, 4.524);

4) "No que toca à alegada prescrição da ação petitória de herança, é de ver que a suscitação da "quaestio iuris originariamente, em embargos declaratórios, não propicia o recurso extraordinário, à mingua do prequestionamento" (STF, 2ª. T., RE 104.893, Rel. Min. Djaci Falcão, ac. 15.12.1987, DJU 17.6.1988, p. 15.255).

E quanto ao recurso de revista, por estabelecer a CLT, taxativamente, as matérias de índole jurídica que podem ser examinadas no recurso de revista, delas não constando a prescrição, que é matéria fática, como salientado acima, não pode a regra do art. 193 do Código Civil de 2003 ser aqui aplicada subsidiariamente. Assim, não pode ser invocada a prescrição em recurso de revista.

23) Na forma do art. 194, do Código Civil de 2003, fica claro que o juiz, de ofício, não pode suprir alegação da prescrição, ainda que de direito não patrimonial, salvo se for para favorecer a pessoa absolutamente incapaz.

24) *O art. 190 do Código Civil de 2003 acabou com a discussão acerca da prescrição ou não da exceção. A exceção prescreve e prescreve no mesmo prazo da própria pretensão. Exemplo deste caso merece ser citado aquele em que, prescrita a pretensão a determinado crédito, não pode esse credor alegar a compensação em ação proposta contra si para cobrança de* outro crédito, do qual é devedor.

25) *O art. 200 do Código Civil de 2003 estabelece que, quando a ação se originar de fato que deva ser apurado no juízo criminal, não correrá a prescrição antes da respectiva sentença definitiva.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 95, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS..

2) Enunciado n. 64, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): A prescrição de reclamar contra anotação da Carteira Profissional ou omissão desta flui da data de cessação do contrato de trabalho.

3) Enunciado n. 114, do TST, de 22.10.80 — É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

4) Enunciado n. 362 do TST. FGTS. Prescrição. É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho. (nova redação dada pela Resolução n. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no final do livro)

5) Enunciado n. 153, do TST — Não se conhece de prescrição não argüida na instância ordinária.

6) Enunciado n. 156, do TST — "Da extinção do último contrato é que começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação objetivando a soma de períodos descontínuos de trabalho".

7) Enunciado n. 294, do TST — Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações decorrentes de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

8) Enunciado n. 223, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/2003): Prescrição. Opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Termo inicial. O termo da prescrição para anular opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço coincide com a data em que formalizado o ato opcional, e não com a cessação do contrato de trabalho.

9) Enunciado n. 274, do TST — Prescrição parcial. Equiparação salarial — Na ação de equiparação salarial, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (nova redação dada pela Resolução n.. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

10) Enunciado n. 206, do TST. FGTS. Incidência sobre parcelas prescritas. A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS. (nova redação dada pela Resolução n. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro)

11) Enunciado n. 308 do TST. Prescrição qüinqüenal. A norma constitucional que ampliou a prescrição da ação trabalhista para 5 anos é de aplicação imediata, não atingindo pretensões já alcançadas pela prescrição bienal, quando da promulgação da Constituição de 1988.

12) Enunciado n. 327 do TST — Complementação dos proventos de aposentadoria. Diferença. Prescrição parcial — Tratando-se de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão-somente, as parcelas anteriores ao qüinqüênio (nova redação dada pela Resolução n.. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

Nota: o Enunciado refere-se ao biênio a contar do desligamento da empresa por motivo da aposentadoria.

12.1) Enunciado n. 308 — A norma constitucional que ampliou a prescrição da ação trabalhista para cinco anos é de aplicação imediata, não atingindo pretensões alcançadas pela prescrição bienal, quando da promulgação da Constituição de 1988.

13) Enunciado n. 268, do TST — Prescrição. Interrupção. Ação trabalhista arquivada — A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos. (nova redação dada pela Resolução n.. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

13.1) Enunciado n. 275, do TST — Prescrição parcial. Desvio de função — Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (nova redação dada pela Resolução n. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

Nota: Deve o leitor adaptar este Enunciado ao inciso XXIX, do art. 7º, da CF.

14) Extinto o contrato de trabalho há mais de dois anos do ajuizamento da ação, está prescrito o direito de reclamar os depósitos no FGTS. TRT, 4ª Reg., REO 96003254-1, *in* Rev. LTr 62-02/227 (fevereiro de 1998).

15) Súmula n. 1, do TRT 15ª Reg. Para a compensação de horas de trabalho, na forma prevista no art. 59, § 2º, da CLT, é necessária a prova da existência de acordo escrito.

16) Orientação Jurisprudencial n. 46 da SDI1. Gratificação semestral. Congelamento. Prescrição parcial.

16.1) Orientação Jurisprudencial n. 83 da SDI1. Aviso prévio. Prescrição. Começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, CLT.

16.2) Orientação Jurisprudencial n. 130 da SBDI1. Prescrição. Ministério Público. Argüição. *Custos legis*. Ilegitimidade. O Ministério Público não tem legitimidade para argüir a prescrição a favor de entidade de direito público, em matéria de direito patrimonial, quando atua na qualidade de *custos legis* (arts. 166, CC e 219, § 5º, CPC). Parecer exarado em remessa de ofício.

16.3) Orientação Jurisprudencial n. 175 da SBDI1. Alteração contratual. Comissões. Supressão. Prescrição total.

16.4) Orientação Jurisprudencial n. 242 da SBDI1. Prescrição total. Horas extras. Adicional. Incorporação. Embora haja previsão legal para o direito à hora extra, inexiste previsão para a incorporação ao salário do respectivo adicional, razão pela qual deve incidir a prescrição total.

17) Gratificação semestral. Prescrição. Na forma do Enunciado 294 do TST, em se tratando de obrigação resultante do contrato e não prevista em lei, como é o caso da gratificação semestral, a prescrição é total. TST, 2ª T., RR-96.549/93.7, *in* DJU 18.11.94, p. 31.600.

18) Caso em que o acórdão rescindendo entende que o prazo de dois anos previsto no art. 7º, inc.XXIX, *a*, da Constituição Federal, possui natureza decadencial, não suscetível, portanto, de interrupção ou suspensão. Imodificável a natureza prescricional do prazo em foco ante a cessação contratual, até porque ilógico que o prazo comece a fluir ostentando natureza prescricional e expire ostentando natureza decadencial. A propositura de uma primeira reclamação trabalhista constitui causa interruptiva da prescrição (art.219, *caput*, e §1º, do CPC) que cessa com seu arquivamento e acarreta o reinício do cômputo integral do biênio prescricional (art.173 do Código Civil). Recurso ordinário provido para julgar procedente o pedido de rescisão e, afastando a prescrição, determinar que a Vara do Trabalho prossiga no julgamento da lide, como entender de direito. TST, SBDI2, ROAR 541.091, *in* DJU de 10.11.2000, p. 543.

18.1) A ação anterior tem o condão de interromper a prescrição se dela depende o reconhecimento da situação jurídica necessária ao conhecimento da pretensão relativa ao processo subseqüente. Se os pedidos contidos nas duas ações são independentes um do outro, não há falar em interrupção da prescrição. TST, 1ª Turma, AIRR-727.479/2001.6, *in* DJU de 5.04.2002, p. 531.

19) Prevalece no Tribunal Superior do Trabalho, mesmo após a vigência da Constituição Federal de 1988, o entendimento exposto no Enunciado n. 95 da Súmula da Jurisprudência Uniforme desta Corte, quanto à prescrição trintenária do FGTS. TST,

1ª Turma, AIRR-720.393/2000.6, *in* DJU de 17.05.2002, p. 436. (Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/2003).

20) Prescrição. FGTS. Não obstante a prescrição seja trintenária em relação ao não-recolhimento do FGTS, a ação trabalhista deve ser proposta dentro do biênio previsto no art. 7º, inciso XXIX, letra *a*, da Constituição da República, sob pena de se ter fulminado o exercício do direito de ação. TRT 2ª Reg. 3ª T., RO n. 02990160951, *in* Bol. AASP n. 2223, de 6 a 12.8.2001, p. 423.

21) Prescrição total. Horas extras pré-contratadas e suprimidas. Caracterizando-se a supressão de horas extras pré-contratadas como ato único e positivo do empregador, a prescrição é a total, nos termos do Enunciado n. 294 desta Corte. TST, SBDI1, E-RR 385.536/1997.1 *in* DJU de 25.2.2000, p. 62.

22) O art. 162 do Código Civil permite que a prescrição seja argüida em qualquer instância. A ilação que dele se extrai é a de que a prescrição pode ser argüida em grau de recurso, desde que seja na instância ordinária (Enunciado n. 153/TST).TST, SBDI, ROAR 340.738/97.9, *in* Rev. LTr 64-01/65 (janeiro de 2000).

23) Hipótese em que houve ajuizamento de protesto interruptivo da prescrição e, posteriormente, de reclamatória trabalhista. O protesto antipreclusivo tem por finalidade a preservação do direito do trabalhador reclamar créditos oriundos do contrato de trabalho. Ajuizada a medida, resta interrompida a prescrição, nos termos do art.172 do CC. Não sendo caso de concessão e conseqüente efetivação de medida cautelar preparatória da ação principal, não é exigível o ajuizamento da recusatória no prazo de 30 dias, conforme art.806 do CPC. Recurso dos autores provido em parte, com remessa dos autos à origem, para apreciação meritória. TRT 4ª R., 6ªT., RO 01125.662/97.2 *in* Rev. LTr 65-02/222 (fevereiro de 2001).

24) Prescrição. Suspensão do contrato de trabalho. Por fato ocorrido antes da concessão de licença, porque durante esta apenas suspensa a relação de emprego e em vigor o contrato, pode o empregado acionar a empresa e, não o fazendo, sujeita-se à prescrição legal. TST, 2ª T., RR-89787/93.9, *in* DJU 17.2.95, p. 2971.

25) Prescrição qüinqüenal. A atual Constituição Federal ampliou o prazo prescricional de dois para cinco anos apenas em relação àquelas parcelas cuja prescrição ainda não se consumara. Isto porque a nova disposição não alterou o *dies a quo* do prazo prescricional, não se confundindo aplicação imediata com retroativa, sob pena de fazer renascer direitos já extintos em decorrência da fruição do prazo prescricional anterior. TST, 2ª T., RR-93754/93.3, *in* DJU 9.12.94, p. 34.245.

26) Trabalhador rural. Prescrição. É empregado rural o trabalhador que presta serviços em atividade que provenha de origem vegetal ou animal, ainda que haja sido submetido a beneficiamento, assim compreendidos os processos primários de preparação do produto para consumo imediato ou posterior industrialização, tais como, descaroçamento, pilagem, descascamento, limpeza, abate e seccionamento de árvores. Reconhecida a condição de empregado rurícola, a prescrição é a prevista na Lei n. 5.889/73 e no artigo 7º, inciso XXIX, letra *b*, da Constituição da República. TST, RR-115129/94.2, *in* DJU 21.10.94, p. 28.575.

27) Prescrição. Argüição pelo Ministério Público. A prescrição de natureza patrimonial é matéria eminentemente de defesa, somente argüível pela parte a quem aproveita até o recurso ordinário no processo trabalhista (CPC art.303, inc. III, c/c os arts.162 e 166 do Código Civil; Súmula n. 153 do TST). O Ministério Público, na qualidade de fiscal da lei, não tem legitimidade para argüir a prescrição em parecer na fase recursal, mesmo que uma das partes seja pessoa jurídica de direito público (OJ n. 130/SBDI1 do TST), máxime após interposto recurso ordinário voluntário pela parte interessada. Vila o art.303, III, do CPC, acórdão que acolhe prescrição patrimonial mediante provocação intempestiva formulada por quem não é parte no processo e, assim, não detém legitimidade para tanto. TST, 1ª.T., RR 383.791/1997.9 *in* DJU de 4.5.2001, p. 406.

28) Consignou o Supremo Tribunal Federal o entendimento de que o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal não define a modalidade da prescrição, se parcial ou total. Logo, não se visualiza nenhum conflito entre o referido dispositivo e o Enunciado n. 327 que, atento à natureza da obrigação assumida pela reclamada, de complementar a aposentadoria de seus empregados, declara que a prescrição é sempre parcial, não atingindo o direito de fundo, mas somente as parcelas dele decorrentes. TST, SDI1, E-RR-351.342/1997.3, *in* DJU de 31.05.2002, p. 239. (Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/03, do TST).

29) Apenas quando houver tríplice identidade entre as demandas postas em cotejo (mesmas partes, mesma causa de pedir, mesmo pedido) é que a primeira, em sendo arquivada, propiciará a interrupção da contagem do prazo prescricional no atinente à segunda, nos termos daquilo que dispõe o Enunciado n. 268 do C.TST. Em outras palavras, a reclamação apta a interromper a prescrição de demanda futura seria somente aquela que estivesse em andamento, induziria a existência de litispendência no tocante à segunda. Recurso ordinário conhecido e desprovido, mantendo-se extinção do processo com exame do mérito declarada pelo juízo de origem. TRT 15ª R. 2ª T., Ac.13.136/01 *in* DJSP de 19.4.01, p. 26. (Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/03, do TST).

30) Prescrição. Momento de argüição. O art.162 do Código Civil faz patente que "a prescrição pode ser alegada em qualquer instância, pela parte a quem aproveita". Tal comando, associado à compreensão que se extrai do En. 153/TST, revela que, mesmo quando não o tenha feito em contestação, a parte poderá evocar prescrição no recurso ordinário, eis que, aí, ainda se litigue em instância ordinária. Não há preceito de índole processual trabalhista que possa comprometer tal conclusão. Recurso de revista, provido no particular. TST, 2ª T., RR — 377.584/1997.2 *in* DJU de 8.6.01 p. 555.

31) A ação declaratória não está sujeita aos instituto da prescrição, porquanto visa, como no presente caso, apenas eliminar uma incerteza sobre determinada relação jurídica, não se vinculando a uma obrigação de dar ou de fazer. TRT, 2ª Região, 1ª T., RO 02940507931, *in* LTr 60-9/1225 (setembro de 1996).

32) Nega-se acolhida à prescrição quando, tendo sido a matéria levantada na defesa, na fase de conhecimento, o recorrente não opôs embargos declaratórios da sentença de mérito que não apreciou a matéria, restando omissa nesta parte. Não havendo provocação por via de tal instrumento, desponta a preclusão para fazê-lo posteriormente, em grau de recurso. TRT, 19ª Reg., RO-127/94, *in* Rev. LTr 59-07/996 (julho de 1995).

33) Prescrição em argüições finais. Decisão que entende não ser possível a argüição de prescrição em razões finais, contraria o Enunciado TST n. 153, ensejando a admissibilidade do Apelo. Sendo entendimento cristalizado no verbete sumular em questão o resultado da análise dos diplomas legais que regem a matéria, impõe-se a reforma da decisão recorrida para determinar-se o retorno dos autos ao Regional de origem para que aprecie a prescrição, matéria de mérito, suscitada em razões finais pela Reclamada. TST, 2ª T. RR 340.014/97.7, *in* DJU de 11.2.00, pág. 133.

34) Aviso prévio indenizado. Prescrição. O aviso prévio indenizado projeta-se por mais 30 dias no tempo de serviço do trabalhador e, portanto, a prescrição somente começa a fluir depois de expirado aquele prazo. Embargos conhecidos e desprovidos. TST, SEDI, E-RR-84759/93.9, *in* DJU 8.11.96, p. 43.440.

35) FGTS. Direito de ação. Prescrição. Qualquer ação ajuizada por trabalhador, cujo objeto seja o FGTS, está sujeita ao prazo de prescrição de dois anos após o rompimento do contrato, conforme deflui do artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal. TST, 1ª T., RR-109482/94.5, *in* DJU 21.10.94, p. 28.572.

36) Agravo de instrumento. Violação constitucional. Não caracterização. Entendimento Regional que na sucessão de empresas, o termo inicial da prescrição se dê do término do contrato de trabalho com a sucessora, não fere a literalidade do art. 7º, XXIX, da Carta Magna de 1988. Conforme jurisprudência do STF, controvérsia eminentemente processual não configura afronta à Constituição Federal. Agravo a que se nega provimento. TST, 1ª T., AI-RR 277.496/96.3, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.673.

37) Da prescrição. Ajuizamento da ação julgada inepta. Na Justiça do Trabalho o simples ajuizamento da ação interrompe o curso do prazo prescricional. Ademais, como bem ressaltado pelo

Egrégio Regional, a declaração de inépcia da inicial se assemelha ao arquivamento, uma vez que em ambas as hipóteses os efeitos são os mesmos, ou seja, o processo é extinto sem julgamento de mérito, o que possibilita o ajuizamento de nova ação. TST, 4ª T., RR-206.350/95.7, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.731.

38) Prescrição. Direitos da viúva. A parcela relativa à pensão envolve pedido de prestações sucessivas assegurada não por preceito legal, mas pela norma empresarial. Assim, se a pensão jamais foi paga, deve incidir a prescrição total, pois não persegue diferenças de complementação, mas o fundo do direito. Incide na hipótese o Enunciado n. 294/TST. Sendo a pensão consectário legal da aposentadoria que seria percebida pelo ex-empregado se vivo estivesse, então, aplicável o entendimento jurisprudencial desta Eg. Corte substanciada no Enunciado n. 326. Recurso conhecido e desprovido. TST, SDI, E-RR-49803/92.0, *in* DJU de 16.8.96, p. 28.239.

39) O procedimento cautelar para produção antecipada de provas — arts. 846 e 851 do CPC — não interrompe o curso prescricional de reclamatória trabalhista, não se confundindo com o procedimento cautelar específico de protesto ininterrupto de prescrição (arts. 867 e 873 do CPC) e que, no caso, não foi utilizado pelo autor. TST, SBDI2, ROAR 358.334/97.0, *in* DJU de 3.12.99, pág. 66.

40) Gratificação semestral. Prescrição. A gratificação semestral é verba de natureza salarial, submetendo-se aos reajustes assegurados por lei. Aplica-se, à espécie, a prescrição parcial — incidência da exceção contida na Súmula 294/TST. Agravo a que se nega provimento. TST, SDI, Ag-E-RR- 6347/89-4, *in* DJU 11.12.91, p. 18.216.

41) Redução de comissões. Prescrição. Percentual de comissões e verba que depende do consenso das partes, portanto, não assegurada por preceito de lei. A sua redução caracteriza-se como alteração do pactuado. Assim, a prescrição a ser observada é a total. Aplicação do Enunciado 294 do TST. Revista provida, no particular. TST, 2ª T., RR-917/93.7, *in* DJU 6.5.94, p. 10.650.

42) Aviso prévio indenizado. Prescrição. O aviso prévio, ainda que indenizado, integra o tempo de serviço do empregado, nos termos do § 1º do art. 487 da CLT. Mesmo com a indenização do pré-aviso a relação jurídica entre as partes permanece vigorando até o final de seu lapso. Pelo que estabelece o art. 489 consolidado a rescisão do contrato de trabalho ocorre efetivamente após expirado o período do aviso prévio. Eventual lesão aos créditos rescisórios e sua exigibilidade em Juízo tem como marco inicial a efetiva extinção do contrato. Desta forma, o prazo prescricio-nal somente começa a fluir a partir da data da efetiva extinção do contrato de trabalho, que ocorre ao final do aviso prévio, ainda que indenizado. Embargos conhecidos e desprovidos. TST, SEDI, E-RR-101942/94.1, *in* DJU 25.10.96, p. 41.242.

43) Prescrição. Complementação de pensão. Viúva de ex-empregado tem o prazo de 2 (dois) anos, a contar do óbito de seu marido, para reclamar o direito à pensão, sob pena de incidir a prescrição total do direito. Embargos a que se nega provimento. TST, SEDI1, E-RR 116.206/94.6, *in* DJU de 20.6.97, p. 28.758.

44) Diferenças de complementação de aposentadoria. Enquadramento irregular. Prescrição. Tratando-se de pedido de diferenças de complementação de aposentadoria no qual se discute o próprio fundo do direito que resultaria naquelas diferenças não reclamado dentro do prazo legal, incide a prescrição total. Logo, correta a decisão da turma ao deixar de conhecer da revista pela apontada contrariedade aos Enunciados ns. 294 e 327/TST e violação do Texto Constitucional. TST, SBDI1, E-RR 394.862/97.8, *in* DJU de 22.10.99, pág. 27. (Nota do autor: o Enunciado n. 327 citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/03, do TST).

45) Prescrição. Diferenças pleiteadas decorrentes da supressão de comissões. Não havendo lei prevendo ou assegurando expressamente o pagamento das comissões, da forma em que inicialmente contratado, não há como enquadrar-se a hipótese na exceção do Enunciado n. 294, haja vista que a lesão de ordem contratual atrai a incidência da prescrição extintiva prevista no art. 11 da CLT e na regra geral do supramencionado verbete sumular. TST, SBDI, E-RR 181.928/95.1, *in* DJU de 6.6.97, p. 25.177.

46) Ministério Público. Argüição de prescrição na fase recursal. Legitimidade. A Constituição da República incumbiu ao Ministério Público a tarefa de defender o interesse público e velar pelo patrimônio municipal, entre outras. No exercício de sua função institucional possui o Ministério Público legitimidade para argüir a prescrição ante a omissão de defesa do ente público. TST, 5ª T., RR 194.228/95.4, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.642.

47) Prescrição. Interrupção. Litispendência. Se a jurisprudência tem entendido ocorrer a litispendência quando há uma ação ajuizada pelo Sindicato como substituto processual e outra pelo Empregado individualmente, ambas com o mesmo objeto, o Obreiro tem que aguardar o desfecho da primeira para ajuizar a outra ação. Portanto, a 1ª ação tem o condão de interromper a prescrição. TST, 2ª T., RR 308.660/96.3, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.703.

48) O art. 172, do Código Civil Brasileiro, dispõe sobre as causas que interrompem a prescrição; dentre elas não está incluído o pleito do embargante, qual seja, processo de ordem administrativa. Nego provimento. TST, SDI, E-RR-55217/92.1, *in* DJU 9.8.96, p. 27.269.

49) Prescrição. Argüição da Tribuna. A prescrição pode ser argüida até o momento processual apropriado que é o do recurso ordinário (inteligência do Enunciado 153/TST). O art. 554 do CPC estabelece o procedimento de julgamento do recurso na sessão do Tribunal, designada para esse fim, prevendo que a sustentação oral deve se referir às razões dos recursos interpostos pelas partes de onde se infere que podem os respectivos procuradores no debate oral argumentar sobre as matérias impugnadas no apelo. Desta forma, não há permissivo para se deduzir novas matérias da tribuna, em sustentação oral, sob pena de se admitir a suplementação do recurso ordinário interposto em desrespeito ao princípio do contraditório. Embargos conhecidos e desprovidos. TST, SEDI, E-RR- 81674/93.2, *in* DJU 8.11.96, p. 43.438.

50) Prescrição intercorrente. Entendo não ser aplicável o Enunciado n. 114/TST na hipótese de depender o ato processual de iniciativa da parte. A prescrição intercorrente é inaplicável na Justiça quando desacompanhado o Reclamante de advogado ou então naqueles casos em que a paralisação do processo se dá por motivo de desídia do Juízo na efetivação de diligências a seu cargo, tendo em vista o contido no art. 765 da CLT que consagra o princípio inquisitório, podendo o Juiz, até mesmo, instaurar execuções de ofício a teor do art. 878 da CLT. Não seria razoável estender-se tal interpretação àqueles casos em que o estancamento do processo acontece ante a inércia do autor em praticar atos de sua responsabilidade sob pena de permanecerem os autos nas secretarias esperando pela iniciativa das partes *ad eternum*, prejudicando sobremaneira um dos princípios básicos do processo trabalhista, ou seja, a celeridade processual. TST, 5ª T., RR-153.542/94.5, *in* DJU 16.2.96, p. 3.264.

51) Sob a ótica pura do Direito Civil, entende-se, na lição de *Câmara Leal*, que o terceiro interessado de que trata o inciso III, do art. 174 do Código Civil, não pode intervir na ação como parte e se ele pretender interromper a prescrição deverá ajuizar o protesto judicial. Com muito mais razão, é de se concluir que o sindicato — mesmo não tendo ação direta, como substituto processual de seus associados — possa, em nome próprio, ajuizar protesto judicial para interromper prescrição que contra ele esteja em curso, hipótese não prevista pelo Enunciado n. 310/TST. Reconhece-se, portanto, como eficaz a interrupção decorrente de protesto judicial ajuizado por sindicato para assegurar ação a ser movida por seus associados visando reintegração no emprego. TST, 2ª Turma, RR 318.282/96.1, *in* DJU de 24.9.99, p. 105. (Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 119/03).

52) O ajuizamento anterior de ação de consignação em pagamento, já solucionada, ainda que tenha sido contestada pelo credor com base na dimensão dos valores propostos, configura causa interruptiva da prescrição, embora restrita aos exatos limites então reconhecidos pela devedora (art.172, V, do CC. TRT 10ª Reg. 3ª T., RO 0081/00 *in* Rev. LTr 65-02/228 (fevereiro de 2001).

53) Dano Moral. Interrupção da prescrição. Havendo o empregado ajuizado ação anterior para anular a justa causa que lhe foi aplicada, com decisão favorável já transitada em julgado, tem-se por interrompido o prazo de prescrição, com base nos arts. 219, § 1º, do CPC, e 172, inc. I, do CCB (anterior), considerando, sobretudo, que a presente ação objetiva receber indenização por danos morais com respaldo naquele julgado. A interrupção tem efeito abrangente, alcançando não só as parcelas que integraram a primeira reclamatória, mas outro qualquer direito decorrente do contrato de trabalho, pois o que está em jogo é o exercício do próprio direito de agir. TRT 11ª Reg. RO 22.898/2002-003-11-00, *in* Revista LTr. 67-08/1014.

54) Prescrição total. Complementação de aposentadoria. Diferenças. Verbas nunca pagas. Empregado aposentado em 1986 que ajuíza ação trabalhista em 1993 para postular diferenças de complementação de aposentadoria porquanto não computadas, na correspondente base de cálculo, as parcelas denominadas gratificação especial de função e auxílio-moradia. Conquanto esteja sendo paga a complementação desde a jubilação, opera-se a prescrição total para a demanda se o empregado, após o biênio subseqüente à aposentadoria, não questiona em juízo o complexo de parcelas salariais que, a seu ver, deveriam compor a base de cálculo da complementação. Para a lesão a direito subjetivo trabalhista operada já na concessão da aposentadoria, mediante cessação do contrato de emprego, dispõe o empregado de dois anos para demandar. Incidência da Súmula n. 326, do TST, por se cuidar de parcelas jamais computadas na complementação e, portanto, jamais pagas. Embargos de que se conhece, fulcro em violação ao artigo 896 da CLT, em vista da contrariedade à Súmula n. 326 do TST, e aos quais se dá provimento para, com supedâneo no artigo 143 do RITST, declarar a prescrição total do direito de ação do Reclamante em relação ao pedido de diferenças de complementação de aposentadoria pela integração da gratificação especial de função e do auxílio-moradia. TST, ERR 414.085/98.1, 2ª T., *in* Revista LTr 67-09/1107.

55) Prescrição. Multa de 40% sobre FGTS. Diferenças provenientes dos planos salariais de governo. Não obstante a decisão do STF, que reconheceu o direito à correção do FGTS relativa aos índices inflacionários dos planos econômicos Bresser, Verão e Collor —, é certo que a mesma não tem efeitos "erga omnes" e nem vincula o empregador, uma vez que se trata de lide armada entre os trabalhadores e o órgão gestor do FGTS, com o escopo de alcançar, na via administrativa a correção monetária daqueles depósitos, razão pela qual a decisão proferida pela Justiça Federal, com este desiderato, não vincula o empregador, haja vista que a autoridade da coisa julgada vincula as partes do processo, sem alcançar terceiros estranhos à lide. Por outro lado, e, como se não bastasse, imperioso o reconhecimento da prescrição do direito de ação do autor a eventuais diferenças da multa de 40% sobre o FGTS. Isto porque, a teor do disposto no inciso XXIX do artigo 7º da "Lex Legum", os direitos decorrentes do contrato de trabalho prescrevem em cinco ano. Ora, postulando o autor reajustes referentes à correção dos depósitos do FGTS efetuados no período de 1989 a 1991, e tendo sido ajuizada em 6.2.2002, tem-se que, retroagindo-se a cinco anos da data da propositura da ação, o direito ao principal encontra-se prescrito, e por consectário lógico, a multa de 40% sobre o FGTS, que se trata de um acessório, também o está, devendo o processo ser extinto com julgamento do mérito nos termos do art. 269, inciso IV, do CPC. TRT 3ª Região, RO 6137/02, *in* Revista LTr 67-02/179.

56) Prescrição bienal. Diferença da multa de 40% do FGTS. Planos salariais de governo. O prazo prescricional para vindicar eventual diferença da multa de 40% sobre o FGTS é de dois anos, contados da extinção do contrato de trabalho. A edição, em 28.09.01, da Lei Complementar n. 110, embora possa ser considerada causa de interrupção da fluência dos prazos prescricionais ainda em curso (por configurar ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pela União devedora, atraindo a aplicação dos artigos 172, V e 173 do Código Civil), não tem o poder de ressuscitar direitos que, como aqui, já se encontravam prescritos naquela data. TRT 3ª. Região, RO 13104/02, de 20.11.02, *in* Revista LTr 67-02/182.

57) Prescrição. Marco inicial. Expurgos inflacionários. Multa de 40% do FGTS. 1) É da violação do direito material que nasce a pretensão de repará-lo mediante a ação. O prazo para o exercício da ação conta-se justamente do dia em que o titular toma ciência da lesão, o que evidentemente supõe direito material preexistente, à luz do artigo 189 do Código Civil de 2002. 2. Assim, o marco inicial para contagem do prazo prescricional relativamente ao direito de ação quanto ao pedido de diferenças da multa de 40% do FGTS em face de expurgos inflacionários reconhecidos pela Justiça Federal é a data da ciência do direito às diferenças. 3. O termo inicial não é a entrada em vigor da Lei Complementar n. 110/01, a decisão do E. STF ou tampouco o trânsito em julgado da decisão proferida na Justiça Federal. Tanto a lei como as decisões do E. STF e da Justiça Federal meramente reconheceram o direito material às diferenças dos índices expurgados. Neste momento, não paga pelo empregador a conseqüente diferença da multa, consumou-se a lesão. 4. Não decorrendo mais de dois anos entre a ciência do direito às referidas diferenças decorrentes da atualização do FGTS e a propositura da ação trabalhista visando a corrigir a multa de 40%, em razão da dispensa sem justa causa, inexiste prescrição a ser declarada. 5. Agravo de instrumento a que se nega provimento. TST-AIRR-03253/2002-911-11-00.2, 1ª Turma, DJU de 15.8.03, p. 555, Min.Rel. João O. Dalazen;

58) Prescrição. Multa de 40%. Lei Complementar n.. 110/01. Incidência do art. 7º, inciso XXIX, alínea "a", da Constituição Federal. Impor ao empregador a complementação de indenização paga quando do desligamento em desrespeito ao prazo prescricional constitucionalmente fixado de dois anos será fator de indesejável conturbação econômica e insegurança jurídica inadmissível. TRT 2ª. Reg., RS 02372200203402007, 8ª T., DJSP de 4.7.03, p. 87, Juíza Relatora Catia Lungov.

59) Prescrição. Multa de 40%. Expurgo inflacionário. Termo inicial da prescrição. A matéria relativa à sistemática prescricional a ser observada quanto ao direito de ação para reivindicar diferença da multa de 40% sobre o FGTS, resultante dos expurgos inflacionários, é nova, mas já conta com julgados produzidos neste Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que o termo inicial da prescrição para reclamar aquela diferença fixa-se a partir do surgimento do direito e conseqüente depósito do pertinente numerário na conta vinculada do empregado. TST-RR-40.639/2002-900-24-00.0, 3ª.T., DJU 26.9.03, p. 669.

60) Multa de 40%. Expurgos inflacionários. Prescrição. Cabe ao ex-empregador, como principal devedor, o pagamento das diferenças relativas à multa de 40% do FGTS, desde que reivindicada a diferença daquela multa antes do decurso do biênio após a extinção do pacto laboral. A lesão se consumou e nasceu o direito com a dispensa dos autores. Chegando ao fim a relação de emprego existente entre as partes, que gera obrigações recíprocas, somente dentro do prazo fixado constitucionalmente para o exercício do direito de ação (art. 7º, XXIX, CF/88) é que o empregado pode ainda extrair algum direito daquela relação já findada. Admitir-se o contrário implica no desrespeito ao direito adquirido. A Lei Complementar n. 110/01 não alcança situações anteriores já prescritas. Além disso, referida Lei prevê reajustes nos depósitos do FGTS, não efetuados pelo órgão gestor desse Fundo, ou seja, a obrigação foi direcionada à CEF, não fazendo nascer obrigação direta patronal. TRT 3ª. Reg. RO 7235/03, DJMG de 17.7.03, pg. 14.

Art. 12.

Os preceitos concernentes ao regime de seguro social são objeto de lei especial.

NOTA

1) Ver Leis ns. 8.212 e 8.213, de 24.7.90, regulando, respectivamente, o custeio e os benefícios da Previdência Social.

Existe, hoje, no País, apenas, o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS).

2) A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, regulamentada pelo Decreto n. 611, de 21 de julho de 1992, disciplina, nos arts. 19 a 23, toda a matéria relacionada com o acidente do trabalho.

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

SEÇÃO I

Da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Art. 13. A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se igualmente, a quem:

I — proprietário rural ou não, trabalhe individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência, e exercido em condições de mútua dependência e colaboração;

II — em regime de economia familiar e sem empregado, explore área não excedente do módulo rural ou de outro limite que venha a ser fixado, para cada região, pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º A Carteira de Trabalho e Previdência Social e respectiva Ficha de Declaração obedecerão aos modelos que o Ministério do Trabalho adotar.

§ 3º Nas localidades onde não for emitida a Carteira de Trabalho e Previdência Social poderá ser admitido, até 30 (trinta) dias, o exercício de emprego ou atividade remunerada por quem não a possua, ficando a empresa obrigada a permitir o comparecimento do empregado ao posto de emissão mais próximo.

§ 4º Na hipótese do § 3º:

I — o empregador fornecerá ao empregado, no ato da admissão, documento do qual constem a data da admissão, a natureza do trabalho, o salário e a forma de seu pagamento;

II — se o empregado ainda não possuir a carteira na data em que for dispensado, o empregador lhe fornecerá atestado de que conste o histórico da relação empregatícia.

NOTA

1) *Consoante o art. 443, da CLT, "o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.*

2) *V. o art. 456, da CLT: "A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em Direito".*

3) *V. Lei n. 6.206, de 7 de maio de 1975, que equipara, a documento de identidade, as carteiras expedidas pelos órgãos fiscalizadores do exercício profissional.*

4) *Consoante disposição da Lei n. 9.465, de 7.7.97, não haverá incidência de emolumentos ou multas no registro de nascimento fora de prazo, quando destinado à obtenção de Carteira de Trabalho e Previdência Social.*

4.1) *V. Portaria n. 1, de 28.1.97 (*in *DOU de 30.1.97, p. 1.772), do Secretário de Política de Emprego e Salário, do MTE, consolidando as disposições administrativas acerca da emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social. Revogou as Portarias ns. 10 e 3, respectivamente, de 31.3.78 e 15.10.96.*

O trabalhador desprovido de qualquer documento de identidade poderá receber CTPS válida por 90 dias.

5) *A Lei n. 6.654, de 30 de maio de 1979, acrescentou um parágrafo (o 3º) ao art. 4º, da Lei n. 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, dispondo que simples apresentação da Carteira de Trabalho, devidamente legalizada, servirá para o juiz verificar a necessidade da parte e substituirá os atestados exigidos nos §§ 1º e 2º, do supradito artigo.*

6) *V. Lei n. 7.115, de 29.8.83, dispondo que se presume verdadeira declaração destinada a fazer prova de pobreza, quando firmada pelo próprio interessado ou por bastante procurador.*

Em juízo, deve o advogado ter poderes especiais para declarar a pobreza do cliente.

7) *Com as características atuais, é a Carteira Profissional documento relativamente recente. Sabe-se, porém, que derivou do "livret d'ouvrier" (libreto ou caderneta do operário), de uso corrente nas corporações medievais.*

*Continha dados muito precisos sobre a identidade do seu portador e fazia, ainda, as vezes de passaporte. Além disso, nele se consignavam os lugares em que seu dono havia trabalhado, as datas de entrada e saída da oficina, sua capacidade profissional, os adiantamentos feitos e seu resgate. Proibia-se, terminantemente, o ajuste de um trabalhador que não tivesse o seu libreto em ordem. Desnecessário realçar a circunstância de que tal tipo de documento profissional deixava o trabalhador indefeso e exposto a toda sorte de abusos. Apesar disso foi largamente usado no Velho Continente durante séculos e mesmo a Revolução Francesa não o destruiu de todo. A rigor, só desapareceu da França através da Lei de 2 de julho de 1890 (*Ruprecht*, "Contrato del Trabajo", 1960, pág. 503). Nesse país, o art. 24 do Livro I do Código do Trabalho estabelece que todo operário ou empregado que pedir demissão ou for dispensado pode exigir do empregador um certificado em que constem apenas informações sobre o cargo ocupado e as datas do início e término da relação de emprego. A lei gaulesa não admite qualquer anotação desabonadora no certificado em causa, mas não se opõe à inscrição de um elogio (*Rouast et Durand*, "Précis de Législation Industruelle", Librairie Dalloz, pág. 331, ed. de 1948). De conseqüência, deixando de apor palavras elogiosas no certificado em tela, está o antigo patrão — com o seu silêncio — denunciando como mau empregado o portador do documento.*

8) *A Carteira Profissional, como a conhecemos hoje no Brasil, nasceu do Dec. n. 21.175, de 21 de março de 1932. Era de caráter facultativo. Expedia-a a autoridade competente, quando o operário lhe solicitava.*

Há antecedentes legislativos de época mais recuada. A 17 de janeiro de 1891, pelo Dec. n. 1.313, estabeleceu-se a obrigatoriedade de um livro de matrícula para os empregados menores das fábricas, contendo dados sobre sua identificação. A seguir, vêm os Decs. 1.150 e 1.607, respectivamente de 1904 e 1906, instituindo a carteira do trabalhador agrícola. No Estado de São Paulo, chegou-se a criar o patronato agrícola com a atribuição de fiscalizar o cumprimento da Lei n. 6.457, de 27 de março de 1907 e exigir a observância das formalidades prescritas para a expedição de anotação das carteiras agrícolas. Em 1926, a lei regulamentadora do direito de férias criou uma carteira que, além das informações sobre o novo instituto, continha outras relacionadas com a identidade do trabalhador. O Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967, emprestando nova redação ao artigo em epígrafe, admitia que o trabalhador ingressasse na empresa e lhe prestasse serviço até noventa dias. A regra passou incólume pelo Dec.-lei n. 926 e só foi modificada pela Lei n. 5.473, de 19 de julho de 1968, para que aquele prazo se reduzisse a um terço, isto é, a 30 dias. Antes e agora, essa exceção favorecia apenas as cidades em que não houvesse posto emissor de carteiras de trabalho.

9) *O art. 13, em seu "caput", diz ser obrigatória a Carteira de Trabalho e Previdência Social para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário. Se o trabalhador, sem Carteira, presta serviços a uma empresa, esta fica sujeita à multa de um valor de referência. A CLT não dispõe que a existência da Carteira de Trabalho seja elemento essencial ou pré-requisito para celebração de um contrato de trabalho. Seria um absurdo se o nosso Estatuto Obreiro abrigasse norma dessa espécie. Estaria relegando a um plano secundário o direito dos direitos que é o direito à vida. O trabalhador depende do salário para viver. Precisa trabalhar para fazer jus ao salário. Condicionar a satisfação dessa necessidade vital a uma exigência burocrática é inverter, de maneira dolorosa, os valores da vida.*

Durante muito tempo, em nosso Direito, a Carteira de Trabalho era fornecida a quem a quisesse. Depois de sucessivas modificações da legislação específica, chegamos ao estágio atual: é obrigatória a Carteira de Trabalho, mas o art. 444, da Consolidação, deixa claro não ser ela indispensável à conclusão de um contrato laboral, pois este pode ser verbal, o que significa dizer que prescinde de qualquer documento, inclusive a Carteira. Além disso, no art. 456, é declarado que a existência do contrato de trabalho pode ser provada: a) por anotações da Carteira Profissional; b) instrumento escrito; e c) por todos os meios permitidos em Direito. Inobstante, a Carteira de Trabalho é o melhor elemento de prova de um contrato de trabalho ou de condições estipuladas, notadamente o salário. É robusta prova do tempo de serviço e para fazer valer direitos do portador da carteira perante o Sistema Geral da Previdência Social.

10) *A exigência da obrigatoriedade do uso da Carteira independe da classe do contrato de trabalho: indeterminado, prazo certo ou obra certa, experiência.*

11) *Devem possuir Carteira de Trabalho: a) o empregado doméstico; b) atletas de futebol (Lei n. 6.354, de 2.9.76; c) treinador profissional de futebol (Lei n. 8.650, de 22.4.93); de empregado temporário (Lei n. 6.019/74); e) menor de 18 e maior de 14 anos.*

12) *O empregado, como é definido no art. 3º, desta Consolidação, deve ser portador de uma Carteira de Trabalho e Previdência Social. Serve-lhe para provar o tempo de serviço prestado à empresa, bem como o salário estipulado. Concomitantemente, é um poderoso instrumento de prova das condições que o habilitam a exigir as prestações (serviços e benefícios) de caráter previdenciário, inclusive aquelas resultantes do acidente de trabalho. Tudo isso faz ressaltar a importância da Carteira de Trabalho na vida profissional do assalariado.*

13) *Os exercentes de profissões regulamentadas por lei e quando forem vinculados a uma empresa por contrato de trabalho (médicos, engenheiros, advogados, dentistas, contabilistas etc.) também deverão ter a Carteira de Trabalho. Na expedição desta, terão de provar, com documento idôneo, que se acham habilitados legalmente a exercer a profissão que alegam ter.*

14) *Em face das disposições da Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, tem o empregado doméstico que ser portador de Carteira de Trabalho. As anotações em sua carteira devem ser feitas pelo chefe da família ou por sua mulher.*

15) *O trabalhador rural — definido na Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, art. 2º, como "toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não-eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário" — também é obrigado a possuir a Carteira de Trabalho.*

16) *Pelo Dec. n. 4.246, de 22.05.2002 (*in *DOU de 23.05.2002), foi promulgada a Convenção sobre o Estatuto dos Apátridas, os quais são as pessoas que não têm nacionalidade. De conformidade com o art. 17 desse documento internacional, o apátrida pode obter carteira profissional.*

17) *Na mesma situação se encontra o empregador rural, definido no artigo 3º, da Lei n. 5.889, acima mencionada, como "a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados". É, também, empregador rural "a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização de trabalho de outrem". Em ambos os casos, a exigência de que vimos tratando tem de ser cumprida pela pessoa física (ou pelas pessoas físicas) responsável pela pessoa jurídica.*

18) *A Lei n. 6.586, de 06 de novembro de 1978, classifica o vendedor ambulante para fins trabalhistas e previdenciários. Define-o como "aquele que, pessoalmente por conta própria e a seus riscos, exerce pequena atividade comercial em via pública ou de porta em porta" (art. 1º). A conceituação legal deixa claro que o vendedor ambulante tem de ser, sempre, uma pessoa física que, sozinha, sem empregados, realiza a atividade mercantil e por cujos riscos é a única responsável. Outro elemento caracterizador do vendedor ambulante é o cuidar, habitualmente, da mercancia, na via pública ou de porta em porta. As tentativas mais freqüentes de burla à legislação trabalhista são praticadas pelos fornecedores de produtos, alegando que o vendedor ambulante é um autônomo só porque está cadastrado para fins tributários. Tal exigência não basta. Se o fornecedor do produto estabelece o preço de venda, delimita a área em que deve atuar o "vendedor ambulante" e fixa-lhe o horário de trabalho, é de toda a evidência que temos uma relação de emprego. Para nós, só é vendedor ambulante efetivamente autônomo aquele que compra do fornecedor o que bem entender, vende pelos preços que julgar convenientes e atua onde bem quiser.*

19) *Vimos, há pouco, o caso do empregado admitido a prestar serviços a uma empresa sem Carteira de Trabalho, em localidade dotada de posto emissor desse documento. Aqui, enfocamos a situação do empregado — sem Carteira de Trabalho — que vai trabalhar em empresa situada em município onde não se fornece aquele documento. Consoante o § 3º, do artigo sob estudo, há a tolerância de 30 dias, a contar da data da admissão do empregado, quando não for portador da Carteira em causa. Essa permissão é válida, apenas, em localidades desprovidas de posto emissor. Nesse mesmo parágrafo é dito que a empresa, na hipótese, fica "obrigada a permitir o comparecimento do empregado ao posto de emissão mais próximo". É possível que o empregado, para chegar ao posto mais próximo, tenha de perder um ou mais dias de trabalho. Estamos em que o empregado não perde o salário referente ao tempo despendido na obtenção da Carteira. Assim deve ser porque se trata de uma obrigação, imposta por lei à empresa, para consentir no afastamento do empregado pelo motivo apontado.*

20) *Duas são as exigências feitas à empresa pelo § 4º, do mesmo artigo ora sob análise. A primeira é a de a empresa fornecer ao empregado, no ato da admissão, um documento informando o salário, natureza do trabalho e a forma de pagamento. A outra, é a de fornecer um atestado ao empregado com histórico da relação empregatícia, se — no momento da dispensa — estiver ainda sem a Carteira de Trabalho. Tais documentos têm importância extraordinária para fins de Previdência Social (contagem do período de carência, tempo de serviço etc.) e, também, para fundamentarem eventual reclamação perante a Justiça do Trabalho.*

21) *A Carteira de Trabalho e Previdência Social serve indistintamente para o trabalhador adulto, para o menor e para o trabalhador rural.*

22) *V. Lei n. 5.473, de 19 de julho de 1968: "Art. 1º — São nulas as disposições e providências que direta ou indiretamente criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos para provimento de cargos sujeitos à seleção, assim nas empresas privadas como nos quadros do funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedades de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público". Obstar o cumprimento dessa lei é punível com pena de prisão simples de 3 meses a um ano e multa.*

O inciso I do art. 5º da Constituição Federal assegura a igualdade de direitos entre homens e mulheres.

23) *As anotações na Carteira Profissional originam, contra o empregado, a presunção "juris tantum" e, contra o empregador, a presunção "juris et de jure".*

24) *A infração ao art. 13 (ausência de CTPS) é punida com multa de 378,20 UFIRs.*

Mercê do disposto na Lei n. 8.383, de 31.12.91, as multas trabalhistas passaram a ser calculadas com base na Unidade Fiscal de Referência (UFIR).

JURISPRUDÊNCIA

1) Não é absoluto o valor probatório das anotações da Carteira Profissional. Súmula n. 225, do STF.

2) CTPS. Lançados registros incorretos presume-se má-fé. TRT, 1ª Reg., 9ª T., RO-30199/93, *in* DJRJ 11.12.95, p. 212.

2.1) A anotação da CTPS do empregado é obrigação primordial do empregador, implicando a sua falta em grave infração ao contrato de trabalho, a ensejar indenização substitutiva do auxílio-doença a que o obreiro faria jus perante o INSS. TRT, 3ª Reg., 4ª T., RO-6535/95, *in* DJ/MG 28.10.95, p. 51.

3) CC. Constitucional. Uso de documento falso. Consumação. Competência. O crime de Uso de Documento Falso (CP, art. 304) consuma-se no local onde foi utilizado. Enquanto não empregado para o fim útil, não é praticada a conduta típica. STJ, 3ª Seç., CC-10236/7, *in* DJU 28.8.95, p. 26.555.

SEÇÃO II

Da Emissão da Carteira

Art. 14. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será emitida pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou, mediante convênio, pelos órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta.

Parágrafo único. Inexistindo convênio com os órgãos indicados ou na inexistência destes, poderá ser admitido convênio com sindicatos para o mesmo fim.

NOTA

1) *Tem o artigo a redação que lhe deu o Dec.-lei n. 926, de 10 de outubro de 1969. Criou novos tipos de convênio para emissão de Carteiras de Trabalho.*

2) *O* caput*, do artigo em epígrafe, estatui que as Carteiras de Trabalho devem ser emitidas pelas Delegacias Regionais do Trabalho, as quais, por mercê dos seus Regulamentos, criam Postos na base estadual sob sua jurisdição para satisfazer aquela determinação legal. O mesmo preceito legal estabelece que, mediante convênio, órgãos federais, estaduais e municipais, da administração direta ou indireta, podem ser autorizados a emitir Carteiras de Trabalho.*

O Dec.-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967, dispõe sobre a organização da administração federal e nele vamos buscar os conceitos de administração direta e indireta das nossas pessoas jurídicas de Direito Público Interno. A administração direta constitui-se dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios. Por extensão, diremos que — no âmbito estadual — é ela formada dos serviços que compõem o Governo e suas Secretarias. Com pequena diferença, é o mesmo em relação aos Municípios. A administração indireta compreende as autarquias, as empresas públicas e as fundações públicas dotadas de personalidade jurídica própria.

A norma consolidada que aqui pomos em foco tem apoio no parágrafo único do art. 23 da Constituição Federal.

3) *V. Portaria GM/MTE n.1, de 28.1.97, dispondo que a Carteira de Trabalho e Previdência Social seja emitida, exclusivamente, por elemento habilitado e credenciado pela DRT no Estado.*

Art. 15. Para obtenção da Carteira de Trabalho e Previdência Social o interessado comparecerá pessoalmente ao órgão emitente, onde será identificado e prestará as declarações necessárias.

NOTA

1) *Com a alteração introduzida na CLT pelo Dec.-lei n. 926, de 10 de outubro de 1969, a Carteira de Trabalho é, hoje, de um modelo único para trabalhadores adultos e menores de 18 anos. Anteriormente, os modelos eram distintos. A unificação determinada por aquele diploma legal veio, realmente, simplificar o processo de expedição de Carteiras de Trabalho.*

2) *Segundo o disposto no artigo em epígrafe, o interessado na expedição de uma Carteira de Trabalho tem de comparecer pessoalmente ao órgão emitente, a fim de ser identificado e prestar declarações, principalmente sobre os seus dependentes (nome, idade e estado civil).*

Art. 16. A Carteira de Trabalho e Previdência Social — CTPS, além do número, série, data de emissão e folhas destinadas às anotações pertinentes ao contrato de trabalho e às de interesse da Previdência Social, conterá:

I — fotografia de frente, modelo 3 x 4;

II — nome, filiação, data e lugar de nascimento e assinatura;

III — nome, idade e estado civil dos dependentes;

IV — número do documento de naturalização ou data da chegada ao Brasil e demais elementos constantes da identidade de estrangeiro, quando for o caso.

Parágrafo único. A Carteira de Trabalho e Previdência Social — CTPS será fornecida mediante a apresentação de:

a) duas fotografias com as características mencionadas no inciso I;

b) qualquer documento oficial de identificação pessoal do interessado, no qual possam ser colhidos dados referentes ao nome completo, filiação, data e lugar de nascimento.

NOTA

1) *No* caput*, do artigo sob estudo, são relacionados os elementos que a Carteira de Trabalho deve conter sobre o seu portador. Tais elementos identificam perfeitamente o trabalhador, pois revelam seu nome, idade e local de nascimento.*

Tem o dispositivo texto inteiramente novo que lhe foi emprestado pela Lei n. 8.260, de 12.12.91.

Confrontando com o texto primitivo, verifica-se que o novo é mais sintético e atende melhor às críticas que, de há muito, eram feitas à redação anterior. Ao mesmo tempo, coloca-se em linha de maior harmonia com a Carta Constitucional de 1988.

2) *O dispositivo em tela, em sua redação anterior, expressava a força da burocracia (ou da nomenclatura, como querem alguns) em face da realidade social e econômica.*

A fotografia precisava estar datada de menos de um ano. Agora, a lei passa ao largo da idade da foto. Basta que tenha 3x4 centímetros e que, aos olhos de funcionário responsável pela emissão, ela identifique o portador da Carteira de Trabalho.

Agora, não mais se exige a prova de quitação do serviço militar ou do alistamento. Estamos de acordo com a eliminação dessa exigência. O trabalho é meio de subsistência. Liga-se ao direito à vida que não pode ser superado, em importância, pelo serviço militar obrigatório. De outro lado, não será difícil às autoridades trabalhistas trazerem as Forças Armadas perfeitamente informadas sobre a qualificação daqueles que solicitam a Carteira de Trabalho.

A nova Lei desprezou a prova de escolaridade e o atestado médico dos menores de 18 anos. Se o menor era alfabetizado ou não, tinha ele direito à Carteira à vista do que se prescreve no art. 17. Não sabendo ler e escrever, recebia o documento em foco mediante a impressão digital ou assinatura a rogo.

Houve tempo, quando vigia o Dec.-lei n. 926, que a Carteira de Trabalho do menor analfabeto era válida por um ano, período em que deveria alfabetizar-se. Tal norma legal jamais foi levada a sério.

Se o menor ou o adulto são analfabetos, têm eles direito à CTPS pois o trabalho, salário e direito à vida estão em íntima correlação, não podendo ser desprezados por simples exigência burocrática.

O novo texto dado ao art. 16 fala em assinatura do portador da CTPS olvidando o caso do analfabeto. A omissão resolve-se com a impressão digital do trabalhador.

No tocante a estrangeiro, terá ele de provar que está autorizado a trabalhar em território brasileiro ou que aqui tem domicílio de modo permanente.

O naturalizado terá de provar com o decreto que lhe concedeu a cidadania brasileira.

3) *A Lei n. 5.553, de 6 de dezembro de 1968, dispõe textualmente em seu art. 1º: "A nenhuma pessoa física, bem como a nenhuma pessoa jurídica, de Direito Público ou de Direito Privado, é lícito reter qualquer documento de identificação pessoal, ainda que apresentado por fotocópia autenticada ou pública-forma, inclusive comprovante de quitação com o serviço militar, título de eleitor, carteira profissional, certidão de registro de nascimento, certidão de casamento, comprovante de naturalização e carteira de identidade de estrangeiros". No art. 2º, é dado prazo de cinco dias para que sejam extraídos do documento os dados necessários devolvendo-se em seguida o documento ao seu exibidor. Além desse prazo, só por ordem judicial poderá ser retido qualquer documento de identificação pessoal, e a Carteira de Trabalho é um desses documentos. Excedido o prazo em questão, constitui contravenção penal — punível com pena de prisão de um a três meses ou multa — a retenção de qualquer documento já citado.*

Com fundamento na Lei n. 5.553, entendemos que a empresa não pode reter a Carteira de Trabalho do empregado por prazo superior a 5 dias, sob pena de incorrer nas sanções apontadas. A CLT concede ao empregador 48 horas para fazer as anotações indispensáveis na Carteira do empregado. Vencido esse prazo, estará sujeito à multa prevista na CLT; se a retenção exceder a 5 dias, configura-se a contravenção penal de que falamos há pouco.

Art. 17.

Na impossibilidade de apresentação, pelo interessado, de documento idôneo que o qualifique, a Carteira de Trabalho e Previdência Social será fornecida com base em declarações verbais confirmadas por duas testemunhas, lavrando-se na primeira folha de anotações gerais da carteira termo assinado pelas mesmas testemunhas.

§ 1º Tratando-se de menor de 18 anos, as declarações previstas neste artigo serão prestadas por seu responsável legal.

§ 2º Se o interessado não souber ou não puder assinar sua carteira, ela será fornecida mediante impressão digital ou assinatura a rogo.

NOTA

1) *O nosso País é cortado por correntes migratórias internas e, a maioria delas, aflui às regiões mais desenvolvidas economicamente. Devido a esse fenômeno, são inúmeros aqueles que se deslocam partindo de regiões inóspitas, completamente desprovidos de documentos capazes de indicar sua identidade. Essa a razão por que, há várias décadas, a legislação referente à identificação profissional sempre se mostrou tolerante com os casos em que o interessado na obtenção de Carteira de Trabalho não apresenta tais documentos.*

Com a redação dada ao artigo sob estudo pelo Dec.-lei n. 926, de 10 de outubro de 1969, a emissão da CTPS, sob as condições assinaladas, foi mais facilitada ainda. A exigência que agora se faz — quando inexistirem os aludidos documentos de identificação — é a de o trabalhador fazer declarações verbais, que precisam ser confirmadas por duas testemunhas, as quais deverão assinar um termo lavrado na própria Carteira. Anteriormente, exigia-se que as testemunhas fossem portadoras de CTPS. Atualmente, nem isso é preciso.

O interessado numa Carteira de Trabalho pode ser analfabeto ou não estar em condições de apor-lhe a assinatura e, mesmo assim, a ela tem direito. Em se tratando de menor de 18 anos, sem documento idôneo que o qualifique, as declarações serão feitas por seu responsável legal. Entendemos que o menor analfabeto tem direito à CTPS. O art. 16, em sua redação anterior, determinava que o menor de 18 anos deveria provar seu grau de escolaridade. Alguns chegaram a pensar que o menor analfabeto estava impossibilitado de trabalhar. Aquele dispositivo foi modificado pela Lei n. 8.260, de 12.12.91.

Arts. 18 e 19.

Revogados pela L. 7.855, 24.10.89.

NOTA

1) *Foram os artigos 18 e 19 revogados pela Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989.*

Exigia esse dispositivo a exibição de documento idôneo comprovando o exercício da profissão pelo interessado na obtenção de Carteira de Trabalho.

Todavia, o art. 16, no inciso VI, manda especificar o documento que serviu de base à emissão da Carteira, o que nos faz pensar que a referida prova de qualificação profissional será feita por meio desse documento.

Destarte, fica a critério da autoridade decidir sobre a validade do documento.

Art. 20.

As anotações relativas à alteração do estado civil e aos dependentes do portador da Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas pelo Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e somente em sua falta por qualquer dos órgãos emitentes.

NOTA

1) *Consoante o disposto no artigo sob comentário, as anotações relativas às alterações do estado civil e aos dependentes terão de ser feitas, em regra, pelo INPS. Tais anotações podem criar direitos ou modificar a posição perante a Previdência Social de pessoas que sejam dependentes do portador da CTPS. Esse o motivo por que a lei faz aquela exigência, no que tange às anotações relativas às mudanças de estado civil ou de dependentes.*

Acrescenta o artigo — "in fine" — que, em falta de agência do INSS, as mencionadas anotações serão feitas por qualquer órgão emitente. A fim de evitar, no futuro, sérias dificuldades no âmbito da Previdência Social para a obtenção de benefícios ou a prestação de serviços, é desejável que as supraditas anotações sejam sempre feitas por órgão previdenciário.

2) *O INPS foi substituído pelo Instituto Nacional do Seguro Social — INSS criado pelo Dec. n. 99.350, de 27.6.90.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 12, do TST — Carteira Profissional. Valor das anotações. As anotações apostas pelo empregador na Carteira Profissional do empregado não geram a presunção *juris et de jure*, mas apenas *juris tantum*.

2) Enunciado n. 64, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Anotação de carteira profissional. Prescrição. A prescrição para reclamar contra anotação de Carteira Profissional ou omissão desta flui da data da cessação do contrato de trabalho.

3) O tempo de aviso prévio indenizado, embora comprovado para outros efeitos, não altera a data de saída na CTPS do empregado, que é a do efetivo desligamento. TRT 13ª Reg., R. *Ex. Off.* 2167/91, Ac. 185/92.

Art. 21. Em caso de imprestabilidade ou esgotamento do espaço destinado a registros e anotações, o interessado deverá obter outra carteira, conservando-se o número e a série da anterior.

NOTA

1) *O artigo em epígrafe admite a expedição de nova CTPS em caso de imprestabilidade ou de esgotamento de espaço destinado às anotações e registros. Anteriormente, exigia-se do trabalhador pequena taxa. Agora, não.*

Arts. 22, 23 e 24. Revogados pelo DL 926, 10.10.69.

SEÇÃO III

Da Entrega das Carteiras de Trabalho e Previdência Social

Art. 25. As Carteiras de Trabalho e Previdência Social serão entregues aos interessados pessoalmente, mediante recibo.

NOTA

1) *Dispõe o artigo sob análise que as Carteiras de Trabalho serão entregues, pessoalmente, aos interessados, mediante recibo. Quer isto significar que a repartição emitente da CTPS não admitirá, no caso, a participação de um procurador legalmente constituído. A entrega do documento — repetimos — tem de ser feita ao próprio interessado.*

Art. 26. Os sindicatos poderão, mediante solicitação das respectivas diretorias, incumbir-se da entrega das Carteiras de Trabalho e Previdência Social pedidas por seus associados e pelos demais profissionais da mesma classe.

Parágrafo único. Não poderão os sindicatos, sob pena das sanções previstas neste Capítulo, cobrar remuneração pela entrega das Carteiras de Trabalho e Previdência Social, cujo serviço nas respectivas sedes será fiscalizado pelas Delegacias Regionais ou órgãos autorizados.

NOTA

1) *No artigo anterior é dito que a entrega da CTPS é feita aos interessados, pessoalmente. No artigo sob estudo, abre-se uma exceção à regra. Os sindicatos poderão incumbir-se da entrega de tais documentos em que sejam interessados "seus associados e demais profissionais da mesma classe". Portanto, diz a lei que o Sindicato tem a faculdade de incumbir-se da entrega da CTPS àqueles que sejam seus associados ou não, mas desde que integrem o mesmo grupo profissional.*

2) *Estão os sindicatos proibidos de cobrar qualquer importância dos interessados pelo serviço em questão. Essa proibição abrange os associados e não-associados.*

3) *A infringência ao artigo 26 é punida com multa de 1.135,00 UFIRs.*

Arts. 27 e 28. Revogados pela L. 7.855, 24.10.89.

NOTA

1) *A Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989, revogou os artigos 27 e 28.*

De conseguinte, a Carteira de Trabalho não será arquivada se o interessado não for buscá-la no prazo de 90 dias.

A qualquer tempo, o empregado poderá retirá-la sem estar sujeito a qualquer sanção pecuniária.

SEÇÃO IV

Das Anotações

Art. 29. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja em dinheiro ou em utilidade, bem como a estimativa da gorjeta.

§ 2º As anotações da Carteira de Trabalho e Previdência Social serão feitas:

a) na data-base;

b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;

c) no caso de rescisão contratual; ou

d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

§ 3º A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura de auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação.

§ 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo.

* Os §§ 4º e 5º foram acrescentados pela Lei n. 10.270, de 29.8.2001 (*in* DOU 30.8.01).

NOTA

1) *Depreende-se do "caput" deste artigo que a anotação da Carteira de Trabalho pode ser feita pelo sistema manual, mecânico e eletrônico.*

1.1) *A determinação do prazo para a prestação de serviço é uma "das condições especiais" de que fala o artigo em epígrafe. Contrato dessa espécie deve ser, sempre, anotado na Carteira de Trabalho.*

2) *A Lei n. 5.553, de 6 de dezembro de 1968, pune com prisão simples, de um a três meses, quem retiver a CTPS ou qualquer outro documento de identificação profissional por prazo superior a 5 dias. Em se tratando de pessoa jurídica, a penalidade será aplicada a quem tiver autorizado a retenção do documento por prazo superior àquele estipulado na lei.*

3) *O Dec. n. 97.936, de 10.7.89, criou o Cadastro Nacional do Trabalhador e suprimiu a comunicação obrigatória ao MTE das admissões e dispensas de empregados.*

4) *Compete ao empregador ou a seu preposto, devidamente autorizado, fazer anotações na Carteira. Além das anotações especificadas no "caput" do artigo sob estudo (data de admissão, remuneração e condições especiais de trabalho), outras há que se fazem durante a vigência do contrato. Prendem-se a alterações contratuais, tais como as que dizem respeito ao cargo ou à função; às mudanças de local de trabalho; às férias concedidas; contribuição sindical descontada do salário e recolhida à respectiva entidade profissional e, finalmente data da extinção da relação de emprego. Quanto a esta é útil assinalar ser defeso à empresa mencionar as razões que acarretaram a dispensa do empregado.*

À luz do preceituado no §4º do artigo em estudo, não pode o empregador fazer, na Carteira de Trabalho, anotações em desabono da conduta do empregado e capazes de dificultar seu reingresso no mercado de trabalho. É questionável a eficácia dessa inovação, uma vez que não extingue a praxe de o novo empregador indagar do antigo o motivo por que despediu o empregado. Finalmente e "contrario sensu"*, não proíbe a lei as anotações em Carteira Profissional que elogiem seu portador. E a ausência de expressões elogiosas nesse documento levará o novo empregador a suspeitar que seu empregado não teve boa conduta no emprego anterior.*

A figura do preposto é regrada pelo novo Código Civil de 2003, como se lê dos arts. 1.169 a 1.171. Assim, o preposto não pode, sem autorização escrita, fazer-se substituir no desempenho da preposição, sob pena de responder pessoalmente pelos atos do substituto e pelas obrigações por ele contraídas. Além disso, o preposto, salvo autorização expressa, não pode negociar por conta próprio ou de terceiro, nem participar, embora indiretamente, de operações do mesmo gênero da que lhe foi cometida sob pena de responder por perdas e danos de serem retidos pelo preponente os lucros da operação. Esta norma é aplicável aos gerentes e aos contabilistas, posto que o art. 1.169 insere-se no capítulo III, do título IV, do livro II, desse Código, dedicado inteiramente aos prepostos

Modesto Carvalhosa assevera que "dentro da concepção de empresa adotada pelo Código Civil de 2003, pode-se dizer que os prepostos são parte do fator econômico trabalho, que integra a organização empresarial para a produção ou circulação de bens ou de serviços. São "auxiliares dependentes" da empresa, porque se encontram numa relação de subordinação hierárquica relativamente ao preponente, que é o empresário ou a empresa, representada por seus órgãos de administração. Sendo empregados da empresa, recebem uma função específica a desempenhar, bem como os poderes jurídicos correlatos a essa mesma função, para que possam desenvolver também uma "atividade jurídica" em nome da empresa ("in" "Comentários ao Código Civil", vol. 13, p. 743, ed. Saraiva, ed. 2003).

Ressalte-se que os poderes jurídicos conferidos ao preposto podem ser apenas para o desempenho de atividades no interior da empresa ou, então, externamente, perante terceiros. Nomeado como preposto, não pode ele se fazer substituir por outra pessoa.

4.1.) *Os artigos 1.177 e 1.178 do Código Civil de 2003 disciplina a figura dos contabilistas e seus auxiliares. Na figura genérica de contabilista estão englobados os técnicos de contabilidade de nível médio e os contadores, que são aqueles detentores de título de nível superior. Na forma desses dispositivos legais, os contabilistas estão dentro da categoria genérica dos prepostos, sendo certo que eles, no exercício de suas funções legais, são responsáveis, perante os preponentes, pelos atos culposos por eles praticados, perante os preponentes, e, perante terceiros, solidariamente com o preponente, pelos atos dolosos. Essa responsabilidade perante terceiros é bastante saudável, pois existe a possibilidade de o contabilista causar danos a estes de forma culposa ou dolosa. E sendo o dano causado de forma dolosa, existirá a responsabilidad*e solidária entre eles e o próprio preponente.

Como bem assevera Modesto Carvalhosa ao comentar o art. 1.177 citado, inexistirá responsabilidade de alguma do contabilista se ele agir de boa-fé na escrituração: "Se o preposto encarregado pelo preponente da escrituração age corretamente e de boa-fé nessa tarefa, fazendo com que a contabilidade da empresa reflita fielmente sua situação econômica e financeira, não poderá o preponente alegar que desconhecia os assentamentos lançados ou mesmo eventuais falhas neles com o intuito de eximir-se de sua responsabilidade perante terceiros ou perante os próprios sócios pelo teor desses assentamentos." (s/ob. "Comentários ao Código Civil de 2003", vol. 13, Ed.Saraiva, p. 763/764).

V. tb arts. 1.190 a 1.194 do Código Civil de 2003 sobre normas acerca da escrituração e a exibição judicial dos livros contábeis.

5) *Dá o artigo sob estudo prazo de 48 horas para a empresa anotar, na CTPS do empregado, a data de admissão, a remuneração e condições especiais, se houver. Esse prazo é contado a partir da data em que o empregado exibir a Carteira. Tem a empresa que dar ao empregado um recibo da Carteira entregue, para as anotações determinadas por lei. Há quem imagine ser o prazo de 48 horas um período em que não se constitui o vínculo empregatício. Acrescenta-se que só se aperfeiçoa o contrato de trabalho depois de anotada a CTPS. Semelhante interpretação do texto legal é inaceitável. A relação de emprego manifesta-se no instante em que o empregado começa a trabalhar na empresa ou em que fica à disposição do empregador. Tal fenômeno contratual não depende da apresentação da Carteira ou da sua anotação. No exame do contrato de trabalho ou nos comentários do art. 442, a questão é meticulosamente analisada.*

O § 1º do artigo em estudo exige que se anote na Carteira o salário em dinheiro e em utilidade. Se o empregador descumpre essa norma legal, presume-se que a utilidade não tem caráter salarial. Esta observação

ganha relevância nos casos em que o empregador dá ao empregado casa para morar. Não correspondendo a uma prestação "in natura", a legitimidade da ocupação do imóvel cessa com a extinção do contrato de trabalho.

6) *O § 3º, do artigo sob estudo, confere, ao agente da inspeção do trabalho, não só o poder de lavrar o auto de infração pela falta de anotação da CTPS, mas, também, de provocar o órgão competente para promover o processo de anotação.*

7) *Dispõe o art. 239 da Constituição Federal que "a arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar n. 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar n. 8, de 3 de setembro de 1970, passa a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa de seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo".*

Os critérios de saque dos patrimônios acumulados do PIS-PASEP, com exceção da retirada por motivo de casamento, foram alterados.

Àqueles que percebam até dois salários mínimos de remuneração mensal, é assegurado o pagamento de um salário mínimo anual, computado neste valor o rendimento das contas individuais; no caso dos que já participavam dos sobreditos Programas, até a data da vigência da Constituição.

8) *O prazo de prescrição de anotação da Carteira de Trabalho se inicia na data em que o empregado for desligado da empresa. Assim é porque o documento não cria direitos; é simples repositório de assentamentos que declaram direitos inerentes à relação de emprego. Por essa razão, a prescrição só se consuma dois anos depois da dissolução do contrato de trabalho. Há súmula do Tribunal Superior do Trabalho (de n. 64) consagrando esta tese.*

9) *Durante largo período, acreditou-se que a anotação da Carteira pelo empregador gerava presunção "juris et de jure". No presente, essa diretriz se modificou a ponto de ser sumulada pelo TST como geradora da presunção "juris tantum". Todavia, a elisão da anotação precisa fundar-se em prova muito robusta.*

10) *V. Portaria SE/MTE n. 5, de 6.3.85, divulgando os códigos e títulos da CBO e da Classificação de Atividades Econômicas a serem utilizados no preenchimento dos formulários de declaração de admissão e dispensa de empregados, do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, da Lei n. 4.923/65.*

11) *O Ministro do Trabalho, pela Portaria n. 3.318, de 110.87, autorizou as entidades sindicais a promoverem anotações na CTPS de cada dirigente sindical e relativas ao exercício do mandato sindical, tais como: gratificações e reajustes; verba de representação e término do mandato. Desnecessário dizer que tais anotações só devem ser feitas quando o dirigente sindical se licenciar do emprego.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 64, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — A prescrição de reclamar contra anotação de Carteira Profissional ou emissão desta flui da data de cessação do contrato de trabalho.

2) Enunciado n. 12, do TST — As anotações apostas pelo empregador na Carteira de Trabalho do empregado não geram presunção *juris et de jure*, mas apenas *juris tantum*.

3) Enunciado n. 225, do STF — Não é absoluto o valor probatório das anotações da Carteira Profissional.

3.1) Súmula 62, do STJ — Compete à Justiça Estadual processar e julgar o crime de falsa anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social atribuído à empresa.

4) PN 105 do TST. Anotação na carteira profissional. As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

5) Carteira de Trabalho. Anotação. Aviso prévio indenizado. O aviso prévio indenizado proteja-se como tempo de serviço para efeito de receber o empregado os direitos trabalhistas a que faria jus, se trabalhando estivesse no seu curso. Na Carteira de Trabalho, todavia, a data a ser lançada é aquela que corresponda ao efetivo momento em que se deu o rompimento do contrato de trabalho, e não aquela relativa ao último dia do período do aviso indenizado, mesmo porque esta ficção jurídica não é reconhecida pela Previdência Social, seja para efeito de benefícios, seja com vistas às contribuições (art. 28, § 9º, da Lei n. 8.212, de 24.07.91). TST, 1ª T., RR-138385/94.9, *in* DJU 26.5.95, p. 15.335.

6) Carteira de Trabalho. Anotações. Omissão. Multa judicial. Obrigação de fazer que não enseja multa, por executável pela Secretaria da Junta, na omissão da empresa-reclamada. TRT, 2ª Reg., 3ª T., RO 02900155350, *in* DOE 9.6.92.

7) Aviso prévio indenizado. Anotação de baixa na carteira do Reclamante. A data a ser lançada na CTPS é a do momento em que a dispensa se concretizou. Recurso de Revista a que se dá provimento parcial. TST, 1ª T., RR-148.171/94.4, *in* DJU 23.6.95, p. 19.689.

8) Anotação em carteira profissional: a relativa à rescisão do contrato de trabalho, deve corresponder à data em que terminado o aviso prévio concedido. TRT, 1ª Reg., 1ª T., RO 11255/89, ac. proferido em 6.12.90.

9) A anotação da CTPS, determinada pela Justiça do Trabalho, não obriga o órgão previdenciário a reconhecer o tempo de serviço do empregado. TRF, 1ª Reg., 1ª T., REO 89.01.10103-3, *in* LTr/56, junho de 1992, p. 683.

10) Retificação da CTPS. A data da extinção do contrato de trabalho a ser anotada na CTPS é a do efetivo desligamento do empregado, não se computando o prazo do aviso prévio. TST, 1ª T., RR-152775/94.0, *in* DJU 8.995, p. 28.649.

Art. 30. Os acidentes do trabalho serão obrigatoriamente anotados pelo Instituto Nacional do Seguro Social — INSS na carteira do acidentado.

NOTA

1) *A Lei n. 8.213, de 24.7.90, regula o seguro de acidentes do trabalho.*

2) *Manda o artigo em epígrafe que o Instituto Nacional de Seguro Social anote na Carteira de Trabalho o acidente sofrido por seu portador. É difícil (senão impossível) vislumbrar o motivo por que o legislador estabeleceu tal exigência. O assentamento em nada é útil para controle de qualquer matéria de interesse do sistema previdenciário. Em troca, estamos na crença de que a anotação poderá induzir um empregador a não dar serviço a um candidato que teve a infelicidade de sofrer dois ou mais acidentes. Pode suspeitar que esteja em presença de alguém com predisposição mórbida para o acidente.*

V. item 1.1 do art.42.

Art. 31. Aos portadores de Carteira de Trabalho e Previdência Social fica assegurado o direito de as apresentar aos órgãos autorizados, para o fim de ser anotado o que for cabível, não podendo ser recusada a solicitação, nem cobrado emolumento não previsto em lei.

NOTA

1) *Já temos visto que, na Carteira de Trabalho, são feitas anotações as mais variadas: data de admissão, salário, condições especiais do trabalho, relação de dependentes, acidentes do trabalho etc. Ao longo da vida de um contrato de trabalho, muitas são as mudanças que se operam nas condições de trabalho e motivadoras de novas anotações na CTPS. Assegura o dispositivo sob análise o direito de o portador de uma Carteira apresentá-la aos órgãos emitentes para anotar o que for cabível, sem que a autoridade possa — para tanto — cobrar qualquer emolumento. A exigibilidade desse direito fica na dependência de dois pressupostos: a) o pedido das novas anotações deve ser formulado pelo próprio interessado; e b) certos registros ficam na dependência da exibição de prova documental.*

É compreensível a relutância das autoridades trabalhistas em aceitar mandatários de portadores de CTPS para fins de anotações e novos registros nesse documento. Semelhante processo poderá dar margem a burlas prejudiciais ao próprio trabalhador ou, conforme o caso, ao Sistema Geral de Previdência Social.

Art. 32. As anotações relativas a alterações no estado civil dos portadores de Carteiras de Trabalho e Previdência Social serão feitas mediante prova documental. As declarações referentes aos dependentes serão registradas nas fichas respectivas, pelo funcionário encarregado da identificação profissional, a pedido do próprio declarante, que as assinará.

Parágrafo único. As Delegacias Regionais e os órgãos autorizados deverão comunicar ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra (atualmente Secretaria de Emprego e Salário) todas as alterações que anotarem nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social.

NOTA

1) *O artigo sob comentário vem reforçar o que acabamos de dizer na nota ao artigo anterior. Qualquer anotação referente à alteração do estado civil do trabalhador será feita mediante apresentação de documento idôneo: certidão de casamento, certidão de óbito do cônjuge, sentença que dissolveu o casamento etc. Tal cuidado não precisa ser justificado nem explicado. Aquelas anotações têm repercussões as mais variadas na esfera trabalhista ou previdenciária e mesmo na civil.*

2) *O parágrafo único, do artigo em foco, manda as Delegacias Regionais do Trabalho e outros órgãos autorizados a emitir CTPS, que comuniquem à Secretaria de Mão-de-Obra todas as alterações que efetuarem naquele documento de identificação profissional. A variedade desses registros é de tal monta que, na prática, dificilmente aquela dependência do Ministério do Trabalho poderá classificá-los em proveito de eventuais pesquisas.*

Art. 33. As anotações nas fichas de declaração e nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social serão feitas seguidamente sem abreviaturas, ressalvando-se, no fim de cada assentamento, as emendas, entrelinhas e quaisquer circunstâncias que possam ocasionar dúvidas.

Art. 34. Tratando-se de serviço de profissionais de qualquer atividade, exercido por empreitada individual ou coletiva, com ou sem fiscalização da outra parte contratante, a carteira será anotada pelo respectivo sindicato profissional ou pelo representante legal de sua cooperativa.

NOTA

1) *Uma lei deve possuir vários requisitos para que todos os seus fins sejam alcançados. Um deles é o de propor um processo de proteção a um determinado fato social de conteúdo jurídico devido à sua natureza e ao seu significado para o convívio social.*

O artigo em epígrafe faz uma exigência de cumprimento assaz difícil, para não dizer impossível. Quer que todos os profissionais de qualquer atividade, quando do exercício de serviço por empreitada individual ou coletiva, ainda que não sujeito à fiscalização da outra parte contratante, a CTPS deve ser anotada pelo respectivo sindicato ou pelo representante legal de sua cooperativa (empreitada de caráter coletivo). É sabido que muitos desses profissionais realizam um ou mais serviços diariamente. Se tiverem de registrá-los na CTPS, esta precisará ter dimensões gigantescas. É provável que esta exigência tenha sido inspirada pelo desejo de facilitar a fiscalização da legislação previdenciária, no que tange à cobrança das contribuições do trabalhador autônomo. Contudo, em nosso entendimento, esta exigência, por sua impraticabilidade, caiu em desuso.

Art. 35. Revogado pela Lei n. 6.533, de 24 de maio de 1978, que regulamenta a profissão de artista.

SEÇÃO V

Das Reclamações por Falta ou Recusa de Anotação

Art. 36. Recusando-se a empresa a fazer as anotações a que se refere o art. 29 ou a devolver a Carteira de Trabalho e Previdência Social recebida, poderá o empregado comparecer pessoalmente ou por intermédio de seu sindicato, perante a Delegacia Regional ou órgão autorizado, para apresentar reclamação.

NOTA

1) *Tem o empregado a faculdade de, em primeiro lugar, dirigir-se à autoridade trabalhista quando a empresa se recusar a anotar a Carteira de Trabalho. Dessarte, pode, também, o empregado, desde logo, apresentar uma reclamação na Vara do Trabalho.*

Permite o dispositivo que o empregado seja representado por seu sindicato perante o agente competente da Delegacia Regional do Trabalho.

2) *A violação dos arts. 36 a 39 acarreta multa de 378,20 UFIRs.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Se o litigante, firma quitação do contrato de trabalho (já reconhecido em sentença) é inválido que dispense a necessária assinatura da CTPS (correspondendo ao mesmo período). Conciliação que se homologa desprezando todo corpo estranho à lei. TRT 6ª Reg., 1ª T., AP 46/91, DJ/Per. 24.4.92.

2) A anotação da Carteira de Trabalho do empregado é obrigação primordial do empregador, implicando a sua falta em grave infração ao contrato de trabalho, a ensejar sua rescisão indireta. TRT 3ª Reg., 4ª T., RO 397/91, *in* DJ/MG 23.8.91.

Art. 37. No caso do art. 36, lavrado a termo de reclamação, determinar-se-á a realização de diligência para instrução do feito, observado, se for o caso, o disposto no § 2º do art. 29, notificando-se posteriormente o reclamado por carta registrada, caso persista a recusa, para que, em dia e hora previamente designados, venha prestar esclarecimentos ou efetuar as devidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou sua entrega.

Parágrafo único. Não comparecendo o reclamado, lavrar-se-á termo de ausência, sendo considerado revel e confesso sobre os termos da reclamação feita, devendo as anotações ser efetuadas por despacho da autoridade que tenha processado a reclamação.

Art. 38. Comparecendo o empregador e recusando-se a fazer as anotações reclamadas será lavrado um termo de comparecimento que deverá conter, entre outras indicações, o lugar, o dia e hora de sua lavratura, o nome e a residência do empregador, assegurando-se-lhe o prazo de 48 horas, a contar do termo, para apresentar defesa.

Parágrafo único. Findo o prazo para a defesa, subirá o processo à autoridade administrativa de primeira instância, para se ordenarem diligências, que completem a inscrição do feito, ou para julgamento, se o caso estiver suficientemente esclarecido.

Art. 39. Verificando-se que as alegações feitas pelo reclamado versam sobre a não existência de relação de emprego ou sendo impossível verificar essa condição pelos meios administrativos, será o processo encaminhado à Justiça do Trabalho ficando, nesse caso, sobrestado o julgamento do auto de infração que houver sido lavrado.

§ 1º Se não houver acordo, a Vara do Trabalho, em sua sentença ordenará que a Secretaria efetue as devidas anotações uma vez transitada em julgado, e faça a comunicação à autoridade competente para o fim de aplicar a multa cabível.

§ 2º Igual procedimento observar-se-á no caso de processo trabalhista de qualquer natureza, quando for verificada a falta de anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social, devendo o Juiz, nesta hipótese, mandar proceder, desde logo àquelas sobre as quais não houver controvérsia.

NOTA

1) *O início do processo administrativo é marcado pelo termo de reclamação. Para tanto o empregado comparece pessoalmente à dependência competente do Ministério do Trabalho (geralmente a Delegacia Regional do Trabalho) ou representado por seu sindicato profissional. Outro representante legal não foi previsto por lei. Deveria, porém, admitir a representação do empregado que, por motivo de doença, se ache segregado ou que cumpra pena de reclusão. De notar que, em ambas as hipóteses, o registro correto da CTPS pode dar origem a vantagens previdenciárias para o empregado ou para seus dependentes. Lavrado o termo, realiza-se a diligência para instrução do feito. Um agente da fiscalização do trabalho vai à empresa para recolher dados e informações que possam elucidar o pedido feito pelo empregado. Se encontrar infrações às normas legais relacionadas com a matéria da reclamação, lavra o competente auto. É freqüente, no curso da diligência, a solução do problema mediante a aceitação pelo empregador do alegado pelo reclamante. Se, apesar da diligência em causa, persistir a recusa do empregador, é ele notificado, por carta registrada, para que em dia e hora previamente designados, compareça à Delegacia Regional do Trabalho, para prestar declarações ou efetuar as anotações que motivaram a reclamação. Se o empregador não comparecer, será declarado revel e, aí, a autoridade que processou a reclamação ordenará as anotações pedidas pelo empregado. Na hipótese da revelia, presume-se sempre que a diligência recolheu elementos comprobatórios da veracidade do alegado pelo reclamante. Se o empregador atende à notificação por carta registrada e comparece à Delegacia Regional do Trabalho, mas se recusa a anotar a CTPS, ser-lhe-á aberto prazo de 48 horas para apresentar sua defesa. Antes, porém, a autoridade ordenará as diligências que julgar imprescindíveis à instrução do feito (depoimento de testemunhas, exame de documentos etc.).*

Não vemos impedimento legal em que o reclamante e o reclamado, na esfera administrativa, se façam acompanhar de advogados. Na tomada de depoimentos, não vemos inconveniente em que se façam perguntas e reperguntas das partes ou de seus representantes.

Ainda que o empregador alegue, em sua defesa, que inexiste a relação de emprego, a autoridade poderá verificar essa condição pelos meios administrativos à sua disposição. Ante a impossibilidade de fazer tal verificação, a autoridade trabalhista deve encaminhar o processo à Justiça do Trabalho, o que provocará o sobrestamento do julgamento do auto de infração que houver sido lavrado até o pronunciamento final e irrecorrível daquela Justiça. A decisão da autoridade trabalhista, em favor da anotação da CTPS, pode ser apreciada pela Justiça do Trabalho quando o empregado ou o empregador se julgarem lesados em seus direitos.

É impugnável, perante a Justiça do Trabalho, a anotação feita pela autoridade trabalhista na Carteira de Trabalho no caso do não-comparecimento do empregador e no de sua recusa da existência da relação de emprego.

2) *Enquanto a autoridade trabalhista promove o esclarecimento da reclamação de recusa de anotação da CTPS, fica suspenso o prazo de prescrição de dois anos referido no art. 11? Trata-se de hipótese que não foi arrolada pela CLT e pelo Código Civil. Considerando-se, porém, os fins últimos do Direito do Trabalho e a circunstância de que e empregado recorre à autoridade administrativa do trabalho no exercício de uma faculdade legal, entendemos que, no caso, está configurada a interrupção do prazo prescricional cuja contagem, de ordinário, se inicia na data da dissolução do contrato de trabalho.*

O parágrafo único, do art. 38, informa que, findo o prazo de defesa, o processo subirá à autoridade administrativa de primeira instância. Essa autoridade é o Delegado Regional do Trabalho. Não fala a lei em recurso a outra instância administrativa mais elevada.

3) *Consoante o art. 39, quando a sentença passar em julgado, a Secretaria da Vara do Trabalho efetuará as devidas anotações e fará comunicação do fato à autoridade trabalhista, a fim de aplicar a multa cabível. Igual procedimento ocorre quando, no julgamento de um litígio, a Vara concluir pela procedência de uma condição de trabalho negada pela empresa.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 64 do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — A prescrição para reclamar contra anotação da Carteira Profissional ou omissão desta flui da data da cessação do contrato de trabalho.

2) Trabalhista. Conflito de Atribuições. O procedimento administrativo de que cuida o art. 39, da CLT, esgota-se no âmbito da Delegacia Regional do Trabalho, convolando-se em jurisdicional, com o encaminhamento à Justiça do Trabalho. Conflito de que se conhece, para declarar que incumbe à Justiça do Trabalho prosseguir no procedimento. STJ, 2ª Seç., CA 36-1, *in* DJU 13.12.91, p. 27.372.

3) Formulada reclamação administrativa, junto à Delegacia Regional do Trabalho, por falta ou recusa de anotação na CTPS, não comparecendo o empregador, deve a autoridade administrativa proceder às anotações, nos termos do art. 37, parágrafo único, CLT, cabendo à Justiça especializada prosseguir no procedimento, instaurando-se o processo, apenas quando o empregador impugna a relação de emprego (art. 39, CLT). Sendo "revel e confesso" o empregador, o envio dos autos à Junta de Conciliação e Julgamento legitima esse órgão à suscitação do conflito de atribuições — que se caracteriza por divergirem as autoridades, judiciária e administrativa, sobre a competência para a prática do ato —, por não dispor ele de competência para a prática desse ato administrativo. STJ, 2ª Seç., C. Art. 33-7, *in* DJU 7.2.94, p. 1.100.

SEÇÃO VI

Do Valor das Anotações

Art. 40. As Carteiras de Trabalho e Previdência Social regularmente emitidas e anotadas servirão de prova nos atos em que sejam exigidas carteiras de identidade e especialmente:

I — nos casos de dissídio na Justiça do Trabalho entre a empresa e o empregado por motivo de salário, férias ou tempo de serviço;

II — perante a Previdência Social, para o efeito de declaração de dependentes;

III — para cálculo de indenização por acidente do trabalho ou moléstia profissional.

NOTA

1) *Reza o artigo em epígrafe que as Carteiras de Trabalho, regularmente emitidas e anotadas, servirão de prova de identidade. Servem, ainda, de prova, nos casos de dissídio perante a Justiça do Trabalho, a Previdência Social e para cálculo da indenização por acidente do trabalho ou moléstia profissional. A lei diz, apenas, que a CTPS servirá de prova nos supraditos atos.*

Não afirma, porém, ser o único meio de prova das relações jurídicas apontadas. A Consolidação encerra outras disposições que deixam bem claro ser possível provar, por outros meios, aquelas mesmas relações jurídicas.

2) *As presunções legais, assim chamadas as que se originam do direito positivo, dividem-se em duas classes: absolutas e relativas. As absolutas — "juris et de jure" — não admitem prova em contrário. Sua validade é mantida até o instante em que outros elementos de prova, mais poderosos e mais convincentes, vêm a esmagá-la.*

As anotações da Carteira classificam-se entre as provas relativas, quando invocadas pelo empregado ou pelo empregador. Houve tempo em que pensávamos diferente. Entendíamos que, quanto ao empregador, era uma prova absoluta. Então, tínhamos em mente o fato de a anotação ser feita por alguém que não estivesse credenciado a tanto. Argumentávamos com o fato de que a anotação era considerada inexistente e não podia obrigar o empregador. Não nos lembramos da hipótese, muito freqüente, de o próprio empregador enganar-se ao anotar a Carteira. Exemplificando: ao registrar um salário-hora de 500 escreve 5.000 cruzeiros.

A jurisprudência — há até súmulas do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho — já cristalizou a tese de que tal anotação tem um relativo valor probante. Observamos, porém, que no caso de a anulação do registro da CTPS ser postulado pelo empregador, a Justiça há de apoiar-se em provas sólidas e inequívocas. Simples indícios ou elementos circunstanciais serão insuficientes.

3) *A Lei n. 8.212/91 regula o acidente do trabalho, por cujo seguro são responsáveis o INSS e as seguradoras privadas, assim que for regulamentado o § 10, do art. 201 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda n. 20, de 15.12.98. O acidentado não é indenizado, mas suprido de recursos para sua sobrevivência enquanto estiver impossibilitado de trabalhar.*

O inciso III, do artigo sob comento, tem redação da época em que o seguro de acidentes do trabalho era feito por empresas particulares. Tornou-se ineficaz com a superveniência do monopólio estatal do seguro de acidentes laborais. Tão logo seja regulamentada a sobredita Emenda Constitucional, poderá o assunto ganhar novo perfil. Graças àquela Emenda n. 20, restabeleceu-se a privatização do seguro em tela.

JURISPRUDÊNCIA

1) Não é absoluto o valor probatório das anotações da Carteira Profissional. Súmula n. 225, do STF.

2) Enunciado n. 12, do TST. As anotações apostas pelo empregador na Carteira Profissional do empregado não geram presunção *"juris et de jure"*, mas apenas *"juris tantum"*.

3) Carteira de Trabalho. Erro das anotações. As anotações apostas na Carteira Profissional têm presunção de veracidade *"juris tantum"* e incumbe ao empregador o ônus de provar o erro das anotações, não bastando elidir a presunção de veracidade meros indícios ou suposições. TRT, 2ª Reg., 6ª T., RO 14.340/82, *in* Rev. LTr 49-7/834 (1985).

SEÇÃO VII

Dos Livros de Registro de Empregados

Art. 41. Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

NOTA

1) Falta de registro ou incompleto é multada em 378,20 UFIRs.

2) Tem o artigo redação dada pela Lei n. 7.855, de 24.10.89

Art. 42. Os documentos de que trata o art. 41 serão autenticados pelas Delegacias Regionais do Trabalho, por outros órgãos autorizados ou pelo Fiscal do Trabalho, vedada a cobrança de qualquer emolumento.

* Este artigo foi derrogado pela Lei n. 10.243, de 19.06.01.

NOTA

1) *O conteúdo do registro de empregados é objeto da Portaria n. 3.626, de 13.11.91, do MTE, alterada pelas Portarias ns. 3.024, de 22.1.92; 1.121, de 8.11.95 e 739, de 29.8.97.*

Essa exigência legal é feita em qualquer ramo de atividades econômicas.

2) *A Portaria n. 105, de 20 de novembro de 1969, da Secretaria de Mão-de-Obra do MTE, informa que a folha do livro ou ficha de registro de empregados pode ser utilizada mais de uma vez para o mesmo empregado, em caso de readmissão, desde que possua espaço próprio para o registro do novo contrato de trabalho, com todos os seus elementos indispensáveis. A Portaria em apreço alcança, principalmente, o safrista.*

3) *Reza o "caput" do art. 41 que, em todas as atividades, é o empregador obrigado a possuir registro dos seus empregados feito em livro ou ficha, de conformidade com modelo aprovado pelo Ministério do Trabalho. Depreende-se desse preceito consolidado que toda e qualquer atividade — submetida às disposições da CLT — é por ele abrangida. Entendemos que as empresas públicas e as sociedades de economia mista estão sujeitas às exigências contidas no sobredito artigo. Muitas vezes, em juízo, uma ficha ou registro devidamente anotados servem para dirimir dúvidas e, mesmo, gerar a convicção do julgador sobre a procedência ou não do pedido do empregado, ou da alegação da empresa.*

4) *O Ministro do Trabalho, com apoio na Lei n. 7.998/1990 e do Dec.n. 76.900, de 23.12.1975, baixou a Portaria GM/MTE n. 540, de 18.12.2002 (in DOU de 23.12.02) aprovando as instruções gerais para a declaração de Relação Anual de Informações Sociais e revogando a Portaria GM/MTE n. 699, de 19.12.01.*

São obrigados a declarar a RAIS: a) empregadores urbanos e rurais; b) filiais, agências, sucursais, representações ou quaisquer outras formas de entidades vinculadas à pessoa jurídica domiciliada no exterior; c) autônomos ou profissionais liberais que tenham mantido empregados no ano-base; d) entidades paraestatais, inclusive os órgãos de controle profissional; e) condomínio e sociedade civil; f) cartórios extrajudiciais. As RAIS devem ser enviadas via Internet (GDRAIS2002).

5) *A Medida Provisória n. 2.076-34, de 23.2.2001 (atual MP 2.164, de 24.08.01), alterou o art.1º da Lei n. 4.923, de 23.12.65, para obrigar as empresas a comunicar, às DRTs, até o dia 7 de cada mês, as dispensas e admissões de empregados, com indicação das Carteiras de Trabalho e Previdência Social.*

Arts. 43 e 44. Revogados pela Lei n. 7.855, de 24.10.89.

Arts. 45 e 46. Revogados pelo Dec.-lei n. 229, de 28.2.67.

Art. 47. A empresa que mantiver empregado não registrado, nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor de referência regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor de referência regional, dobrada na reincidência.

NOTA

1) *Se as fichas de registro não estiverem autenticadas devidamente, a empresa será multada em 378,20 UFIRs.*

Art. 48. As multas previstas nesta Seção serão aplicadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho.

NOTA

1) *Lamentavelmente ainda há, em nosso País, empregadores que admitem empregados sem registro de qualquer espécie. Assim procedem para fugir ao pagamento de contribuições previdenciárias e ao Fundo de Garantia. Muitos empregados se submetem a tal violência por dois motivos: primeiro, porque precisam trabalhar e, segundo, porque não acreditam na vantagem de descontar parte do salário para os cofres da Previdência Social. A Lei n. 8.383, de 30.12.1991, instituiu a UFIR — Unidade Fiscal de Referência — como medida de valor e parâmetro de atualização monetária de tributos e multas e penalidades de qualquer natureza. A Lei n. 10.192, de 14.02.2001, manda atualizar a UFIR anualmente.*

As multas da CLT foram aumentadas dez vezes pela Lei n. 6.205, de 29.4.75, combinada com a Lei n. 6.986, de 13.4.82. A Lei n. 8.383, de 30.12.91, no art. 1º, instituiu a UFIR — Unidade Fiscal de Referência — como medida de valor e parâmetro de atualização monetária de tributos e de multas e penalidades de qualquer natureza. Por força do disposto na Lei n. 8.981, de 20.1.95, a partir do ano calendário de 1995, é fixada, trimestralmente, a expressão monetária da UFIR.

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 209, do TFR — Nas execuções fiscais da Fazenda Nacional, é legítima a cobrança cumulativa de juros de mora e multa moratória.

SEÇÃO VIII

Das Penalidades

Art. 49. Para os efeitos da emissão, substituição ou anotação de Carteiras de Trabalho e Previdência Social, considerar-se-á crime de falsidade, com as penalidades previstas no art. 299 do Código Penal:

I — fazer, no todo ou em parte, qualquer documento falso ou alterar o verdadeiro;

II — afirmar falsamente a sua própria identidade, filiação, lugar de nascimento, residência, profissão ou estado civil e beneficiários, ou atestar os de outra pessoa;

III — servir-se de documentos, por qualquer forma falsificados;

IV — falsificar, fabricando ou alterando, ou vender, usar ou possuir Carteira de Trabalho e Previdência Social assim alterada;

V — anotar dolosamente em Carteira de Trabalho e Previdência Social ou registro de empregado, ou confessar ou declarar em juízo ou fora dele, data de admissão em emprego diversa da verdadeira.

NOTA

1) *O art. 49 cataloga os atos relacionados com a emissão, substituição ou anotação de Carteira de Trabalho, que se equiparam a crime de falsidade.*

O inc. I, do dispositivo, cuida da confecção de um documento falso ou da adulteração de um verdadeiro. Trata-se, provavelmente, da infração mais comum. Nela incidem aqueles que se apossam de certidões de nascimento de um irmão, ou mesmo de um desconhecido, para ganhar uma falsa identidade e livrar-se da perseguição movida pela Justiça Criminal, devido à prática de um delito.

No inc. II, faz-se referência àquele que declara, falsamente, uma identidade ou àquele que atesta a de outra pessoa. Já vimos, anteriormente, que, no caso de empregado sem documentos, a lei admite uma simples declaração verbal ratificada por duas pessoas. Com apoio na lei, o interessado pode fazer falsas declarações sobre sua identidade e seus beneficiários.

A utilização de documentos falsificados — inc. III —, embora de autoria de terceiros, é também crime.

Falsificar, fabricar ou alterar, vender, usar ou possuir Carteiras de Trabalho — inc. IV —, a lei, por igual, pune severamente.

O inc. V, do mesmo art. 49, menciona o caso da anotação dolosa de Carteira de Trabalho ou de registro de empregado ou confessar ou declarar em Juízo, ou fora dele, data de admissão em emprego diversa da verdadeira. Trata-se de fato que ocupa boa parte dos anais da jurisprudência do trabalho, pois são sem conta os litígios tendo como causa a dúvida na data da admissão. Em muitos desses fatos, são fortes os indícios de dolo por parte do empregador. Não são numerosos os casos comunicados, pela Vara do Trabalho, à Justiça Criminal.

Infração mais grave é cometida pelo empregador que não registra seus empregados e é castigado com multa equivalente a trinta valores de referência regionais "per capita".

No artigo é declarado que o extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho por culpa da empresa sujeita-a, apenas, à multa igual a cinco valores de referência regionais. Não está o dispositivo bem redigido. A empresa pode agir culposa ou dolosamente e a lei só alude à culpa. Estamos em que o legislador pensou realmente em ambos os casos. De outra maneira, teríamos de concluir que só é punido o extravio da Carteira por culpa da empresa e não por dolo. Esta última hipótese pode configurar-se no caso de a empresa pretender despojar o empregado de provas consideradas importantes para o efeito de indenização ou comprovação de outras situações jurídicas.

2) *Os atos alinhados no art. 49 são enquadráveis no art. 299, do Código Penal (da falsidade ideológica): "Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser inscrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante: Pena — reclusão de um a cinco anos e multa, de mil a dez mil cruzeiros se o documento é público, e reclusão, de um a três anos, e multa, de quinhentos cruzeiros a cinco mil cruzeiros, se o documento é particular". A Carteira de Trabalho é, hoje, incontestavelmente, um documento público.*

Em qualquer um dos delitos descritos no art. 49, se o agente for funcionário público e comete o crime prevalecendo-se do cargo, ou se a falsificação ou alteração é de assentamento de registro civil, a pena é aumentada da sexta parte.

É multado em 189 UFIRs o fato de a empresa inutilizar ou extraviar a CTPS.

A venda de CTPS é multada com 1.135 UFIRs.

Art. 50. Comprovando-se falsidade, quer nas declarações para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social, quer nas respectivas anotações, o fato será levado ao conhecimento da autoridade que houver emitido a carteira, para fins de direito.

Art. 51. Incorrerá em multa de valor igual a 90 (noventa) vezes o valor de referência regionais aquele que, comerciante ou não, vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado.

Art. 52. O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa sujeitará esta à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor de referência regional.

Art. 53. A empresa que receber Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotar e a retiver por mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeita à multa de valor igual a 15 (quinze) vezes o valor de referência regional.

NOTA

1) *É multado em 53 UFIRs quem fizer as anotações da CTPS fora do prazo legal.*

2) *A empresa que retiver a Carteira de Trabalho por prazo superior a 48 horas, além da multa de valor equivalente a 15 valores de referência (convertidos em BTN segundo a Lei n. 7.855, de 24.10.89) fica submetida às sanções da Lei n. 5.553, de 6.12.68.*

Art. 54. A empresa que, tendo sido intimada, não comparecer para anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social de seu empregado, ou cujas alegações para recusa tenham sido julgadas improcedentes, ficará sujeito à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor de referência regional.

Art. 55. Incorrerá na multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor de referência regional a empresa que infringir o art. 13 e seus parágrafos.

Art. 56. O sindicato que cobrar remuneração pela entrega de Carteira de Trabalho e Previdência Social ficará sujeito à multa de valor igual a 90 (noventa) valores de referência regionais.

JURISPRUDÊNCIA

1) Competência. Falsidade ideológica. Carteira de Trabalho. Anotações falsas quanto ao contrato de trabalho. Ausente afetação de patrimônio, interesse ou serviço da União Federal, compete o processamento e julgamento à Justiça Estadual. STJ, 3ª Seção, CC n. 1.522-SP, *in* DJU 3.12.90, p. 14.303.

2) Compete à Justiça Estadual processar e julgar o crime de falsa anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, atribuído à empresa privada. Súmula n. 62, do STJ.

3) Constitucional. Competência. Crime contra a organização do trabalho. Lesão a direito coletivo. — Não se encasa na regra de competência prevista no art. 109, VI, da Constituição, lesão a direito trabalhista individual, que não configura crime contra a organização do trabalho, cujo tipo exige a conduta afrontosa a direito laboral coletivo. STJ, 3ª Seç., CC-5419-2, *in* DJU 27.3.95, p. 7.122.

CAPÍTULO II

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

SEÇÃO I

Disposição Preliminar

Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais, constantes do Capítulo I do Título III.

NOTA

1) *Dispõe o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal: "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".*

Como se vê, a Lei Fundamental reduziu para 44 horas o trabalho numa semana.

A compensação de horário tem de ser estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Nas empresas de trabalho contínuo, a jornada passou a ser de seis horas (inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal) salvo negociação coletiva.

Essa negociação leva a um acordo ou convenção coletiva de trabalho para formalizar mudança na jornada de trabalho.

O artigo em epígrafe tem o texto do tempo em que vigia a Constituição de 1937, cujo art. 137, na alínea "i", dispunha: "Dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei".

2) *Os antecedentes legislativos da duração de trabalho, bem como as leis especiais sobre o assunto, são indicados nos comentários ao art. 58.*

3) *Durante o período histórico em que o Estado se manteve afastado dos problemas do trabalho, eram os assalariados submetidos a extenuantes jornadas de 14 ou mais horas de serviço.*

Nos albores da Revolução Industrial, a característica dos meios econômicos era o excesso de mão-de-obra oriunda dos campos para os grandes centros urbanos, formados rapidamente devido aos novos processos de produção em grande escala. Aquela circunstância permitia a revoltante e desumana exploração do assalariado (homens, mulheres e menores). O número dos insatisfeitos cresceu de forma assustadora e os governantes — por esta ou aquela razão, inclusive a de evitar o apodrecimento das bases da nova ordem social e econômica inspirada pelo liberalismo — decidiram abandonar a atitude de passividade diante da questão. Então — fins do século XIX — fez-se ouvir a voz poderosa de sociólogos, economistas, filósofos e, sobretudo, a de Leão XIII.

Para justificar e explicar a nova posição intervencionista do Estado, foram invocados fundamentos de ordem biológica, social e econômica para dar legitimidade à limitação do tempo de trabalho em cada dia. Bernard Teyssie *("Droit du Travail", 1980, Paris, pág. 13) menciona mais uma causa: muitos cidadãos, lançados na extrema indigência, acabam ameaçando a ordem estabelecida e, também, porque são importantes no regime do voto universal.*

Por toda parte é hoje reconhecida a necessidade de o assalariado ter a sua jornada de trabalho limitada. Mas, ainda nas primeiras décadas do século passado, o trabalhador entrava com o sol na empresa e dela saía com as primeiras sombras da noite. Trabalhava, todos os dias, mais de doze horas. Só em 1847, a Inglaterra

fez o mundo conhecer a primeira lei, reduzindo para 10 horas a jornada de trabalho. Depois da Guerra de 1914-1918 é que a jornada de 8 horas começou a espalhar-se por todos os países. Na primeira reunião da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em Washington, de 29 de outubro de 1919 a 27 de janeiro de 1920, adotou-se o Convênio n. 1, consagrando o princípio da jornada de oito horas ou da semana de 48 horas. Previram-se, porém, algumas exceções à regra das 8 horas diárias de trabalho.

É geralmente aceita a observação de que a duração do trabalho tem restrições ditadas por motivos de ordem fisiológica, social e econômica. A fisiologia já demonstrou, exaustivamente, que o organismo humano, quando em atividade, queima energias acumuladas. Se não tiver oportunidade de restaurá-las, é ele acometido pela fadiga. É esta o resultado da perda de oxigenação do sangue, da elevação da taxa hidrogênica e de outros elementos. Submetido a uma atividade ininterrupta, o organismo humano é dominado pela fadiga crônica que, por sua vez, se transforma em causa de acidentes do trabalho, do enfraquecimento orgânico e abertura para doenças insidiosas, como a tuberculose. Tais descobertas levaram o legislador a tomar providências tendentes a proteger o trabalhador contra os efeitos de longas jornadas de trabalho.

A par disso, temos de curvar-nos à certeza de ser o trabalhador uma pessoa humana e não simples peça de maquinaria que movimenta a empresa. Como tal, necessita de tempo, quotidianamente, para cuidar de seus direitos e deveres perante os grupos familiar e profissional e mesmo perante a comunidade, como um todo. Vislumbra-se, neste passo, o fator social a justificar a limitação da jornada de trabalho. O assalariado há de ter ensejo de cuidar de sua formação cultural e de contribuir para o aperfeiçoamento das instituições que asseguram seu estilo de vida.

O fator econômico tem duplo aspecto. De um lado, é a empresa que vê a produtividade do trabalho crescer se ao empregado é facultado repousar; de outro, é o aumento das probabilidades de aproveitamento de maior número de empregados nas atividades empresariais. A importância de cada um desses fatores, na predeterminação do limite do trabalho diário, varia em função das características da fase de desenvolvimento em que se encontre um povo. Na medida em que a tecnologia avança e a produção dos bens essenciais à vida supera os níveis de satisfação das necessidades humanas, acentua-se a tendência à redução da jornada de trabalho, assim como a do tempo de serviço para a aposentadoria do trabalhador.

4) *As disposições desta Consolidação atinentes à duração do trabalho são de duas espécies: geral e especial. Umas e outras vigoram paralelamente. Onde forem omissas as de natureza especial, aplicam-se as que são de índole geral. De ordem geral são as normas que asseguram a jornada de oito horas; de ordem especial, as que se referem a certas atividades que, por suas características, admitem jornadas mais longas ou mais reduzidas. Entre estas últimas, figuram também as regras de situações que se catalogam como exceções ao princípio geral que limita o trabalho diário a oito horas. Todas essas normas — gerais e especiais — são estudadas, com mais vagar, em outras partes desta obra.*

5) *Consoante o disposto no art. 62, da CLT, não estão sujeitos às normas atinentes à duração do trabalho: os vendedores pracistas, os viajantes, os que executam trabalho externo não subordinado a horário, os vigias, os gerentes e os que trabalham nos serviços de estiva e de capatazia. Prevalecem sobre as disposições contidas no Capítulo II, cujo primeiro artigo é o que agora se analisa, aquelas outras de caráter especial, concernentes às peculiaridades das profissões nomeadas no Capítulo I do Título III (bancários, empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonia, operadores cinematográficos, serviço ferroviário, equipamentos das embarcações da marinha mercante nacional, da navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e da pesca, serviços frigoríficos, estiva, serviços de capatazia, minas de subsolo, jornalistas, professores, químicos).*

6) *Não nos parecem satisfatórios os motivos aparentemente invocados pelo legislador para fixar jornadas especiais de trabalho para certos grupos profissionais. Não se escoram em pesquisas de qualquer espécie para justificar as limitações que leis especiais impõem à duração do trabalho deste ou daquele assalariado.*

7) *No que tange à conceituação da jornada de trabalho, nossa legislação orientou-se pela teoria do tempo à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º desta Consolidação). É mais benéfica ao trabalhador que a teoria do tempo efetivamente trabalhado. Contudo, nossa jurisprudência vem abrindo caminho para uma nova teoria capaz de enriquecer a jornada de trabalho com o tempo "in itinere", isto é, o tempo gasto pelo empregado no trajeto de sua residência ao local de trabalho sem utilizar meio de transporte do empregador.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Dissídio coletivo. Redução da jornada. Somente é possível a redução da jornada semanal de trabalho mediante acordo ou convenção coletiva (CF, art. 7º, inciso XIII). TST, SDC, RO-DC 25544/91, *in* DJU 20.11.92.

Obs.: O acórdão interpretou, acertadamente, o referido inciso constitucional. Cabe ao empregador e aos trabalhadores decidirem acerca da redução da jornada de trabalho. Escapa à competência da Justiça do Trabalho solucionar o conflito no caso de impasse.

2) O empregado que cumpre jornada diária superior à máxima prevista em lei, ou em instrumento normativo mais benéfico, faz jus ao adicional de horas extras sobre a parte excedente daquela jornada, ainda que não alcançada a carga horária máxima semanal, sempre que não houver jornada de compensação expressamente ajustada. TRT 1ª Reg., 5ª T., R 734/88, *in* DJRJ de 4.6.90.

SEÇÃO II

Da Jornada de Trabalho

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 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 diário de dez minutos.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local do trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

** Os parágrafos foram acrescentados pela Lei n. 10.243, de 19.6.01 (in DOU de 20.6.01, p. 1)*

NOTA

1) *Dispunha a Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965, em seu art. 2º, que era lícito à empresa deduzir a jornada normal, ou os dias de trabalho, quando comprovasse que a conjuntura recomendava a providência. Tinha, porém, de levar o fato ao conhecimento do Sindicato representativo de seus empregados e com ele celebrar acordo autorizando a redução do trabalho. Na inocorrência do acordo, era o caso submetido à Justiça do Trabalho, o que daria desagradável publicidade à situação de dificuldades da empresa, circunstância que, obviamente, tornaria mais dificultoso seu crédito, nos meios bancários.*

Admitia-se, no máximo, redução salarial da ordem de 25%, respeitado o salário mínimo, mas eram atingidos pela medida os gerentes e os diretores da empresa.

Esta situação se modificou grandemente com o advento da Constituição Federal de 1988. Seu art. 7º, no inciso VI, admite a redução salarial por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Temos para nós ser auto-aplicável essa norma constitucional e ela não prevê as restrições e condicionamentos da Lei n. 4.923.

De conseguinte, o pacto coletivo não mais estará sujeito às condições e limitações da Lei n. 4.923. Tem o preceito mais flexibilidade que o direito anterior, pois, no caso, o que se discute é a sobrevivência da empresa e, em conseqüência, o próprio emprego do trabalhador.

A economia de mercado repele normas por demais rígidas que defendem o lugar do trabalhador na empresa.

2) *Os antecedentes legislativos da jornada de trabalho de 8 horas, em nosso País, são os seguintes: Decs. ns. 21.186/32; 22.033/32; 23.084/33; 23.152/33; 23.322/33; 24.561/34; 24.634/34; 21.136/32; 22.979/33; 23.104/33; 23.316/33; 23.766/34; 24.562/34 e 24.696/34. O Dec.-lei n. 2.308, de 13 de junho de 1940, reuniu todos os regimes de duração do trabalho instituídos pelos supracitados diplomas legais. É certo que, pouco depois, o conteúdo daquele Decreto foi absorvido pela Consolidação das Leis do Trabalho.*

3) *A Lei n. 3.270, de 30 de setembro de 1957, fixa em seis o número de horas de trabalho diário dos cabineiros de elevador, proibindo, ainda, taxativamente, qualquer acordo para prorrogação da jornada.*

4) *No regime anterior à Constituição Federal de 1988, era admitido fazer-se a prorrogação da jornada para montagem da semana de 5 dias por meio de acordos individuais com os trabalhadores, se todos fossem maiores de 18 anos.*

O inciso XIII do art. 7º da Lei Básica prevê essa prorrogação "'mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

Os intérpretes dessa norma se dividiram em dois grupos: o primeiro, afirma que se trata de acordo individual de trabalho; o segundo, que é um acordo coletivo de trabalho.

A nosso ver, essa dilatação da jornada tem de ser aprovada por meio de acordo coletivo de trabalho, porque essa interpretação atende melhor aos fins sociais da Lei.

5) *A Lei n. 6.533, de 24 de maio de 1978, em seu art. 21, estabelece a jornada de seis horas ao artista de radiodifusão, fotografia e gravação; cinema, inclusive o publicitário, circo e dublagem. O artista de teatro tem jornada de duração equivalente à das sessões. A jornada é dividida em dois turnos, um deles não podendo ir além de 4 horas, respeitado o intervalo previsto na CLT. Esse intervalo poderá ser superior a duas horas nos espetáculos teatrais e circenses.*

6) *A Lei n. 6.354, de 2 de setembro de 1976, dispõe, no seu art. 6º, que a duração do trabalho semanal do atleta de futebol não poderá ir além de 48 horas. Essa norma tem de adaptar-se ao preceituado no inciso XIII do art. 7º da Constituição da República: "duração semanal do trabalho de 44 horas".*

7) *A Lei n. 4.950-A, de 22 de abril de 1966, no art. 3º, fixou o salário profissional para os diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária. Será de trabalho extraordinário o tempo que exceder a jornada normal de oito horas, se a remuneração for maior que o salário profissional. A teor do inciso XVI do art. 7º da CF, essa hora extra será remunerada, no mínimo, com mais 50% do que a da normal. Assim, perdeu eficácia o art. 6º da Lei n. 4.950-A que previa, no caso, acréscimo de apenas 25%.*

Ainda à luz do preceito constitucional, a base de cálculo da hora extra do engenheiro é o seu salário contratual.

8) *A Lei n. 3.999, de 15 de dezembro de 1961, dispõe no seu art. 8º, fixa o salário profissional do médico, mas ele terá direito à remuneração da hora extraordinária acima da 8ª. Mediante acordo escrito, poderá ser o horário normal acrescido de duas horas suplementares.*

O que dissemos no item precedente acerca da remuneração da hora extra do engenheiro, é aplicável ao trabalho extraordinário do médico.

9) *A Lei n. 3.857, de 22 de dezembro de 1960, estabelece que a duração normal do trabalho diário do músico é de cinco horas. Conforme o local e o motivo, o músico poderá trabalhar até 7 horas, caso em que a remuneração da hora suplementar será o dobro da hora normal.*

10) *A Lei n. 5.811, de 11 de outubro de 1972, dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. Admite turno de 12 horas nas seguinte atividades: de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo no mar; em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso.*

O preceituado no inciso XIV (jornada de 6 horas no trabalho ininterrupto), do art. 7º, da CF, torna ineficaz o dispositivo da Lei n. 5.811 que admite turnos de 12 horas. Todavia, por meio de um acordo coletivo é contornável a dificuldade.

11) *A Lei n. 2.800, de 18 de junho de 1956, alude ao engenheiro químico que, embora inscrito num Conselho Regional de Engenharia, tem de também pertencer ao Conselho Regional de Química quando suas funções, como químico, assim o exigirem. Faz jus ao salário profissional a que se reporta o item 7 deste artigo.*

12) *A Lei n. 6.615, de 16 de dezembro de 1978, dispõe sobre a regulamentação da profissão de radialista. Em seu art. 18, estabelece que a duração normal do trabalho de radialista é de cinco horas, nos setores de autoria e de locução; de seis horas, para os setores de produção, interpretação, dublagem, tratamento e registros sonoros, tratamento e registros visuais, montagem e arquivamento, transmissão de sons e imagens, revelação e copiagem de filmes, artes plásticas e ani-*

mação de desenhos e objetos e manutenção técnica; de sete horas para os setores de cenografia e caracterização, deduzindo-se, desse tempo, 20 minutos para descanso, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 horas; oito horas para os demais setores.

13) *A duração do trabalho portuário é regulada pela Lei n. 8.630, de 26 de fevereiro de 1994.*

14) *V. Portaria n. 1.120, de 8.11.95 (*in *DOU 9.11.95, p. 17925) admitindo o controle alternativo, pelas empresas, da jornada de trabalho de seus empregados, desde que isto seja autorizado em acordo ou convenção coletiva de trabalho.*

15) *As normas que regulam a duração do trabalho são imperativas e têm natureza publicística. São, de conseqüência, inderrogáveis e irrenunciáveis. Por meio dessas normas, cujo grau mais elevado de hierarquia é a própria Constituição, manifesta o Estado seu interesse pelo problema da fadiga do trabalhador. Vela para que não seja ele submetido a longas jornadas de trabalho, capazes de lhe sacrificar a saúde. De outro lado, já ficou perfeitamente demonstrado que jornadas muito longas em nada são úteis às empresas, pois, com a sucessão das horas, o rendimento do trabalho vai declinando.*

O limite legal de 8 horas diárias de trabalho é o máximo normal. Nada impede que o empregador estabeleça jornada de menor duração. Estando em curso o contrato de trabalho, o encurtamento da jornada, por decisão do empregador, não há de determinar diminuição de salário, porque é este protegido pelo princípio da inalterabilidade. Ademais, significa uma alteração unilateral das condições estabelecidas no contrato de trabalho. Entendem alguns que, na hipótese aventada, em havendo concordância do empregado, a redução salarial se reveste de legalidade.

Nos termos do art. 468 desta CLT, é anulável, mesmo em caso de consenso, a cláusula do contrato de trabalho que autoriza a redução salarial.

Por oportuno, recordamos que o inciso VI, do art. 7º da CF, admite a redução salarial, mas, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

15.1) *A jurisprudência do STF e do TST firmou-se no sentido de que a concessão de intervalo para refeição não descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento de 6 horas para efeito do art. 7º., XIV, da Constituição Federal.*

16) *Por construção pretoriana, sempre se entendeu ser tempo de serviço aquele despendido pelo empregado, em condução fornecida pela empresa, para chegar a local de trabalho de difícil acesso, não servido por transporte público. Editou-se, até, o Enunciado n. 90 do TST (v. abaixo, na jurisprudência, item 1) encampando tal tese. O Congresso Nacional inspirou-se nessa diretriz jurisprudencial e aprovou a Lei 10.243/01 acrescentando, ao artigo sob comento, dois parágrafos. No primeiro, assevera que, na hipótese em estudo, só será considerado tempo de serviço aquele despendido no transporte em veículo oferecido pelo empregador.* "Contrario sensu*", ainda que se trate de local de trabalho de difícil acesso sem regular transporte público, o tempo* "in itinere*" não se equipara a tempo de serviço se o empregador não fornecer esse transporte. A doutrina e a jurisprudência não aceitam acordos coletivos de trabalho em que se limitam as horas "in itinere" nas hipóteses previstas no § 2º do artigo em estudo, sobretudo se prejudiquem o trabalhador.*

Não será tempo de serviço aquele gasto pelo empregado, em meio de transporte fornecido pela empresa que se situe em local de fácil acesso.

16.1) *Em empresas de grande porte e com grande número de empregados, é comum haver pequena demora no registro do ponto de entrada ou saída.*

A jurisprudência dos tribunais do trabalho assentara que não seria tempo de serviço se essa demora não excedesse a alguns minutos. O parágrafo 1º do artigo em epígrafe (acrescido pela Lei n. 10.243/01) vem estabelecer imperativamente que não é tempo de serviço se essa demora não for além de cinco minutos e estabeleceu o limite máximo diário de dez minutos. Dessarte, se — por exemplo — na entrada ao serviço, o empregado levou 8 minutos para "bater" o ponto e, na saída, outros 8, serão considerados como tempo extraordinário de serviço o excesso de 6 minutos.

17) *Repetimos, aqui, não acreditar na possibilidade de alargamento das dimensões do mercado de trabalho por meio de diminuição da jornada a, assim, compelir a empresa a admitir mais empregados.*

Semelhante tese, gritantemente ingênua, a OIT também adotou. Aumenta a custo do produto, afasta-o da concorrência com outros similares estrangeiros, determina a redução da capacidade produtiva da empresa e finalmente haverá dispensa de empregados.

Nossa Constituição Federal deu abrigo à tese, repudiada por qualquer economista, no inciso XIV do art. 7º: "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva".

O texto tem merecido interpretações as mais variadas.

Quanto a nós, entendemos que ele significa o seguinte: é trabalho ininterrupto aquele em que os turnos se revezam. Assim colocada a questão, concluímos que é empresa de trabalho ininterrupto aquela que funciona 24 horas em todos os dias da semana. Também o é aquela que interrompe o trabalho ininterrupto apenas no sábado e no domingo.

Se a jornada deve ser sempre de 6 ou de 8 horas, é um ponto que a Constituição remeteu para a convenção coletiva. Se esta não existe, a jornada será de 6 horas.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 90, do TST. O tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público e, para seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

1.1) Enunciado n. 324 do TST. A mera insuficiência de transporte coletivo não enseja o pagamento das horas "in itinere".

1.2) Enunciado n. 325 do TST. Havendo transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas se limitam ao trecho não alcançado pelo transporte público.

** Este Enunciado terá de adaptar-se ao § 2º do artigo supra.*

1.3) Enunciado n. 320 do TST. O fato de o empregador cobrar parcialmente, ou não, importância pelo transporte fornecido para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas "in itinere".

2) Enunciado n. 143, do TST. O salário profissional dos médicos e dentistas guarda proporcionalidade com as horas efetivamente trabalhadas, respeitado o mínimo de 50 horas mensais.

2.1) Enunciado n. 360 do TST — A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação dentro de cada turno, ou intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 horas prevista no art. 7º, XIV, da Constituição da República de 1988.

2.2) Súmula n. 675, do STF — Os intervalos fixados para descanso e alimentação durante a jornada de seis horas não descaracterizam o sistema de turnos ininterruptos de revezamento para o efeito do art. 7º, XIV, da Constituição. Legislação: CF, art. 7º, XIV

3) Apresenta-se sem utilidade o processamento de recurso extraordinário, quando o acórdão recorrido se harmoniza com a orientação plenária do STF, no sentido de que a concessão de intervalo para repouso e refeição não descarateriza a hipótese de existência de turno ininterrupto de revezameto, para fins do art. 7º, inc. XIV da Carta Federal (RE 205.815-7). STF, 1ª T. Ag. Reg. no AI 395.067-2, *in* DJU de 8.11.2002, p. 35.

4) Jornada de trabalho que é reduzida. Restabelecimento da jornada anterior. Se o empregador reduz a jornada de trabalho do obreiro, não pode pretender posteriormente o restabelecimento da jornada primitiva. Fazendo-o, as horas de trabalho restabelecidas são horas extras. Isto porque toda a concessão feita pelo empregador ao empregado, ratificada pelo decurso do tempo, será para este um direito impossível. Revista parcialmente conhecida e provida. TST, 2ª T., RR-84.540/93.9, *in* DJU 4.11.94, p. 29.927.

5) O legislador constitucional quando reduziu jornada nos turnos ininterruptos de revezamento, de 8 para 6 horas, levou em consideração o problema da alternância da reação biológica, o desgaste físico e mental do trabalhador. Mas, evidentemente, não teve em mira reduzir o salário global do empregado. Reduzindo o legislador a jornada para seis horas, o empregado tinha direito de continuar trabalhando seis horas e percebendo o global da remuneração. Não se admite que se tenha levado a cabo uma redução de salário. Se assim é, quando o empregador lhe impôs ou lhe sugeriu o trabalho em horas extras, é óbvio que estas horas acrescem às anteriores. TST, SBDI1, E-RR 262.941/96.0, *in* DJU de 3.3.2000, p. 28.

6) Ato da empresa que alegadamente altera os horários de trabalho dos obreiros em prejuízo destes últimos. Revogação de seus efeitos através de liminar concedida em medida cautelar. A liminar concedida na situação descrita na epígrafe tem cunho nitidamente satisfativo da pretensão de fundo deduzida no feito, escapando, pois, inteiramente aos limites definidos no art. 804 do CPC. Isto a torna passível de cassação via mandado de segurança. Remessa de ofício conhecida, tendo sido mantida a decisão regional. TST, SDI, RX-OF-85693/93.5, *in* DJU 19.8.94, p. 21.112.

7) Horas *in itinere*. Acordo coletivo. Validade. A existência de acordo coletivo com pactuação alusiva ao percebimento de uma hora diária *in itinere* impede o recebimento daquelas que porventura excedam o avençado. O Acordo coletivo é lei entre as partes, pois não agride a qualquer princípio de proteção ao trabalho. TST, 2ª T., 288.444/96-5, *in* DJU de 4.12.98, p. 194.

8) Regime de revezamento. O sistema de horário de trabalho consolidando regime de revezamento por força de Convenção Coletiva, não é ilegal, antes atende a uma realidade pactual admitida pelas partes convenentes e não infringe a lei, pois não ultrapassa a jornada normal da semana de quarenta a quatro horas. Assim a pagar como extras das horas excedentes à oitava diária, configuraria verdadeiro *bis in idem*, porque já pago o valor básico de cada hora. TST, 3ª T., RR-121152/94.0, *in* DJU 28.6.96, p. 23.766.

9) Horas extras. Regime de trabalho 12 por 36. A jornada de 12 por 36 se impõe na atividade hospitalar e é do interesse do empregado. Ademais, o regime compensatório é válido, tendo em vista que observado o limite da jornada semanal, resguardado, assim, o disposto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal/88. TST, 2ª Turma, RR 339.828/97.0, *in* DJU de 3.12.99, p. 157.

10) O simples fato de o empregador cobrar importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, não afasta o direito às horas *in itinere*. Rege o direito do trabalho, da mesma forma que a própria vida gregária, o princípio da razoabilidade. Conclusão acerca da inexistência do direito revela-se verdadeiro paradoxo: o empregado que tem a condução gratuita passa a receber as citadas horas e aquele que desembolsa numerário para satisfazê-la, além de suportar este ônus, deixa de as ver computadas como tempo de serviço. A tese conflita com a lógica racional. Precedente: RR-0368/86 — Ac. 1ª T., n. 3.933/86, publ. DJ de 12.12.86, pág. 24.729. TST, SDI, E-RR 3.788/86, *in* DJU de 2.2.90, p. 392.

11) PN n. 012 do TST. Não se concede ao Caixa o horário de seis horas, por analogia com o dos bancários.

12) A Lei 4.950-A/66 não estipula a jornada reduzida para os engenheiros, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para a jornada de 6 horas. Não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo horário da categoria. TST, 3ª T., RR-133.521/94.6, *in* DJU 30.6.95, p. 20.705.

13) A Lei n. 3.999/61 não estipula a jornada reduzida para os médicos, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas. Não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à 8ª, desde que seja respeitado o salário mínimo horário da categoria. Revista parcialmente conhecida e parcialmente provida para expungir da condenação as horas extras. TST, 1ª T., RR 113567/94.6, *in* DJU 16.6.95, p. 18.476.

14) Horas *in itinere*. Negociação coletiva. A Convenção Coletiva só não pode negociar o que estiver fixado em disposição legal, para prejudicar o empregado; portanto, perfeitamente legal a negociação para horas itinerantes. Se o Sindicato, que age na defesa dos direitos e interesses da categoria convencionou o pagamento das horas *in itinere* em uma hora, tal convenção deve prevalecer ante a autonomia da vontade das partes que deve ser respeitada. TST, 3ª T., RR 211.166/95.7, *in* DJU de 13.6.97, p. 27.130).

Art. 58-A.

Considera-se trabalho em regime 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.

NOTA

1) *Tem este artigo redação dada pela Medida Provisória n . 1.952-21, de 3.3.00 (atual MP 2.164-41, de 24.08.01).*

O regime legal anterior não vedava a celebração de contratos a tempo parcial. A referida Medida Provisória inovou, porém, ao conferir a tal contrato efeitos específicos e que o diferenciam do contrato tradicional.

Assim é que, in casu*, o salário do empregado deve ser proporcional às horas trabalhadas em relação ao ganho daquele que, nas mesmas funções, cumpre jornada integral.*

O § 2º do artigo em exame deixa bem claro que o empregado, sujeito a regime digamos full time*, não pode ser obrigado pelo empregador a optar pelo trabalho em regime parcial. Trata-se de decisão que cabe ao empregado tomar livremente. O referido dispositivo acresce que a opção em tela há de ser formalizada segundo a maneira prevista em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.*

Acrescentou-se, à CLT, o art. 130-A para fixar períodos de férias distintos daqueles anteriormente estabelecidos para os empregados. Dessarte, quem trabalha de 22 a 25 horas semanais, terá direito a 18 dias de férias; 16 dias de 20 a 22 horas; 14 dias de 15 a 20 horas; 12 dias de 10 a 15 horas; 10 dias de 5 a 10 horas; 8 dias de trabalho semanal igual ou inferior a 5 horas.

Mais de 7 faltas injustificadas reduz à metade o período de férias nas hipóteses indicadas.

"Contrario sensu", *o período de férias não será afetado se o número de faltas injustificadas for inferior a 7.*

A norma sob exame legitima a diferença salarial embora sejam empregados com a mesma função, mas com jornada de duração diferente.

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinqüenta por cento) superior à hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

NOTA

1) *O texto do artigo em estudo é de época anterior ao Decreto-lei n. 299, de 28 de fevereiro de 1967, que suprimiu a expressão "contrato coletivo de trabalho" e colocou em seu lugar duas espécies de pactos coletivos de trabalho, acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho.*

Nessa ordem de idéias, temos de concluir que o dispositivo sob comento quando assinala ser admitida a prestação "de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho" está permitindo o trabalho extraordinário de todo trabalhador do sexo masculino e do feminino, mediante acordo individual e escrito. Nossa conclusão se apóia na observação de que o corpo do artigo 59 — preservado até hoje — data de época em que não existia acordo coletivo de trabalho. Logo, quando fala em acordo, há de ser individual.

Mercê das alterações que a Lei n. 7.855, de 24.10.89, introduziu no disciplinamento do trabalho da mulher, sua prorrogação, para o efeito da compensação de horário, não exige, obrigatoriamente, um pacto coletivo. Hoje, pode a mulher celebrar acordo escrito e individual para prestar serviços extraordinários durante duas horas suplementares, no máximo, por dia.

Todavia, o menor de 18 anos só pode participar da compensação de horário mediante acordo coletivo ou convenção coletiva (v. nota 10 ao art. 413).

1.1) *No artigo em epígrafe, o § 2º, tem a redação dada pela Medida Provisória n. 1.709-1, de 3 de setembro de 1998 (atual MP n. 2.164-41, de 24.08.01), e o § 3º, pela Lei n. 9.601, de 21.1.98 (*in *DOU de 22.1.98).*

Os novos dispositivos autorizam o que já se denominou, vulgarmente, de "bolsa de horas extras" ou "banco de horas".

Num período, o trabalhador é convocado para prestar serviços em mais uma ou duas horas suplementares; noutro período, deixará de trabalhar as horas normais em número correspondente ao das horas extras.

Tal "bolsa" tem de ser autorizada num acordo ou convenção coletiva de trabalho. Se, por ocasião da dispensa do empregado, não tiver havido a sobredita compensação de horas trabalhadas, o empregado fará jus ao adicional das horas extraordinárias, tendo como base de cálculo o salário do dia da extinção do contrato de trabalho.

Não hesitamos em dizer que os fins sociais visados por essa Medida Provisória também se atingem caso os empregados cumpram jornada reduzida durante o período de escassez de energia elétrica e, depois de debelada a crise, trabalhem, diariamente, mais uma ou duas horas.

O parágrafo 4º do artigo em epígrafe não permite, ao empregado sob regime parcial, a prestação de serviços em horas extras.

O preceito não se harmoniza com o inciso XVI, do art. 7º da Constituição Federal, que prevê, sem qualquer condicionamento, "a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal".

2) *O art. 413 desta Consolidação autoriza os menores de 18 anos a trabalharem horas suplementares, desde que o total das horas, na semana, não exceda a 44. Destarte, é imprescindível a compensação, no sábado, das horas suplementares, bem como a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho.*

Mercê da derrogação do art. 413, a mulher pode trabalhar horas extras sem que seja necessário um acordo ou convenção.

3) *No dispositivo em epígrafe é dito que a dilatação da jornada de trabalho por mais duas horas, cada dia, se reveste de legalidade mediante acordo escrito ou mediante contrato coletivo de trabalho. O ajuste individual para o trabalho em horas suplementares tem de ser escrito. É da essência do ato que ele seja objeto de acordo escrito. Nos anais da jurisprudência são encontrados casos em que o acordo foi verbal. As decisões judiciais são no sentido de compelir a empresa a pagar o adicional de 50%, embora se declarasse que o trabalho suplementar se compensava no sábado, quando o empregado não trabalhava. Na hipótese, entende-se ser inexistente o acordo para a compensação no sábado, presumindo-se que o empregador contratou o empregado para trabalhar apenas cinco dias por semana (de 2ª a 6ª feira). Por isso, é a empresa obrigada a pagar as horas suplementares com o adicional de 50% no mínimo, nos termos do inciso XVI do art. 7º da Constituição.*

À luz do disposto no inciso XIII, do art. 7º da Constituição Federal, a duração do trabalho normal é de 44 horas semanais e de 8 horas diárias.

Esta norma da Lei Maior não colide com o aspecto formal da prorrogação do horário para trabalho suplementar: acordo escrito ou pacto coletivo (acordo ou convenção coletiva).

Em nosso entendimento, o trabalho extraordinário deveria ser cumprido em período predeterminado e por motivo aleatório. Realizá-lo em caráter permanente, ofende o princípio da jornada de 8 horas mais compatível com a saúde do trabalhador.

4) *Durante largo período, prevaleceu o entendimento de que a compensação de jornada prescindia do acordo ou convenção coletiva de trabalho se houvesse, na empresa, apenas, trabalhadores maiores de dezoito anos. Essa linha de pensamento se modificou com a superveniência da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, porque esta, no inciso XIII, do seu art. 7º, veio facultar "a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". E a jurisprudência acabou por cristalizar-se na Orientação Jurisprudencial da SDI-1 n. 223: "Compensação de jornada. Acordo individual tácito. Inválido." O esforço de síntese na elaboração do verbete pode induzir alguém a imaginar, equivocadamente, que será legítima a sobredita compensação quando o acordo individual for expresso. Em qualquer hipótese, a compensação em tela deverá resultar de um pacto coletivo, seja ele uma convenção ou um acordo coletivos.*

5) *Hora extraordinária é aquela que excede o máximo legal ou contratual da jornada ou da semana. Se a limitação da jornada resulta de disposição legal ou contratual, temos como certo que será hora extraordinária aquela que exceder a jornada normal de oito horas ou a jornada reduzida por via legal, para atender peculiaridades da profissão, ou reduzida mediante contrato.*

Todavia, tratando-se da hipótese prevista no inciso XIV do art. 7º, da Constituição Federal, não é exigível a remuneração da hora extraordinária se, em pacto coletivo (acordo ou convenção coletiva), for estabelecida jornada superior a de seis horas nas empresas de trabalho ininterrupto. Nesse sentido, decisão da SBDI1, do TST, nos E-RR-372.757, in *DJU de 21.6.2002, p. 595.*

6) *A Constituição Federal não proíbe o trabalho extraordinário. É o que se depreende do inciso XVI do seu art. 7 Manda, na hipótese, pagar-se, ao empregado, adicional de 50%.*

Numa empresa, a compensação de horário não impede a prestação do trabalho extraordinário.

Para descansar no sábado, o empregado trabalhará, de 2ª a 6ª, mais 48 minutos. É lícito um ajuste com o empregador para trabalhar mais uma hora e 12 minutos por dia, mediante a percepção do adicional acima indicado.

De recordar-se que a duração normal de trabalho, na semana, é de 44 horas.

Respeita-se, no exemplo, o teto diário de 10 horas. Se não se apresentar situação prevista no art. 61 (necessidade imperiosa, motivo de força maior ou serviços inadiáveis), é vedado qualquer acordo entre empregado e empregador para que o primeiro, já sujeito a horário de compensação, trabalhe horas extras que prolonguem sua jornada além de 10 horas. Esse limite diário decorre da norma imperativa que defende a saúde do trabalhador contra a estafa ou a exaustão que uma jornada habitual de mais de 10 horas pode produzir.

Se, porém, o trabalho extraordinário exceder o limite de duas horas, estas deverão ser remuneradas no mínimo com acréscimo de 50%, ficando o empregador sujeito a uma sanção por desrespeitar a lei.

7) *Em nosso entendimento, o cálculo de horas extras deve levar em conta toda a remuneração do empregado. No caso de salário misto — parte fixa, parte variável sob a forma de comissões -, ambas as parcelas devem servir de base ao cálculo do adicional mínimo de 50%. Dizemos mínimo porque as partes, por meio de contrato individual ou de pacto coletivo, têm a faculdade legal de elevar esse percentual. A inexistência de um critério específico para aquele cálculo, no caso de salário variável, não deve servir de argumento contrário à nossa tese. Parece-nos válido que, "in casu", o juiz mande calcular a totalidade da remuneração de um mês e dividi-la por 220. Sobre o quociente incidirá o percentual legal — 50%. No caso de jornada reduzida, o divisor da operação não será aquele número (220), mas um outro, que represente o total de horas normalmente trabalhadas em 30 dias. Num caso de jornada de 6 horas, o divisor será 180.*

Outros adicionais — de origem legal ou contratual — integram o valor da remuneração-hora, para efeito de aplicação do percentual relativo à hora suplementar. Sem embargo das discrepâncias doutrinárias, é usual a empresa fixar, quando da celebração do contrato de trabalho, uma importância fixa para pagamento das horas extraordinárias. Se o trabalho extraordinário tiver caráter continuativo e a remuneração das horas extras, mesmo com o acréscimo legal, equivaler ao adicional expressamente previsto no contrato de trabalho, inocorre lesão ao interesse do trabalhador. Na hipótese, o que a empresa tem de provar é que o empregado não sofreu qualquer prejuízo.

Consoante o Enunciado n. 291, do TST, o empregado tem direito à indenização se o empregador suprimir horas extras prestadas com habitualidade.

Assim, de acordo com esse Enunciado, a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

8) *Cabe ao empregado provar em Juízo as horas extraordinárias que alega ter trabalhado. São fatos constitutivos do seu direito e, por isso, é seu o ônus da prova (v. comentários ao art. 818).*

9) *A prescrição qüinqüenal aplica-se, também, como é evidente, às hipóteses abrangidas pelas disposições consolidadas relativas à duração do trabalho.*

Muitos autores nacionais consideravam excessivo o prazo de dois anos para o trabalhador reivindicar o pagamento de horas suplementares. Sua extinção resulta de ato isolado que, de ordinário, não deixa memória nem vestígios que facilitem sua comprovação.

Em nossa militância forense já tivemos, em várias oportunidades, de examinar tais situações e, aí, verificar que não é fácil demonstrar a procedência da alegação do assalariado. Mas, a bem da verdade, a situação não é tão sombria como querem insinuar alguns doutrinadores. A prova testemunhal, cartões de ponto e documentos comprobatórios de pagamentos extraordinários sempre traziam à tona a verdade.

A Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, dilatou para cinco anos o prazo de prescrição no curso da vida do contrato de trabalho e, em qualquer caso, ela se consuma dois anos após a extinção deste último.

Sem embargo dessa circunstância, continuamos a pensar que o empregado não esbarra em obstáculos intransponíveis quando precisa convencer o Juiz de que trabalhou horas extraordinárias, sem receber o adicional previsto em lei.

É sabido que muita vez o empregado silencia diante do não-pagamento das horas extras trabalhadas por temer as represálias do empregador. O qüinqüênio é um lapso de tempo longo e, por isso mesmo, permite ao empregado saber quando, com a maior segurança, poderá reivindicar o que lhe for devido.

10) *O inciso XIII do art. 7º da Constituição faculta a compensação de horários e a redução da jornada, por meio de "acordo ou convenção coletiva de trabalho".*

Estamos na crença de que "acordo" nesse dispositivo constitucional designa o acordo coletivo de trabalho.

Nosso entendimento não invalida ou contradiz o que sustentamos no item 1 dos comentários a este artigo.

Reveste-se de legalidade o acordo individual para o trabalho extraordinário, o que não exclui a utilização do acordo coletivo nas hipóteses relacionadas no supracitado inciso constitucional.

11) *É comum o empregado trabalhar além dos limites permitidos em lei, isto é, "contra legem" ou "in fraudem legis".*

Transplantando para as normas disciplinadoras das relações individuais do trabalho os princípios romanistas da causa torpe, injusta ou ilícita (válidos na teoria geral das obrigações), chegam alguns autores a defender a tese de que o trabalhador não tem direito à remuneração das horas que excederem os limites máximos fixados em lei (10 horas, se não houver necessidade imperiosa, segundo o art. 61, da CLT), porque, aí, é ele conivente com o empregador na violação da lei. Os já citados princípios romanistas têm um pressuposto — igual liberdade dos contratantes — que o Direito do Trabalho moderno, acentuadamente intervencionista, nem sempre reconhece. De outra parte, a tese ensejaria o enriquecimento ilícito do empregador. Por essas razões, entendemos que devem ser remuneradas as horas extraordinárias prestadas em violação da lei. Todavia, quando realizadas de modo habitual, não devem ser computadas na remuneração das férias ou no cálculo da indenização. De notar que a jurisprudência dominante autoriza tal cômputo nas horas extraordinárias comuns, isto é, a 9ª e a 10ª horas.

Oportuno frisar aqui que nesta nota nos referimos às horas que ultrapassarem o limite das 10 horas de serviço. Mais uma vez queremos salientar que, em nosso entendimento, as horas extraordinárias — para atenderem às recomendações da fisiologia do trabalho, devem ser aceitas como legítimas, quando houver um motivo que as justifique e que tenha duração prefixada. A norma não foi repetida na Constituição vigente. De conseqüência, não deveria a jurisprudência jamais concluir que a habitualidade do trabalho extraordinário se configura depois de um ano (Enunciado n. 291 do TST), passando a integrar, irremissivelmente, o contrato de trabalho, com todas as suas implicações legais. É certo que a legislação atual não se apresenta nitidamente em contraste com as disposições constitucionais pertinentes. A discrepância entre elas é demonstrada, sobretudo, no campo doutrinário. Todavia, alimentamos a esperança de que o legislador acabará por aceitar as sugestões dos doutrinadores e, aí, editará lei regulando a matéria de forma mais compatível com a saúde do trabalhador. Dir-se-á que nossa posição tem reflexos muito sérios na economia e no funcionamento das empresas. A isto redargüimos com a observação de que a pessoa humana se sobrepõe a quaisquer interesses de ordem material. Retomando nossa ordem de idéias, reiteramos que o trabalhador que aquiesce em trabalhar, habitualmente, mais de 10 horas, não perde o direito à remuneração daquelas horas que forem além do limite legal. Porém, a despeito da habitualidade desse trabalho cumprido "in fraudem legis", a respectiva remuneração não deve ser considerada para os efeitos do repouso semanal, das férias, do FGTS e da indenização. Assim, é o empregado punido por ter concorrido para a infração da lei. Ademais, o ato ilícito não pode produzir tais efeitos jurídicos. O caráter comutativo do contrato laboral e o enriquecimento ilícito justificam o pagamento das horas suplementares além do limite legal, mas não devem conduzir-nos ao extremo de defender repercussões, dessa violação da lei, no contrato de trabalho, que sejam favoráveis ao empregado, como se se tratasse de fato normal.

12) *Diz-se, no art. 62, desta Consolidação, que o Capítulo sob comentário (Da Duração do Trabalho) não se aplica, de modo geral, àqueles com funções de serviço externo não subordinado a horário. Em se tratando, porém, de empregado como motorista mas submetido a regime de controle da jornada, é claro que terá ele direito à remuneração das horas suplementares. Na hipótese, semelhante direito só desaparece quando o controle do tempo de trabalho for inviável.*

13) *Na terminologia do Direito do Trabalho, salário complessivo é aquele que pretende abranger várias verbas, como a do trabalho extraordinário. É incensurável a orientação jurisprudencial que condena tal modalidade de remuneração por ser ensejadora de fraudes em dano do trabalhador.*

14) *É, hoje, considerável o número de empregados que, após o cumprimento da jornada normal de trabalho, se retira da empresa e fica a esta ligado pelo "BIP" (aparelho de rádio) a fim de atender a qualquer aviso de emergência. Na hipótese, é indisfarçável a analogia com os ferroviários em sobreaviso (v. § 2º do art. 244). De conseqüência, dever-se-ia remunerar tais horas de sobreaviso com um terço da remuneração da hora normal.*

15) *Os exercentes de certas atividades não estão sujeitos a horário e, conseqüentemente, não lhes é dado exigir a remuneração de horas extraordinárias. É o caso, por exemplo, do zelador de um edifício, e que nele tem domicílio. Não há a menor possibilidade de apurar-se o número de horas em que ele está efetivamente trabalhando ou em repouso. As condições de sua permanência no imóvel não permitem a implantação de um critério de avaliação desse tempo de serviço. Ademais, está ele sempre longe do controle de seu empregador ou do síndico do condomínio. Nossas considerações são válidas se não existir, no edifício, controle de horário, como relógio de ponto, por exemplo.*

16) *Reformulando o Enunciado n. 76 por intermédio do de n. 291, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu que o empregador, ao suspender o trabalho extraordinário prestado durante um ano pelo menos, deve pagar ao empregado indenização de valor correspondente a um mês de horas extras trabalhadas para cada ano ou fração superior a seis meses em que cumpriu jornada acima da normal. O Tribunal se inspirou na Lei n. 5.811/72 para assim decidir.*

17) *O trabalho suplementar, que não exceda a 2 horas diárias, tem autorização legal.*

Em se tratando de horas extraordinárias que excedam ao máximo legalmente previsto — duas horas diárias — poderão ser elas suprimidas pelo empregador.

Trata-se de infração à lei de que participam o empregado e seu patrão, motivo por que o primeiro não é beneficiado pelo assentado no Enunciado n. 291.

18) *Os arts. 73 e 74 da Lei n. 8.112, de 11.12.90, regulamentados pelo Decreto n. 948, de 5.10.93, dispondo sobre o adicional por serviço extraordinário na administração pública federal, dizem, em síntese o seguinte: A hora extraordinária será remunerada com acréscimo de 50% em relação à hora normal de trabalho. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de duas horas extras por jornada. Reza o art. 3º do decreto regulamentador da Lei n. 8.112 que a duração do serviço extraordinário não excederá aos limites de 44 horas mensais ou 90 horas anuais. O limite anual só poderá ser acrescido de 44 horas mediante autorização da Secretaria da Administração.*

No que tange ao trabalho extraordinário, está a Lei n. 8.112 em harmonia com a melhor doutrina que entende ser legítima a exigência dele para atender a uma situação excepcional e temporária. De conseguinte, fica vedado qualquer acordo do servidor com a administração visando a uma prestação permanente de trabalho extraordinário.

A fixação da jornada normal obedeceu a um critério fisiológico calcado na convicção de que trabalhar mais de 8 horas por dia e por todo o tempo é prejudicial à saúde.

Nessa linha de raciocínio é condenável a prática imperante em amplos setores empresariais de o trabalhador e o empregador firmarem acordo para prestação permanente de trabalho extraordinário, ainda que inexistentes situações excepcionais e temporárias.

19) *Há quem afirme não terem os comissionistas direito ao adicional das horas extras porque elas já estão remuneradas pelas comissões percebidas nesse período suplementar. Há mesmo decisórios da Justiça do Trabalho nesse sentido.*

Não negamos que existe séria dificuldade em aplicar-se o percentual mínimo de 50% da hora normal ao estipêndio do comissionista.

Mas, a Constituição (inciso XVI do art. 7º) não abriu qualquer exceção para este ou aquele grupo profissional. De conseguinte, é vedado ao intérprete e mesmo ao legislador excluir qualquer categoria profissional desse benefício.

Pensamos no seguinte critério: calcular-se o montante das comissões do mês, dividi-las por 220 e apurar o valor médio do salário-hora. Sobre esse valor, deve-se incidir o percentual do adicional, isto é, 50%.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 45, do TST: Gratificação de Natal. Horas extraordinárias habitualmente prestadas. A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei n. 4.090, de 13.07.62.

1.1) Enunciado n. 172, do TST: Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.

1.2) Enunciado n. 264, do TST — A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

2) Enunciado n. 56, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — O balconista que recebe comissão tem direito ao adicional de 20% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões referentes a essas horas.

Nota: Este Enunciado, cancelado em 2003, já havia sido revisto pelo de n. 340, que na revisão geral dos enunciados de 2003 teve sua redação alterada.

2.1) Enunciado n. 108, do TST (cancelado pela Resolução 85/98): — A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher.

2.2) Enunciado n. 90, do TST — O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

2.3) Enunciado n. 320, do TST — O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas *in itinere*.

2.4) Enunciado n. 324, do TST — A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento das horas *in itinere*.

2.5) Enunciado n. 325, do TST — Havendo transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas remuneradas *in itinere* se limitam ao trecho não alcançado pelo transporte público.

2.6) Enunciado n. 347, do TST — Horas extras habituais. Apuração. Média. O cálculo do valor das horas extras habituais para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número das horas efetivamente prestadas e sobre ele aplica-se o valor do salário-fora da época do pagamento.

3) Enunciado n. 63, do TST — A contribuição para o Fundo de Garantia do Templo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

4) Enunciado n. 291, do TST. A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

5) Enunciado n. 85, do TST — Compensação de Horário — A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

6) Enunciado n. 91, do TST — Salário complessivo. Inadmissibilidade. Nula é cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

7) Enunciado n. 229, do TST — Sobreaviso. Eletricitários. Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

8) Horas extras. Acordo individual de compensação de jornada. Validade. Quando o constituinte dispôs que a compensação de horários e a redução de jornada devem ocorrer mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, nada mais fez senão alçar em nível constitucional a norma contida no art. 59 da CLT, não afastando a validade do acordo individual para tanto. Partindo desse entendimento, é que a jurisprudência da Colenda Seção Especializada em Dissídios Individuais desta Corte, após o cancelamento do Enunciado n. 108 do TST, firmou-se no sentido de admitir a validade do acordo individual de compensação de jornada celebrado entre as partes mesmo sem a interveniência das entidades sindicais. TST, 2ª T., RR-419.609/1998.4, *in* DJU de 5.10.2001, p. 640.

9) Enunciado n. 215, do TST (cancelado pela Resolução 28/94, por dispor de forma diversa do art. 7º., XVI, da CF/1988) Horas extras não contratadas expressamente. Adicional devido. Inexistindo acordo escrito para prorrogação da jornada normal de trabalho, o adicional referente às horas extras é devido na base de 25% (vinte e cinco por cento).

9.1) Como cediço, no que concerne às horas extras, as normas coletivas de trabalho estipulam adicionais mais benéficos para o cumprimento de jornada suplementar, não fazendo muitas vezes, definição das mesmas ou delineando a jornada para determinada categoria. Todavia, também é sabido que são inseridas cláusulas assecuratórias de direitos que têm previsão legal, nos instrumentos coletivos de trabalho, como é o caso das horas extras. Tal previsão tem por escopo obrigar o empregador a pagar o que a lei já lhe determina. Logo, os direitos assim listados, em seara de instrumento coletivo, uma vez desrespeitados, obrigam o infrator ao pagamento da multa por descumprimento. TST, SBDI1, E-RR 520.190/1998.3, *in* DJU de 10.11.2000, p. 517.

9.2) Compensação de horário. O não atendimento das exigências legais, para adoção do regime de compensação de horário semanal, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo (Enunciado n. 85/TST). TST, 3ª T., RR-199290/95.3, *in* DJU 14.11.96, p. 44.714. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/03, do TST).*

10) Desde o advento da Carta Magna/88 é obrigatória a participação da entidade sindical na formalização de acordos de compensação de jornada de trabalho. Inteligência do art. 7º, inciso XIII da CF. TRT, 15ª Reg., 5ª T., RO 16.498/95 *in* DOE 21.7.97, p. 102.

11) PN n. 19, do TST — Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

12) PN n. 32, do TST — Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado-estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT.

13) Orientação Jurisprudencial n. 23 da SDI-1 do TST. Cartão de ponto. Registro. Não é devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapassa de cinco minutos antes e/ou após duração normal do trabalho. Se ultrapassado o referido limite, como extra será considerada a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.

13.1) Orientação Jurisprudencial n. 97 da SDI-1 do TST. Horas extras. Adicional noturno. Base de cálculo. O adicional noturno integra a base de cálculo das horas prestadas no período noturno.

13.2) Orientação Jurisprudencial n. 98 da SDI-1 do TST. Horas *in itinere*. Tempo gasto entre a portaria da empresa e o local de serviço. Açominas.

14) Integração das horas extras. Média física. A integração das horas extras deve ser calculada pela média física e não pela média dos valores pagos, já que visa essencialmente proteger o salário do trabalhador, garantindo a sua intangibilidade. TST, 4ª T., RR 103564/94.6, *in* DJU 2.6.95, p. 16.540.

15) Horas extras. Inocorrência. Regime de 12.h de trabalho por 36h. de descanso. Sistemática mais benéfica para o trabalhador. Encontrando-se pacificado na jurisprudência deste E.TRT da 20ª.Região que o regime de 12 h. de trabalho por 36 h. de descanso é mais benéfico para o trabalhador, não há como se reconhecer labor extraordinário quando o obreiro trabalha nesta sistemática. TRT 20ª.Reg. RO 0833/00 *in* Bol. da AASP n. 2229, de 17 a 23.9.2001, p. 1.966/7.

16) O art. 7º, inciso XIV, da Constituição Federal de 1988, ao reduzir a jornada de labor de 240 para 180 horas mensais do empregado submetido a turno ininterrupto de revezamento, visou a promover a melhoria da condição social e econômica do empregado. Ao contratar empregado horista, submetendo-o a turnos ininterruptos de revezamento, sem o reputar beneficiário de jornada normal reduzida de seis horas, como de direito e de justiça, o empregador sujeita-se a ver considerado o salário ajustado e pago redimensionado para uma jornada normal de 180 horas. Inafastável tal conclusão ante a adoção do divisor 220 para a estipulação do salário-hora e o conseqüente pagamento incorreto também das prestações contratuais vinculadas ao salário mensal. Constatada, assim, a prestação sistemática de labor de oito horas diárias, sem o permissivo de norma coletiva, faz jus o empregado horista a horas suplementares excedentes da sexta (7ª e 8ª) e não apenas ao adicional respectivo. TST, 1ª Turma, RR-701.340/2000.4, *in* DJU de 26.4.2002, p. 528.

17) Adicionais de insalubridade e de periculosidade. Reflexos nas horas extras. Se o trabalhador percebe tais adicionais para realizar seu trabalho durante a jornada normal, com muito mais razão deve percebê-los ao desenvolver o mesmo trabalho em horário extraordinário, pois resulta este muito mais desgastante, afetando a saúde do trabalhador. Revista parcialmente conhecida e parcialmente provida. TST, 1ª T., RR 192.140/95.3, *in* DJU de 24.10.97, p. 54.463.

18) Engenheiro. Salário-profissional. Horas Extras. A Lei n. 4.950-A/66 estabelece o piso salarial da categoria de engenheiros, dentre outros, sem estipular a jornada de trabalho. As duas horas trabalhadas além da sexta diária não são consideradas extraordinárias — art. 3º, parágrafo único da Lei n. 4.950-A/66 — uma vez observado o pagamento do salário-base mínimo, como fixado no art. 6º da Lei. TST, 2ª T., RR 1.368/90, *in* DJU de 31.5.91, p. 7.350.

19) Horas extras. Auxiliar de laboratório. Tendo em vista o disposto no art. 8º da Lei n. 3.999/61, que limita em quatro horas a jornada de trabalho dos auxiliares de laboratório, são devidas como extras as horas laboradas após a quarta diária, ainda que o empregado não possua diploma de profissionalização. TST, 4ª T., RR-152688/94.0, *in* DJU 1.9.95, p. 27.726.

20) Jornada de trabalho de 12 x 36 horas. A jornada de trabalho de 12 x 36 horas traz inegáveis benefícios ao empregado estando, efetivamente, consagrada pelo uso e costume, mormente em se tratando de atividade hospitalar. Como se sabe, há extrapolação de jornada diária em alguns dias em conseqüente redução em outros, não afrontando o texto constitucional uma vez que respeitada a jornada semanal. Também resta observado o intervalo interjornada. TST, 4ª T., RR-98.203/93.0, *in* DJU 25.11.94, p. 32.472.

21) Horas extras — Contagem minuto a minuto. Os minutos que antecedem o início da jornada e os que acrescem no seu término, que ultrapassem cinco minutos, devem ser considerados como extras. 2 — Horas extras. Regime de compensação. Atividade insalubre. Após a promulgação da Carta de 1988, a única exigência legal para se ter válido o acordo de compensação de jornada é que o mesmo seja avençado via instrumento coletivo, ainda que se trate de atividade insalubre, não tendo sido, pois, recepcionado o art. 60 da CLT. Revista conhecida e parcialmente provida. TST, 1ª T., RR-186696/95.9, *in* DJU 2.8.96, p. 26.033.

22) Regime de compensação de horário. Atividade insalubre. A possibilidade de adoção do regime de compensação de horário de trabalho está prevista, de forma expressa, no § 2º do art. 59 da CLT. Logo em seguida, no art. 60, alude-se à necessi-

dade de licença prévia para "quaisquer prorrogações", em se tratando de atividades insalubres. Tem-se, pois, inicialmente, aberta margem à dúvida porque, como sabido, no regime de compensação a jornada semanal não é extrapolada. Passando, então, à interpretação do contido no art. 7º, XIII, da Carta Magna, com o reforço da importância especial dada às convenções e acordos coletivos de trabalho (item XXVI), chega-se à conclusão de que, ainda na hipótese de atividade insalubre, a adoção do regime de compensação requer apenas a previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, como exigido no § 2º do art. 59 da CLT. TST, 3ª T., RR-107.515/94.6, *in* DJU 17.2.95, p. 2.982.

23) Adicional de insalubridade. Horas extras. O adicional de insalubridade possui natureza salarial e integra a remuneração do trabalhador para todos os fins, inclusive para o cálculo do adicional de horas extras. Não há vedação legal alguma a tal repercussão. O labor extraordinário em condições insalubres é duplamente mais penoso ao trabalhador. TST, 2ª T., RR-148231/94.7, *in* DJU de 13.10.95, p. 34.487.

24) A hora extra normal não pode ter valor igual ao da hora extra insalubre. O valor pecuniário do adicional de insalubridade integra o valor do salário mensal. Extraído o valor do salário-hora (por trabalho insalubre), sobre ele incidirá o adicional de horas extras. TST, 3ª T., RR 107515/94.6, *in* DJU 17.2.95, p. 2.982.

25) Trabalho por produção. Horas extras. Adicional. Comprovado que o empregado trabalhava em regime de salário variável, a remuneração auferida somente resgatava a hora laborada. Assim, em face da extrapolação da jornada de trabalho, cabe ao empregador pagar o adicional de horas extras. TST, 5ª T., RR-155.070/95.6, *in* DJU 18.8.95, p. 25.326.

26) Trabalho em feriados. Ônus da prova. Aviso prévio. Jornada reduzida. A não-juntada dos cartões de ponto implica a presunção de veracidade das alegações feitas pelo Reclamante apenas se houver descumprimento injustificado, por parte da Reclamada, de determinação judicial para sua apresentação. Inteligência do Enunciado n. 338/TST. TST, 4ª T., RR 240.861/96.1, *in* DJU de 18.12.98, p. 245. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/2003, do TST).*

27) A supressão de parte da prestação de horas extras, mas remanescendo significativo montante mensal, não provoca grandes prejuízos ao empregado pela redução dos seus ganhos habituais, nem implica na ofensa ao art. 468 da CLT ou ao princípio da irredutibilidade salarial, consagrado constitucionalmente, o que afasta a indenização prevista no Enunciado n. 291 do C.TST. TRT, 4ª Reg., 6ª T. RO 00175.281/95.5, *in* Rev. LTr 63-10/1403 (outubro de 1999).

28) A supressão pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. TST, 3ª T., RR 8396/90.0, *in* DJU 19.5.95, p. 14.232.

29) Horas extras. Compensação. Enunciado 85/TST. A ausência do acordo de compensação não obriga a empresa à repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, tão-somente, o adicional respectivo — Inteligência do Enunciado 5/TST. II) Adicional de periculosidade — Repercussão sobre as horas extras. Se o adicional de periculosidade é devido sobre a hora normal, com maior razão incidirá sobre a hora extra, quando, em virtude do cansaço do laborista, o perigo se apresenta mais acentuado. TST, 2ª T., RR 77728/93.5, *in* DJU 25.2.94, p. 2704. *(Nota do autor: o Enunciado n. 5 foi cancelado e o Enunciado n. 85 teve sua redação alterada pela Resolução n. 121/2003, do TST).*

30) O fato de ser cumprida jornada maior que a estabelecida não invalida o acordo de compensação, porquanto a existência do aludido regime em nada impede a ocorrência do labor extraordinário, considerando o disposto no art. 59, § 2º, da CLT, que se refere, apenas, à ampliação da jornada em um ou mais dias da semana para diminuir ou eliminar o trabalho de outro dia, mais comumente no sábado. Saliente-se, ainda, que tratando-se de institutos diferentes entre si a presença de um deles não implica na anulabilidade do outro. TST, 5ª T., RR 315.613/96.6, *in* Rev. LTr 64-01/71 (janeiro de 2000).

31) Horas extras. Ônus da prova. Entendo não ser aplicável o Enunciado 338/TST no caso de o Reclamante requisitar expressamente a apresentação dos cartões de ponto pela Reclamada visando à comprovação da prestação da jornada laboral extraordinária. Se o empregador está obrigado à manutenção dos documentos relativos à relação empregatícia, não estando por esse motivo ao alcance do empregado, então a única maneira de desincumbir-se do ônus processual relativo à prova das horas extraordinárias é requisitar a sua apresentação pela parte que os detém, o que foi devidamente realizado pelo empregado, mesmo que ausente a determinação judicial. A omissão por parte da Reclamada não pode, portanto, prejudicar o Reclamante. TST, 5ª T., RR 167.468/95.4, *in* DJU de 22.3.96, pág. 8.507. (Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/2003, do TST).

32) Horas extras. Contagem minuto a minuto. A egrégia Seção Especializada em Dissídios Individuais vem perfilhando o entendimento de que não é devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapassa de cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho, porém, se ultrapassado esse limite, como extra será considerada a totalidade do tempo que exceder a jornada normal (OJ n. 23). Assim, deve ser excluído da condenação o pagamento de horas extras nos dias em que o excesso de jornada não ultrapassou de cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho. TST, 2ª T., RR 342.548/97.7, *in* DJU de 11.2.00, p. 134. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/03, do TST).*

33) Horas extras. Uso do BIP. Não caracterizado o sobreaviso. Jurisprudência dessa Corte vem entendendo no sentido de que o uso do BIP não é suficiente para caracterizar o regime de sobreaviso uma vez que o empregado não permanece em sua residência aguardando ser chamado para o serviço. O uso do aparelho BIP não caracteriza necessariamente tempo de serviço à disposição do empregador, já que o empregado que o porta pode deslocar-se para qualquer parte dentro do raio de alcance do aparelho e até mesmo trabalhar para outra empresa (hipótese dos autos) quando não esteja atendendo chamado pelo BIP. O regime de sobreaviso contemplado na CLT destina-se ao empregado que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento a chamada para o serviço. TST, SDI, E-RR 51.326/92.4, *in* DJU de 21.6.96.

34) Horas extras. Permanência no alojamento. O tempo que o motorista de transporte coletivo permanece nos alojamentos da empresa, para descanso entre as viagens que realiza, não deve ser considerado como tempo à disposição do empregador, pois sua permanência nos mesmos constitui uma medida indispensável, tanto para a sua própria segurança, quanto para a segurança dos usuários do transporte, além de que quando ali permanecem não estão aguardando ordens dos empregadores, como restou claro no caso dos autos. Revista parcialmente conhecida e provida. TST, 1ª T., RR 244.323/96.5, *in* DJU de 24.10.97, p. 54.481.

35) Já é de entendimento desta C. Corte que os minutos que antecedem ou sucedem a jornada laboral do empregado, destinados a registro de cartão de ponto, ferem o princípio da razoabilidade, entendimento no sentido de reconhecer como horas extras, pois computado como à disposição do empregador o tempo que excede a cinco minutos na entrada e na saída. TST, 3ª T., RR-173816/95.4, *in* DJU 21.6.96, p. 22.589.

36) Horas extras. Convenção Coletiva de Trabalho que prevê compensação de horário. Regime de 12 x 36. O regime compensatório de 12 horas de trabalho com descanso de 36 horas, assumiu diferentes contornos com a nova ordem constitucional estabelecida. O art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República, ao instituir a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultou a compensação de horário tão-somente por meio de acordo ou convenção coletiva. TST, 5ª T., RR 239.621/96.3, *in* DJU de 18.12.98, p. 256.

37) Enunciado n. 115, do TST — Horas extras. Gratificações semestrais — O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais. (nova redação dada pela Resolução n.. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

38) Horas extras. Comissionista. Salário misto. O empregado que percebe salário fixo e comissões e trabalha em jornada suplementar faz jus ao pagamento da hora extra e mais o adicional respectivo no que concerne à parte fixa do salário e não somente ao pagamento do adicional relativo à parte comissional dos salários. TST, 2ª T., RR 341.456/97.0, *in* DJU de 11.2.00, p. 133.

39) Adicional de 100% previsto em norma coletiva. Sentença normativa com prazo de vigência fixado não alcança período não coberto pelo respectivo instrumento, não beneficiando empregado após aquele prazo. TST, 2ª T., RR-111256/94.6, *in* DJU 31.3.95, p. 7.994.

40) Acordo de compensação. Prorrogação de jornada. No regime de compensação, embora haja variação na jornada do empregado, o total das horas trabalhadas na semana não deve ultrapassar o limite legal. Assim, se este é ultrapassado, as horas excedentes devem ser pagas como extras. TST, 1ª T., RR-118.748/94.3, *in* DJU 3.2.95, p. 1.220.

41) Horas extras suprimidas. A supressão parcial ou integral das horas extraordinárias prestadas nos últimos doze meses, com habitualidade, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês de horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão, assegurando-se a integração da remuneração correspondente a todo serviço suplementar nos salários do empregado, para efeito de cálculo de seus direitos recebidos ou adquiridos antes da supressão. TST, 1ª T., RR-131.535/94.2, *in* DJU 7.4.95, p. 9.091.

42) Horas extras. Empregado comissionista. O empregado comissionista não faz jus a horas extras, pois estas já se encontram remuneradas pelas comissões recebidas com as vendas efetuadas durante a jornada suplementar. Revista patronal parcialmente conhecida e provida. TST, 3ª T., RR 76844/93.0, *in* DJU 27.5.94, p. 13.336.

43) Horas extras. Regime de sobreaviso. "BIP". O regime de remuneração de horas de "sobreaviso" previsto para os ferroviários na CLT (art. 244, § 2º) só pode ser estendido a outras categorias, por analogia, se o empregado "permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço", como exigido na norma específica. A utilização do "BIP" pelo empregado, por si só, não permite seja considerado em regime de "sobreaviso". Embargos desprovidos a respeito. TST, SBDI1 ERR-106196/94.1, *in* DJU 23.8.96, p. 29.482.

44) Horas extras. Ônus da prova. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer. A prova do trabalho em sobrejornada é do Reclamante sendo impertinente a sua atribuição ao Reclamado se este não argüiu qualquer fato obstativo ao direito pleiteado. A condenação das horas extras, no período em que as testemunhas não trabalharam concomitantemente, fere o princípio da reserva legal por falta de lei que a respalde. Revista parcialmente conhecida e provida. TST, 3ª T., RR-179895/95.5, *in* DJU 28.6.96, p. 23.776.

45) Não há incompatibilidade entre o exercício das funções de zelador de edifício e o direito à percepção de horas extras. Se o empregador admite que o empregado tinha o encargo de abrir e fechar o prédio, com atribuições de supervisão e controle de todo o sistema de segurança do edifício, é dele reclamado, o ônus de demonstrar que a atividade especificamente laboral do autor não ultrapassava a jornada da lei. TRT 2ª Reg. 8ª T., RO 02980596480 *in* DJSP de 15.2.00, p. 62.

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

NOTA

1) *V. o art. 189, desta Consolidação, com a redação dada pela Lei n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977.*

2) *A Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, em sua Norma Regulamentadora (NR) n. 15, dispõe sobre as atividades e operações insalubres.*

3) *V. art. 2º, da Lei n. 6.514 supracitada, que fala da retroação dos efeitos pecuniários do trabalho sob condições insalubres.*

4) *V. o inciso XXXIII do art. 7º da Constituição que proíbe o trabalho noturno e o insalubre aos menores de 18 anos. Deixou de lado, a mulher, o que não ocorria na Constituição anterior (v. inciso X do art. 165).*

5) *O adicional de insalubridade é exigível desde a data em que o trabalhador começou a prestar serviços em local considerado insalubre. Escusado dizer que a prescrição qüinqüenal alcança o período que exceder os 60 meses.*

6) *V. sobre atividades perigosas, assim consideradas aquelas que impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, o art. 193, da CLT, com redação dada pela Lei n. 6.514, de 22.12.77.*

7) *Caracteriza-se o trabalho insalubre, como se irá ver na análise do art. 189, desta Consolidação, por sua nocividade à saúde do trabalhador. Nada mais natural, portanto, o interesse do Poder Público em sujeitar o trabalho em ambiente marcado de insalubridade a uma disciplina bem rigorosa.*

Quando determinada atividade figurar na relação oficial, a cargo do Ministério do Trabalho, daquelas consideradas insalubres, os empregados nela envolvidos só poderão prorrogar a jornada de trabalho depois de obtida licença da autoridade competente que, no âmbito estadual, é a Delegacia Regional do Trabalho. Constituirá infração à lei o prolongamento da jornada de trabalho sob condições insalubres sem o prévio consentimento da autoridade trabalhista. A autorização oficial para a dilatação da jornada do trabalho em tela tem de ser precedida do exame do local de trabalho, bem como dos métodos e processos de trabalho. Tal exame é encargo da DRT. Outras autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais poderão realizar essa diligên-

cia. Parece-nos fora de dúvida que, em qualquer caso, o exame deve ser confiado a quem tenha sólidos conhecimentos de higiene e segurança do trabalho. Conforme as características do ambiente de trabalho, o exame há de ser realizado por uma equipe multiprofissional: higienista, engenheiro de segurança e médico do trabalho. É silente a lei quanto às precisas finalidades do exame do local de trabalho na hipótese tratada pelo artigo sob epígrafe. Contudo, é evidente que os responsáveis pela perícia deverão responder, no mínimo, a duas indagações: a) cumpre a empresa as determinações legais, no que tange ao trabalho insalubre? b) pode a prorrogação do trabalho afetar a saúde do trabalhador? Ainda que a prorrogação do trabalho de que trata o artigo sob estudo não obedeça aos pré-requisitos legais, o empregado terá direito ao adicional mencionado no art. 59. De outra maneira, como já tivemos oportunidade de dizer na nota ao artigo precedente, teríamos um caso de enriquecimento ilícito do empregador.

8) *O Enunciado n. 349 do TST, coroando iterativa jurisprudência, afirma que não se exige a prévia inspeção do local de trabalho por autoridade competente como pré-requisito da legitimidade da celebração de acordo ou convenção coletiva para compensação de horário em atividade insalubre.*

O Tribunal dá, como supedâneo a esse Enunciado, o inciso XIII do art. 7º da Constituição.

Divergimos e deploramos essa linha jurisprudencial.

O trabalho suplementar pode acarretar desrespeito ao limite de tolerância do trabalhador a este ou aquele agente agressivo, caso em que sua saúde fica em risco. Em razão dessa circunstância e a fim de evitar danos à saúde do trabalhador, afirmamos que, na hipótese, é preciso cumprir o art. 60 desta Consolidação.

Entendemos, ainda, que a autoridade trabalhista não está impedida de proibir, "a posteriori", o trabalho adicional na atividade insalubre se ficar comprovado o risco à vida ou à saúde do trabalhador.

O direito natural à vida justifica esse comportamento da autoridade.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 228, do TST — Adicional de insalubridade. Base de cálculo — O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas no Enunciado n. 17. *(Nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).*

1.1) Enunciado n. 349, do TST — A validade do acordo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

2) Prorrogação de jornada de atividade insalubre. Autorização por médico da empresa. O art. 60 da CLT prevê que autorização para prorrogação de jornada de empregados que desempenham atividades insalubres deve ser feita por autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, não se enquadrando nesse conceito os médicos da própria empresa. TST, 1ª T., RR 39.258/91.6, Ac. 2087/92.

3) Regime de compensação horária. O art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 não revogou o artigo 60 da CLT. Quando o constituinte dispôs que a compensação de horários e a redução da jornada devem ocorrer mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, nada mais fez senão alçar a nível constitucional a norma contida no art. 59 da CLT e que há muito fazia parte do Direito Laboral Pátrio: O art. 60 da CLT, tendo o escopo de proteger a saúde dos trabalhadores, continua válido e em plena consonância com a Constituição Federal e o ordenamento jurídico brasileiro. E a empresa que "adota" compensação horária, tendo trabalhadores laborando em condições insalubres, sem pedir a homologação do acordo pelo Ministério do Trabalho, incorre em nulidade do ato praticado e deve responder pelas horas trabalhadas além da jornada normal diária. TST, 5ª T., RR-131819/94.2, *in* DJU 24.3.95, p. 7.024.

4) Acordo de compensação. Horas extras. A Constituição da República, no art. 7º, item XIII, facultou "a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho". Em se tratando, portanto, de compensação de horário ou de redução de jornada, a adoção em acordo ou convenção coletiva é bastante, não se podendo exigir a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, quando a atividade for insalubre. A partir da vigência dela, ganharam especial valor as convenções e acordos coletivos (art. 7º, item XXVI), dado que não pode ser desprezado na interpretação dos arts. 59, § 2º e 60 da CLT, em confronto com o novo enfoque dado à matéria pelo já mencionado item XIII do art. 7 Recurso de Revista conhecido e provido. TST, 3ª T., RR-175454/95.6, *in* DJU 16.8.96, p. 28.308.

5) Horas extras sobre as horas destinadas à compensação horária. A Constituição Federal de 1988 só exige, para a validade do regime de compensação de horário, que seja estipulado em acordo ou convenção coletiva, tendo, pois, sido rejeitada a exigência contida no art. 60 da CLT. TST, 3ª T., RR 87349/93.6, *in* DJU 17.2.95, p. 2.988.

6) Horas extras compensadas. O art. 60 da CLT refere-se a situações de prorrogação de carga horária que não se confunde com regime de compensação de horário. Enquanto a prorrogação implica em acréscimo de horas trabalhadas, o regime de compensação de horário significa apenas uma diferente distribuição de carga — mantida inalterada — pelos dias da semana. Portanto, é válido e eficaz o acordo de prorrogação para compensação de jornada de trabalho conforme estabelecido no art. 7º, inciso XIII, da CF. TST, 4ª T., RR 300.628/96.2, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.576.

7) 1. Recurso da reclamada. Acordo de compensação de horário em atividade insalubre, celebrado por acordo coletivo. Validade. A validade do acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (Enunciado n. 349/TST). TST, 5ª T., RR 242.827/96.6, *in* DJU de 18.12.98, p. 254.

8) Horas extras. Regime de compensação. Atividade insalubre. Após a promulgação da Carta de 1988, a única exigência legal para se ter válido o acordo de compensação de jornada é que o mesmo seja avençado via instrumento coletivo, ainda que se trate de atividade insalubre, não tendo sido, pois, recepcionado o art. 60 da CLT. TST, 1ª T., RR 257.276/96.7, *in* DJU de 28.8.98, p. 361.

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de dez dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de doze horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determine a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de duas horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de dez horas diárias, em período não superior a quarenta e cinco dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

NOTA

1) *V. art. 393, do Código Civil de 2003, dispondo sobre o caso fortuito ou de força maior e os prejuízos dele resultantes.*

2) *V. art. 501, desta Consolidação, com o conceito de força maior.*

3) *Já temos visto que, de ordinário, a dilatação da jornada de trabalho fica na dependência de um acordo entre empregado e empregador. No artigo em epígrafe, são apreciadas várias hipóteses de prorrogação de jornada por decisão unilateral do empregador. Nesse dispositivo é dito que o limite da duração do trabalho, legal ou convencionado (dez horas), pode ser superado em caso de necessidade imperiosa resultante de motivo de força maior ou para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis e, finalmente, para recuperar o tempo perdido em virtude de paralisação motivada por causas acidentais ou de força maior.*

Se a força maior é um acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador e para a realização do qual este não concorreu direta ou indiretamente e se ela gerou a "necessidade imperiosa" de que trata o "caput" do artigo em epígrafe, a prorrogação é determinada unilateralmente pelo empregador.

A teor do inciso XVI, do art. 7º, da Constituição Federal, o trabalho extraordinário, em qualquer hipótese, terá remuneração, no mínimo, 50% maior que a normal.

Para os efeitos da duração do trabalho, o conceito de força maior não é o mesmo que se aplica ao contrato de trabalho, onde se acha presente a teoria do risco. As conseqüências da força maior que são capazes de impossibilitar o prosseguimento da relação de emprego constituem risco do negócio, que cabe ao empregador carregar sozinho.

4) *Lacuna séria e merecedora de registro é a falta de um conceito legal de serviços inadiáveis. Resumindo o que existe em doutrina, na jurisprudência e no direito comparado, podemos dizer que são serviços inadiáveis os trabalhos preparatórios ou suplementares que necessariamente devam ser executados fora do horário normal (limpeza de máquinas, preparação de matérias-primas facilmente perecíveis, aquecimento de caldeiras e fornos etc.) e aqueles outros que, por sua própria natureza, não podem ser interrompidos (formação de uma laje de concreto, por exemplo).*

5) *Sabe-se que o empregador é forçado a pagar o salário de seus empregados no caso de paralisação das atividades da empresa devido a causas acidentais ou de força maior. Nos casos de força maior ou de serviços inadiáveis, a prorrogação da jornada pode ser de quatro horas extraordinárias; no de recuperação do tempo perdido em virtude de paralisação por motivos acidentais ou de força maior, o prolongamento é de duas horas, apenas.*

6) *Já assinalamos que o inciso XVI, do art. 7º, da CF, tornou ineficaz a parte do § 2º, do artigo* supra*, relativa à dilatação da jornada por motivo de força maior.*

No excesso de horas de trabalho, por motivo de serviços inadiáveis, a remuneração será, pelo menos 50% superior à da hora normal. Igual acréscimo salarial é obrigatório, nos casos de interrupção do trabalho por causas acidentais ou de força maior. No § 3º, do artigo sob estudo, é focalizado o caso da interrupção do trabalho pelas causas apontadas. No dispositivo não se alude à remuneração da hora suplementar. É no § 2º que o ponto se esclarece. Aí se diz que, exceção feita da prorrogação por motivo de força maior, nos demais casos de excesso de horário de trabalho previstos no artigo sob análise será exigível o adicional de 50%. "In casu", o trabalhador percebeu o salário relativo ao período da paralisação. Não seria desarrazoado que trabalhasse as duas horas extras sem acréscimo.

Já interpretamos diferentemente o § 3º, deste artigo, ao concluir que, no caso de prorrogação para recuperar-se o tempo perdido na paralisação das atividades da empresa, não estava a empresa obrigada a pagar no mínimo remuneração superior a 50% da hora normal.

Lendo com mais atenção o § 3º, do artigo em epígrafe, verificamos que nele se diz expressamente que, excluída a prorrogação por motivo de força maior, "todos os demais casos de excesso" acarretam o pagamento do adicional. E, entre esses casos, está o da recuperação do tempo perdido durante a paralisação forçada da empresa.

É certo, porém, que a Constituição Federal ao estabelecer o mínimo da remuneração da hora extraordinária não abriu qualquer exceção.

7) *Em qualquer das três hipóteses de excesso de horário de trabalho mencionadas no artigo sob estudo, é a empresa obrigada a comunicar o fato à autoridade competente em matéria de trabalho, dentro de dez dias a contar do início da prorrogação. A autoridade competente, no caso, é o Delegado Regional do Trabalho. Nas hipóteses de força maior e de serviços inadiáveis, basta comunicar a prorrogação à autoridade trabalhista. Não se faz mister sua autorização. O mesmo não ocorre em relação ao excesso de trabalho, quando é para recuperar o tempo perdido na paralisação das atividades da empresa. Aí é indispensável a prévia autorização do Delegado Regional do Trabalho.*

8) *Consoante os arts. 376 e 413, a jornada de trabalho da mulher e do menor poderá estender-se até 12 horas, apenas nos casos de força maior. Nos demais casos do artigo aqui examinado, não.*

9) *No caso de interrupção do trabalho por motivos acidentais ou de força maior, a prorrogação de duas horas diárias será admitida em período não superior a 45 dias, por ano.*

10) *Incorre em falta disciplinar empregado que se recusa a trabalhar horas extraordinárias, nos casos mencionados no artigo em epígrafe. Como já observamos, tais casos independem da anuência do empregado ou da celebração de um pacto coletivo. A decisão — por força de lei — é unilateral e do empregador.*

Art. 62.

Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo:

I — os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II — os gerentes, assim considerados os exercentes de cargo de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único. O regime previsto neste Capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

NOTA

1) *Tem o artigo supra redação dada pela Lei n. 8.966, de 17.12.94, (*in *DOU 28.12.94).*

Tornou mais abrangente a norma que excluía do campo de incidência deste Capítulo aqueles que realizam trabalho externo e não sujeitos a controle de horário.

No tangente aos gerentes, diretores de chefes de departamento ou de filial, tornou mais claro e preciso seu perfil.

São cargos de confiança e seus titulares devem perceber salário superior em 40% ao do cargo efetivo.

Dessarte, embora o cargo seja efetivamente de confiança, com poderes de gestão, deixará de sê-lo se o salário não for além dos limites indicados no parágrafo único do artigo sob exame.

O parágrafo único do dispositivo sob comento suscita dúvidas. Diz que os exercentes de cargos de confiança devem ter salário "compreendendo a gratificação de função, se houver", superior ao salário do cargo efetivo acrescido de 40%.

Não cogitou o preceito de duas hipóteses: a) o gerente não tem gratificação de função; e b) não é titular de cargo efetivo porque foi admitido diretamente para ocupar a gerência do estabelecimento. No caso da alínea "a", a falta de gratificação não desqualifica o cargo de confiança se seu ocupante desempenhar, efetivamente, funções de gestão; no caso da letra "b", afirmamos a mesma coisa: contratado diretamente como gerente não se desnatura o cargo de confiança.

2) *A Lei n. 5.811, de 11 de outubro de 1972, dispõe sobre a duração do trabalho e o repouso entre jornadas nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados.*

3) *A Lei n. 3.207, de 18 de julho de 1957, regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou pracistas.*

4) *Sobre cargo de confiança ver também art. 499, desta Consolidação.*

5) *A duração do trabalho dos que labutam na estiva e na capatazia é regulada pela Lei n. 8.630, de 11.2.94 (Lei do Trabalho Portuário).*

6) *A respeito do trabalho de vigia de banco, ver art. 224, da CLT.*

7) *O dispositivo sob estudo, em sua redação original, só abrangia os vendedores e pracistas.*

8) *A lei não abriu exceção em favor daqueles que realizam trabalho intermitente, com pequeno dispêndio de energia, como o do empregado que vigia painéis ou mecanismos de controle.*

9) *O artigo em epígrafe principia com as seguintes palavras: "Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo".*

Trata-se do Capítulo II (Da Duração do Trabalho) que vai dos arts. 57 ao 75, com seis seções: disposição preliminar; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do trabalho noturno; do quadro de horário e das penalidades.

Parece-nos evidente que o legislador, com aquelas expressões, quis significar os profissionais mencionados no inciso I exercem seu mister de maneira tal que lhes são inaplicáveis as disposições relacionadas com as horas suplementares, os descansos intercalares e a jornada de oito horas.

No que tange ao trabalho noturno, a norma consolidada tem de curvar-se à regra constitucional que lhe concede salário mais elevado que o do diurno. No caso particular do vigia noturno, é claro que seu salário há de ser mais elevado que o do vigia diurno (v. inc. IX do art. 7º, da Constituição Federal). No caso particular do estivador, devemos recordar que existe lei especial regulando a duração de sua jornada, a qual será apreciada nos comentários depois do art. 253 desta Consolidação, nos comentários à lei que reformulou o trabalho portuário.

10) *Na análise das peculiaridades da atividade exercida por aqueles que foram excluídos, expressamente, do regime do Capítulo II, do Título II, desta Consolidação, ficará demonstrado que o legislador não foi muito feliz na redação do artigo sob estudo. A própria realidade revela que certas disposições do supracitado capítulo têm de ser acatadas pelos integrantes dos grupos profissionais mencionados no art. 62. São empregados que desempenham suas funções de molde a não terem direito ao adicional assegurado por lei às horas suplementares. Seu trabalho é externo e, por isso, fora de qualquer controle por parte do empregador. Esta característica do seu trabalho deve constar expressamente da sua Carteira Profissional, bem como do Livro de Registro de Empregados. Ambas as exigências não são da essência deste tipo de trabalho. São elementos comprobatórios da natureza do trabalho. Quando a empresa organizar sistema de fiscalização desse trabalho externo e fixar a duração do trabalho, então aqueles empregados serão protegidos por todas as disposições do capítulo da CLT dedicado à duração do trabalho. Dois grupos profissionais, com grande número de membros, que desenvolvem atividades externas e se enquadram no inciso I do artigo em estudo, são os vendedores e pracistas. Uns e outros realizam, normalmente, seu trabalho fora da empresa, longe das vistas do empregador. A diferença entre os dois grupos reside*

na base territorial em que desenvolvem seu trabalho. Os pracistas atuam num mesmo município e, às vezes, em mais de um, desde que a distância não seja grande e não os obrigue a pernoitar fora do lar. O caso é muito freqüente na Grande São Paulo, ou Grande Rio, em que vários municípios se acham justapostos e separados, a rigor, por um traçado ideal, no mapa geográfico da região, uma vez que, fisicamente, chegam a confundir-se. O empregado vendedor viajante é aquele que vai contatar a clientela de todo um Estado ou até de várias unidades da Federação. A Lei n. 3.207, de 18 de julho de 1957, que regulamenta as atividades de ambos os grupos profissionais, contém disposições específicas sobre o repouso do vendedor viajante. Não pode ele permanecer em viagem por tempo superior a 6 meses consecutivos. Após cada viagem, tem direito a um intervalo, para descanso, calculado na base de 3 dias por mês da viagem realizada, sem, porém, ultrapassar o limite de 15 dias. Estamos em que esse período de repouso nada tem a ver com as férias anuais. São espécies distintas de repouso. Há muitas outras funções de serviço externo (entregadores de mercadorias, encarregados da manutenção de equipamentos em mãos da clientela, motoristas de caminhão de transporte rodoviário). Seus exercentes não gozam da ampla tutela que o Capítulo da Duração do Trabalho oferece aos empregados, especialmente no que diz respeito às horas extraordinárias. O vendedor viajante, quando obrigado a trabalhar em áreas com doenças epidêmicas e que não são encontradiças no local de seu domicílio ou sede da empresa, se contrair a enfermidade, estará configurado o acidente do trabalho.

Não é demais recordar que a Constituição, no inciso XVI do art. 7º, ao assegurar o plus *salarial na hora extra não excepcionou qualquer categoria profissional. Em nosso entendimento, essa vantagem salarial só não é exigível nas atividades que impossibilitam o controle de horário.*

11) *Vigia é o empregado que se limita a circular pelas dependências da fábrica, a fim de verificar qualquer irregularidade capaz de prejudicar o patrimônio da empresa ou o seu funcionamento. Sua função é observar, anotar e, conforme a situação se apresentar, tomar providências para que tudo volte à normalidade. Tem o vigia direito ao repouso semanal. Se o seu trabalho se realiza à noite, a hora de trabalho é de 52'30''. Quando o período de trabalho do vigia for o noturno, terá ele direito a um acréscimo mínimo de 20% se perceber o salário mínimo. Na hipótese de a empresa contar com vigias diurnos, os que trabalharem à noite deverão ter salário superior aos dos primeiros. Assim, estar-se-á cumprindo o disposto no inciso IX do art. 7º da Constituição Federal.*

Durante muito tempo, o vigia estava excluído da proteção do Capítulo II, do Título II, desta Consolidação e dedicado à duração do trabalho. Contudo, a Lei n. 7.313, de 17 de maio de 1985, veio alterar o texto original do artigo sob comentário, o que importa dizer que o trabalho do vigia passou a submeter-se às disposições tutelares daquele Capítulo consolidado. Destarte, a jornada normal do vigia passou a ser de oito horas, podendo ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo entre o empregado e o empregador ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Tem-se entendido que vigia de banco não é bancário e, por via de conseqüência não faz jus à jornada de seis horas.

12) *Não estão os gerentes sujeitos a horário. Não basta denominar uma dada função de "gerente", pois, na doutrina e na jurisprudência, é ponto pacífico não ser suficiente o rótulo para bem configurar uma relação empregatícia. É mister que o gerente possua, de fato, os poderes de que fala a lei, ou melhor, como se fala no artigo sob comentário. Três são as características que, segundo a lei, identificam o cargo de gerente de uma empresa: mandato, em forma legal; exercício de encargos de gestão; e salário mais alto que o dos demais empregados. O mandato é um contrato preparatório. Confere ao mandatário o poder de praticar certo ato jurídico ou de administrar interesses de outrem. Dizemos ser ele um contrato preparatório porque nele não se contém o ato jurídico que vai realizar. O elemento caracterizador do mandato é a representação. Logo, o gerente tem o poder de representar o empregador na prática de certos atos ou na administração de certos interesses da empresa. O mandato pode ser expresso ou tácito, verbal ou escrito (art. 656, do Código Civil de 2003). Quando o gerente receber seus poderes especiais de gestão de forma tácita ou verbal, poder-se-á fazer prova por meio de documentos e de testemunhas. O mandato não é um dos contratos que exige forma especial. Destarte, no âmbito do Direito do Trabalho pátrio, pode ser ele tácito ou expresso, verbal ou escrito. Por meio do mandato recebido do empregador, fica o gerente-empregado autorizado a praticar em seu nome certos atos, ou credenciado a administrar certos interesses da empresa. Impõe o artigo sob estudo que os poderes do gerente correspondam a encargos de gestão que, de maneira sumária, são aqueles que lhe permitem dar ordens a subordinados, em nome do empregador, ou assumir em seu nome obrigações de natureza predeterminada no mandato. O gerente — de conformidade com o conceito legal — é um chefe e, de conseguinte, não seria admissível que tivesse remuneração inferior à daqueles que ocupam lugares inferiores na hierarquia da empresa. Seu salário de gerente deve ser superior, no mínimo, em 40%, ao salário do cargo efetivo.*

12.1) ***Gerente e o Código Civil de 2003:*** *O Código Civil de 2003 cuida nos arts. 1.172 a 1.176 da figura de gerente. Assim, é considerado gerente o preposto permanente no exercício da empresa, na sede desta, ou em sucursal, filial ou agência. Além desse conceito, houve o estabelecimento das seguintes regras: a) quando a lei não exigir poderes especiais, considera-se o gerente autorizado a praticar todos os atos necessários ao exercício dos poderes que lhe foram outorgados; b) na falta de estipulação diversa, consideram-se solidários os poderes conferidos a dois ou mais gerentes; c) o preponente responde com o gerente pelos atos que este pratique em seu próprio nome, mas por conta daquele.*

É o gerente, antes de tudo, um preposto. Ocupa ele o primeiro lugar na hierarquia dos prepostos. Ele recebe do empresário ou dos órgãos da administração da sociedades poderes de gestão dos negócios da empresa. É ele um auxiliar que atua na condução das atividades empresariais.

O gerente, portanto, recebe poderes de gestão e até mesmo de representação. Mas ele não se confunde com o simples mandatário em virtude de duas outras características: a) a de permanência com que atua no exercício dos poderes de gestão e representação da empresa e b) a da abrangência dos poderes que lhe são conferidos.

Quanto à característica de permanência do gerente na empresa, Carvalho de Mendonça assevera que não é gerente o preposto que substitui o empresário ou administrador temporariamente em virtude de doença ou ausência breve, representando a sociedade por procuração. Este é um simples preposto com poderes de representação (conf. s/ob. "Tratado de Direito Comercial", vol. 2, pg. 462).

Quanto à característica relativamente à abrangência dos poderes de gestão e de representação, observa-se que tais poderes do gerente são mais amplos. Não são meros poderes para a prática de atos isolados, como no caso de simples mandatário, tampouco poderes para a prática de todos os negócios civis e comerciais em nome da empresa, como no caso do mandatário geral. Trata-se, ao contrário, de poderes para o exercício da empresa, como define o art. 1.172, do CC/2003, o que pressupõe a permanência da pessoa na realização dessas funções, como bem aponta Modesto Carvalhosa (conf. s/ob. "Comentários ao Código Civil", vol.13, p. 749, Ed. Saraiva, ed. 2003).

13) *No parágrafo único, do art. 468 e no art. 499, desta Consolidação, fala-se em função de confiança, mas não a definem. A lei, infelizmente, não informa quais os traços caracterizadores da função de confiança. No art. 499 é esclarecido ser o cargo de gerente um dos cargos de confiança que a empresa pode ter. Aqui acrescentamos que o gerente — para ser classificado como empregado de confiança — deve ter poderes de gestão decorrentes de um mandato tácito ou expresso, verbal ou escrito e, além disso o salário de gerente deve ser superior em 40% ao do salário do cargo efetivo.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 140, do TST — É assegurado ao vigia, sujeito ao trabalho noturno, o direito ao respectivo adicional.

1.1) A duração legal da hora de serviço noturno (52 minutos e 30 segundos) constitui vantagem suplementar que não dispensa o salário adicional. Súmula n. 214 do STF.

2) Enunciado n. 65, do TST — O direito à hora reduzida de 52 (cinqüenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos aplica-se ao vigia noturno.

3) Enunciado n. 269 do TST — O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

4) Enunciado n. 112, do TST — O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, é regulado pela Lei n. 5.811, de 1972, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52'30''.

4.1) Enunciado n. 287, do TST — O gerente bancário, enquadrado na previsão do § 2º do art. 224 consolidado, cumpre jornada normal de oito horas, somente não fazendo jus às horas suplementares, excedentes da oitava, quando investido de mandato, em forma legal, tenha encargos de gestão e usufrua de padrão salarial que o distinga dos demais empregados.

5) Com ou sem exigência do empregador para uso de alojamento pelo motorista de ônibus interurbano, nas cidades em que aguarda este retorno, inexiste direito a horas extras quando se trata de período razoavelmente fixado para descanso antes da viagem de regresso. A exigência é vantajosa para o empregado, que desfruta gratuitamente de alojamento, e um imperativo social em um País de milhares de mortes, a cada ano, também pela negligência, imperícia, imprudência e cansaço dos motoristas. TRT 9ª Reg., RO 463/90, Ac. da 3ª T., n. 1.100/91.

6) Se o reclamante, vigia, trabalhava no regime de 12 horas de serviço por 24 horas de folga, faz jus a 4 horas extras por semana, em semanas alternadas, considerando o limite constitucional da jornada de 44 horas. TRT 8ª Reg., 2ª T., RO 99/92, publicado em audiência de 24.8.92.

7) Vigia. Jornada de trabalho. Salário. Situação fática sob a regência da redação originária da alínea "b" do art. 62 da CLT, anterior à Lei n. 7.313, de 17.05.85, que fixava a duração normal da jornada de trabalho do vigia em 10 horas. Definido o salário mínimo como a contraprestação mínima devida pelo empregador a todo trabalhador, correspondente à retribuição da duração normal do trabalho, no limite legal, então, de duzentas e quarenta horas mensais, tem o vigia assegurado o pagamento das horas de prestação excedentes desse número, com base no valor-hora do salário mínimo, sem acréscimo extraordinário, desde que a execução da obrigação de fazer se tenha dado no tempo previsto na regra especial, porque qualificado como de duração normal. TST, SDI, E-RR 0272/89.9, *in* DJU 30.10.92, p. 19.610.

8) Executando o empregado, serviço essencialmente externo, surge a impossibilidade material da efetiva fiscalização e controle, bem como da aferição do tempo realmente dedicado às atividades da empresa, sendo indevidas horas extras. TRT, 2ª Reg., 2ª T., 02930331440, *in* DOE-SP de 11.1.95, p. 67.

9) Constatando-se que o Regional afirmou de forma expressa que o Reclamante, no período controverso, exercia funções que o enquadravam no art. 62, *b*, da CLT e possuía padrão salarial diferenciado, inaplicável o óbice do Enunciado n. 126/TST para a análise da alegação constante em razões de revista, de contrariedade ao Enunciado n. 287/TST. TST, SBDI1, E-RR 309.170/96.7, *in* DJU de 17.3.00, p. 38.

10) Vendedor pracista. Art. 62, "a", da CLT. Alcance. A finalidade flagrante da lei é excluir do direito à sobrejornada o empregado cuja atividade, além de desenvolver-se externamente, não permite aferir-se a efetiva jornada de labor. Entretanto, se é possível, a despeito do labor externo, mensurar-se ou quantificar-se o tempo despendido diariamente, não há porque descartar o direito à hora extra. Recurso do Reclamante a que se dá provimento para deferir o pagamento de adicional de horas extras e reflexos. TRT 9ª Reg., 1ª T., RO 12.430/88, proferido em 26.3.91.

11) Trabalhador que presta serviços à indústria de produtos alimentícios (café e biscoitos), efetuando vendas em outras cidades, para tanto utilizando veículos rodoviários, não é motorista e sim vendedor pracista, porque a sua atividade-fim, como empregado, não é dirigir veículo, mas efetuar vendas de produtos alimentícios. TRT 8ª Reg., RO 168/90, publicado em sessão de 27.2.91.

12) Gerente de setor de empresa não se enquadra na execução prevista no art. 62, *b*, da CLT, vez que tal exceção aplica-se apenas ao empregado que comanda integralmente a unidade empresarial em que trabalha e não apenas uma parte ou setor dela. Recurso de revista patronal desprovido. TST, 2ª T., RR 132.620/94.6, *in* DJU de 14.10.96, p. 37.447.

13) Há distinção legal entre vigia e vigilante. Define a lei que vigilante é o empregado contratado por estabelecimentos financeiros ou por empresa especializada em prestação de serviços de vigilância ou transporte de valores. Devem ser observados os requisitos da Lei n. 7.102/83 e Decreto n. 89.056/83, que não se aplicam ao reclamante, sendo-lhe inaplicável, também, os dissídios de tal categoria. TRT, 4ª Reg. 2ª T., RO 95.023277-7, *in* Rev. LTr 61-01/97 (janeiro de 1997).

14) Não se pode atribuir, ao líder de célula de produção, o poder de gestão empresarial, previsto no art. 62, II, da CLT. O poder diretivo técnico do reclamante sobre os seus subordina-

dos não se confunde com o poder de gestão. Assim, para que fique o empregado excepcionado dos preceitos relativos à duração do trabalho, é necessária inequívoca demonstração de que exerça típicos encargos de gestão, pressupondo esta que o empregado se coloque em posição de verdadeiro substituto do empregador. É devido o pagamento de horas extras, com adicionais e reflexos. TRT, 12ª Região, 3ª Turma, RO 6.548/98, *in* Bol. AASP n. 2100, de 4.4.99, p. 930.

15) Para que o empregado seja enquadrado como exercente de cargo de confiança, sem direito à jornada normal de trabalho prevista no art.7º, XIII, da Constituição Federal, é necessário que exerça cargo de gestão e receba remuneração de no mínimo 40% superior ao seu salário efetivo. TST, 2ªT, RR 582.968/1.999.6 *in* DJU de 5.5.2000, p.414.

Art. 63. Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros ou comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

NOTA

1) *O artigo tem a redação original, isto é, aquela que tinha ao nascer a Consolidação das Leis do Trabalho. Há mais de quarenta anos, era um uso muito espalhado no setor mercantil a promoção do empregado a "interessado nos negócios da empresa". Então, tentou-se demonstrar que interessado não era empregado. Os consolidadores da nossa legislação do trabalho procuram, por intermédio do artigo sob epígrafe, deixar bem claro que empregado e interessado são a mesma coisa perante o Direito Trabalhista. O que pode ocorrer é que o "interessado", além de uma participação nos resultados, esteja munido de poderes especiais de representação que o tornam empregado de confiança. De qualquer modo, sempre será empregado.*

2) *O instituto da participação do empregado nos lucros da empresa ganhou espaço nas Constituições Brasileiras desde 1946.*

Até hoje, foram apresentados numerosos projetos de lei objetivando a regulamentação da regra constitucional. Nenhum deles chegou a converter-se em lei porque todos ostentavam vício mortal: estabeleciam um mesmo critério para todas as empresas, independentemente de suas dimensões e de suas peculiaridades.

Em dezembro de 1994, foi baixada a Medida Provisória n. 1.537-37 (depois convertida na Lei n.10.101, de 10.12.2000) — sobre o tema e que se vem reenditado até hoje.

Incide ela sobre toda e qualquer empresa quer urbana quer rural.

Seu aspecto inovador mais significativo está contido no artigo 2º: a participação em causa deverá ser negociada em cada empresa com uma comissão de trabalhadores.

Argúi-se a inconstitucionalidade dessa disposição porque marginaliza o sindicato profissional. Em liminar deferida pelo Supremo Tribunal Federal, numa ação direta de inconstitucionalidade, ficou estabelecido que o sindicato deverá participar dessa negociação.

A supracitada Lei n. 10.101/00 cuida da participação nos lucros e nos resultados. Estes se referem a programas preestabelecidos fixando metas.

O TST vem aceitando a tese de que o impasse na negociação em torno dos lucros não pode ser objeto de um dissídio coletivo por entender que a Medida Provisória estatuiu que o assunto há de ser debatido entre as partes.

Na antevisão de um colapso nas negociações entre a empresa e os seus trabalhadores, deveria a Lei n. 10.101/00 informar critério a ser obedecido pela Justiça do Trabalho no julgamento de tal litígio.

3) *É mister verificar, em cada caso concreto, se existe ou não a relação empregatícia. Positivada sua existência, fica o empregado protegido pelas disposições contidas no Capítulo II e na própria CLT.*

Dispõe, o inciso XI do art. 7º da Constituição Federal: "participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;"

A co-gestão permanece no limbo do nosso sistema legal, enquanto a participação nos lucros foi regulada pela Lei n.10.101/00.

Destarte, desde 5 de outubro de 1988 — data da promulgação da Constituição — a participação nos lucros perdeu seu caráter salarial.

JURISPRUDÊNCIA

1) O TST cancelou o Enunciado n. 251 por contrariar o disposto no inciso XI do art. 7º da Constituição Federal.

2) Gratificação de balanço. Inexistência de lucros. O pagamento da gratificação a título de participação nos lucros tem como pressuposto a existência de lucros; à míngua destes não há que falar em sua incorporação ao salário, ainda que pago com habitualidade. TST, SDI, E-RR 3.774/89.1, *in* DJU 20.11.92.

3) Participação nos lucros ou resultados. Inviável o exercício do poder normativo ante a existência de regulação legal acerca da matéria. TST, SDC, AG-ES 460/97.0.

Art. 64. O salário-hora normal, no caso do empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único. Sendo o número de dias inferior a 30, adotar-se-á para o cálculo em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

NOTA

1) *O texto do artigo em epígrafe data de época em que o repouso semanal não era remunerado.*

2) *Como a Constituição Federal, no inciso XIII do art. 7º, dispõe que a jornada semanal é de 44 horas, a base de cálculo do salário-hora é 220 horas.*

3) *Há casos de empregados que trabalham dois ou três dias por semana. No caso, a remuneração da hora normal é obtida pela divisão do total recebido pelo número de horas correspondentes aos dias trabalhados e acrescidos dos quatro dias de repouso semanal.*

4) *O inciso XV, do art. 7º da Constituição Federal, assegura o repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 124, do TST — Para cálculo do salário-hora do bancário mensalista o divisor a ser adotado é o de 180.

2) Enunciado n. 343, do TST — Bancário sujeito à jornada de oito horas (art. 224, § 2º, da CLT) após a Constituição da República de 1988, tem salário-hora calculado com base no divisor 220 e não mais 240.

Art. 65. No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecida no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

NOTA

1) *Seu cálculo é bem esclarecido pelo artigo em epígrafe. Em caso de jornada normal de oito horas, é dividir o salário-dia por oito. Quando, porém, a jornada tiver menor duração, será considerado como divisor daquela operação o número de horas efetivamente trabalhadas. O mesmo se diz quando a jornada é acrescida de uma ou duas horas habituais.*

SEÇÃO III

Dos Períodos de Descanso

Art. 66. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

NOTA

1) *Reza o artigo em epígrafe que, entre duas jornadas de trabalho, se coloca, obrigatoriamente, um período de 11 horas consecutivas para descanso. É norma imperativa e que resiste a qualquer ajuste entre as partes interessadas. O repouso deve ser de onze horas e consecutivas. Não é dado reduzir esse período nem estabelecer que sua duração seja menor num dia e mais longa em outro. O período para descanso situa-se entre duas jornadas de trabalho. Não informa a lei se a duração delas será ou não normal. Tanto faz que tenham a duração de oito horas ou de dez horas; o período de repouso há de ser sempre de onze horas, no mínimo. As empresas que operam em regime de trabalho contínuo encontram uma certa dificuldade para cumprir rigorosamente as disposições da lei referente ao repouso diário e semanal. Houve tempo em que se entendia que o repouso dominical ou semanal absorvia o repouso entre as duas jornadas. Hoje, ninguém mais discute que o repouso diário de 11 horas e o semanal são institutos distintos. De conseqüência, num dado dia da semana, o repouso se prolonga por 35 horas, isto é, as onze horas intrajornadas somadas às 24 do repouso semanal.*

2) *É freqüente o caso de empregado que é chamado a trabalhar antes de se completar o período de onze horas.*

Durante largo período, equiparou-se este ato a, apenas, uma infração administrativa.

A jurisprudência e a doutrina modificaram esse entendimento para considerar que, na espécie, também há trabalho extraordinário.

Esta tese foi acolhida pela Lei n. 8.923, de 27.7.94, que introduziu, no art. 71 desta Consolidação, o § 4º, dispondo que o trabalho, nos períodos de descanso e alimentação, deverá ser remunerado, no mínimo, com mais 50% da hora normal de trabalho. Deste modo, evitou-se o enriquecimento ilícito do empregador.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 360 do TST — A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação dentro de cada turno ou intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 horas prevista no art. 7º, inciso XIV, da Constituição da República de 1988.

2) Enunciado n. 85, do TST — Compensação de Horário — A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3) Enunciado n. 110, do TST — No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de vinte e quatro horas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

4) Apenas a partir da edição da Lei n. 8.923/94 é que o desrespeito ao intervalo mínimo entre turnos gerou direito ao pagamento como extra. Antes da referida Lei prevalece o entendimento contido no Verbete 88 do TST. TST, 3ª T., RR 202.177/95.6, *in* DJU de 16.5.97, p. 20.336.

5) Recurso da reclamada. Pagamento de domingos e feriados trabalhados. O labor em dias de repouso e feriados, sem folga compensatória, deve ser pago em dobro, independentemente de ser o empregado mensalista e já ter inserida em seu salário a remuneração desses dias. Inteligência do Enunciado n. 146. TST, 4ª T., RR-102.701/94.8, *in* DJU 21.10.94, p. 28.632. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/03, do TST).*

6) Recurso extraordinário. 2. Turnos ininterruptos de serviço. Revezamento. 3. Jornada reduzida de trabalho de seis horas. Art. 7º, XIV, da Constituição Federal. 4. Eventuais intervalos não descaracterizam o regime de turnos ininterruptos da empresa, aos fins de aplicação do citado artigo. 5. Reexame de fatos e provas. Impossibilidade. Incidência da Súmula 279. STF, 2ª T., AgRgRE 205.249-1, *in* DJU de 4.9.98, p. 11. No mesmo sentido, AgRgRE 199.761-3, da 2ª T. do STF.

7) Turnos ininterruptos de revezamento. O intervalo para descanso e refeição, bem como a paralisação do trabalho aos domingos, por si só, não descaracterizam o turno ininterrupto de revezamento, fazendo jus o obreiro ao pagamento das horas extras excedentes da jornada de seis horas, garantidas pelo artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal. Recurso parcialmente conhecido, mas a que se nega provimento. TST, 4ª T., RR-84592/93.0, *in* DJU 15.4.94, p. 8314. Ver, no mesmo sentido: TST, 1ª T., RR 49411, *in* DJU 18.2.94, p. 1.893.

8) Horas extras. Intervalos intrajornadas. Antes do advento da Lei n. 8.923/94 prevalecia nesta Eg. Corte o previsto no Enunciado 88, qual seja: "O desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita à penalidade administrativa (art. 71 da CLT)". Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. TST, 1ª T., RR 222.104/95.8, *in* DJU de 27.6.97, p. 30660. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 42/95).*

9) Enunciado n. 118, do TST: Os intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada..

10) Revezamento. Intervalos intrajornadas. Os intervalos intra e interjornadas, previstos em normas de ordem pública, visam à higidez do trabalhador a quem o legislador precipuamente direciona os princípios de segurança e medicina do trabalho. Sendo ininterrupta a atividade do empregado, a concessão de intervalos, para refeição e folga semanal, não descaracteriza o requisito da continuidade, condição contida no preceito constitucional (artigo 7º, XIV) ao trabalho em turnos de revezamento com a duração de 06 (seis) horas. Recurso do reclamante a que se dá provimento. TRT 2ª Reg., 2ª T., RO-0292001296, *in* Bol. AASP de 24.1.95.

11) Jornada de trabalho. Intervalo. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional (Enunciado n. 110 do TST). Recurso de Embargos em parte conhecido e provido. TST, SBDI1-E-RR-37.126/91.2, *in* DJU 27.9.96, p. 36.376.

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

NOTA

1) *A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XV, assegura aos trabalhadores repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Não diz a Lei Maior qual a duração do repouso semanal remunerado. Deixou a questão para o legislador ordinário. A Lei n. 605, de 5.1.49, derrogou, parcialmente, o artigo sob exame. Para não ser no domingo o descanso do trabalhador, não mais se exige conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço.*

2) *A Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949, regulamentou o dispositivo constitucional. Essa lei, por sua vez, é regulamentada pelo Dec. n. 27.048, de 12 de agosto de 1949. Esse diploma legal foi recebido pela Constituição Federal de 1988.*

A Medida Provisória n. 1.539-34, de 7.8.97, convertida na Lei n. 10.101/00, em seu art. 6º, autoriza o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, devendo-se respeitar as normas de proteção ao trabalho e o inciso I, do art. 30 da Constituição Federal, verbis*: "Compete aos Municípios: I — legislar sobre assuntos de interesse geral". Combinando os dois dispositivos, infere-se que a autorização do funcionamento do comércio varejista aos domingos há que ser dada pelo poder público municipal.* In casu*, os empregados gozarão o repouso semanal num outro dia, mas, consoante parágrafo único do sobredito art. 6º da Lei n. 10.101, esse repouso deve coincidir, no prazo máximo de 4 semanas, com o domingo, pelo menos uma vez. Numa palavra: é do Município a competência para dizer qual o horário de funcionamento do comércio varejista, aos domingos e feriados, mas cabe à União autorizar o trabalho nesses mesmos dias.*

3) *A Convenção n. 14, da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Dec. n. 24, de 29 de maio de 1956, estabelece que todo pessoal empregado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, deve ser beneficiado, no correr de cada período de 7 dias, com um repouso ao menos de 24 horas consecutivas. Esse benefício foi estendido aos que trabalham no comércio e em escritórios, por meio da Convenção n. 106, da OIT.*

4) *A Lei n. 9.093, de 12 de setembro de 1995 (*in *DOU de 13.9.95) declara serem feriados civis:* a) *os declarados em lei federal;* b) *a data magna do Estado fixada em lei estadual;* c) *os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do Município, fixado em lei municipal (acréscimo feito pela Lei n. 9.335, de 10.12.96).*

São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-Feira Santa.

Ficou o Congresso Nacional com a liberdade de decretar o número que quiser de feriados nacionais.

5) *São também feriados nacionais: o dia em que se realizarem eleições gerais em todo o País e o dia 21 de abril, consagrado à glorificação de Tiradentes (Lei n. 1.266, de 8 de dezembro de 1950). V. nota 1 ao art. 70 e Lei n. 10.607/02 (DOU 20.12.02)*

6) *O supradito dispositivo é aplicável a todo e qualquer contrato regido pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho. Tanto faz, outrossim, que o contrato seja desta ou daquela espécie, desde que dê origem a uma relação empregatícia. Em face do que dispõe o "caput" e o inciso XV, do art. 7º da Constituição Federal e do art. 1º, da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, o trabalhador rural também tem o direito ao repouso semanal. A Lei n. 605 faz referência expressa ao rural.*

7) *O artigo sob comentário tem a redação original de 1943, quando entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho. Naquela época, era assegurado o repouso hebdomadário, mas não o salário correspondente. Com a Lei n. 605, supracitada, o descanso semanal passou a ser remunerado. Trata-se de direito fundado em norma imperativa. Não pode ser objeto de renúncia por parte do empregado. O repouso — seja ele diário, semanal ou anual — tem por fim permitir ao trabalhador que recobre as forças gastas no trabalho e possa preservar a saúde. A par disso, o benefício lhe dá o ensejo de entregar-se a atividades culturais e a desenvolver a sociabilidade, dentro e fora do grupo familiar.*

8) *O regime da Lei n. 605, é extensivo àqueles que, sob a forma de autônomos, trabalham agrupados por intermédio do sindicato, caixa portuária ou entida-*

de congênere. Consoante o art. 3º, dessa lei, é indispensável que o autônomo esteja agrupado em sindicato para ganhar o direito ao repouso semanal remunerado. Por oportuno, é de lembrar-se que a Lei n. 7.494, de 16.6.86, atribuiu à Justiça do Trabalho competência para dirimir dissídios entre os avulsos e tomadores de seus serviços.

9) *É devido o repouso semanal aos servidores públicos civis, aos trabalhadores das autarquias e de empresas industriais ou sob a administração da União, dos Estados e dos Municípios ou incorporadas aos seus patrimônios. As alíneas "b" e "c" do art. 5º da Lei n. 605 que excluíam, do campo de incidência de suas normas, os funcionários públicos e das autarquias, perderam eficácia depois que o § 2º do art. 39 da Constituição Federal lhes concedeu o repouso hebdomadário. A Lei n. 8.112, de 11.12.90, que instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União não nega a estes o repouso semanal remunerado.*

10) *Aplica-se a Lei n. 605: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.*

O parágrafo único do art. 7º, da Constituição da República, deu acolhida, nesse particular, ao disposto na Lei n. 605.

11) *As empresas, sujeitas a regime de trabalho contínuo, têm de organizar uma tabela para o repouso semanal obrigatório e, em cada mês, o trabalhador terá direito a esse descanso num domingo (v. Portaria n. 417, de 10 de junho de 1966, do MTE).*

O Enunciado n. 360, do TST, consagrou, no foro trabalhista, a tese de que os períodos de repouso e alimentação em cada turno e o semanal não descaracterizam a jornada de 6 horas nas empresas de trabalho ininterrupto.

É este, também, o nosso pensamento.

A precitada regra constitucional diz respeito ao funcionamento contínuo da empresa, circunstância que não impossibilita a aplicação das disposições desta CLT visando ao repouso e alimentação do trabalhador.

Nos termos do inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal a jornada é de seis horas nas empresas em que o trabalho é realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. É prorrogável a jornada por meio de um pacto coletivo.

Intervalos intrajornadas, para repouso e alimentação, não desnaturam o regime de trabalho contínuo das empresas. Antigas e idôneas pesquisas pela medicina do trabalho concluíram pela necessidade inafastável de o empregado necessitar de breve repouso depois de trabalhar quatro horas consecutivas. É certo, porém, que o Supremo Tribunal Federal em decisão plenária (RE 205.815-7/RS, a 5.12.97) discrepa desse entendimento.

12) *Não é de hoje o respeito ao descanso nos domingos. Já no Decálogo de Moisés se prescrevia a obrigatoriedade de serem guardados os domingos e as festas. Com o advento do Cristianismo, reservou-se o sétimo dia da semana ao Senhor e para rememorar a ressurreição de Cristo. São religiosos os motivos invocados para justificar, no passado, o repouso dominical. Acreditamos, porém, que mesmo então sentia o homem necessidade de fazer uma pausa no seu jornadear, cada semana, para divertir-se e para ficar mais tempo junto de seus familiares e amigos. Hoje, ninguém mais discute a necessidade do repouso hebdomadário por motivos de ordem fisiológica, cultural e social.*

Já dissemos que a matéria do artigo em epígrafe é, atualmente, toda ela disciplinada pela Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949, regulamentada pelo Dec. n. 27.048, de 12 de agosto de 1949. Aí está, portanto, a razão por que vamos analisar mais detidamente esse diploma legal nas linhas subseqüentes.

O repouso semanal é constituído de vinte e quatro horas consecutivas. Não se pode, de conseguinte, dividi-lo em dois períodos, para serem gozados em momentos distintos da semana. Para fazer jus ao descanso semanal, deve o empregado ter freqüência integral no decorrer da semana que antecedeu o domingo. Essa freqüência tem, como base de verificação, o horário normal do empregado. O descanso aqui em foco é também obrigatório, nos casos de trabalho em dias em número inferior a seis ou com jornada inferior a 8 horas. Dispõe o art. 6º, da Lei n. 605, que não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado deixar de trabalhar durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho. O texto da lei pode levar alguém a pensar que, mesmo os atrasos na entrada ao serviço podem justificar o não-pagamento do repouso semanal. Tal conclusão é compreensível, em face da obscuridade do texto legal. Entendemos que houve apenas impropriedade da expressão usada pelo legislador. O que ele quis declarar foi que o empregado deve trabalhar todos os dias da semana para ter direito à remuneração do sétimo dia, em que repousa. Quando um empregado chega atrasado ao serviço, tem o empregador a faculdade legal de não permitir que ele trabalhe naquele dia. Se concorda com o seu ingresso no local de trabalho, para cumprir o restante da jornada, ocorreu o perdão tácito à infração contratual cometida pelo empregado.

Reza a lei, no art. 1º, que o descanso semanal deve ser preferentemente aos domingos. É ele concedido em outro dia da semana apenas por motivo de exigências técnicas que, segundo conceituação da Lei n. 605, são as que, pelas condições peculiares às atividades da empresa, ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço.

Em anexo ao decreto regulamentador da Lei n. 605, estão relacionadas as atividades que prescindem de autorização oficial para serem exercidas aos domingos. Aquelas que não figuram nessa lista, para serem desenvolvidas nos domingos e feriados, necessitam de autorização que hoje, é concedida pelo Ministro do Trabalho, mercê do Dec. n. 83.842, de 14 de agosto de 1979. São competentes para impor as multas previstas na Lei n. 605 os Delegados Regionais do Trabalho. Em nenhuma hipótese o Poder Executivo deixará de incluir, na relação das empresas que podem funcionar aos domingos e feriados, aquelas voltadas para os serviços públicos e para os transportes. Prescindem elas da prévia autorização da autoridade competente para funcionar nos dias apontados. Ocorrem, com desagradável freqüência, conflitos entre disposições de leis municipais e as da Lei n. 605, quanto ao funcionamento das empresas nos dias feriados e domingos. Em princípio, há de se respeitar a autonomia constitucionalmente assegurada aos Municípios pelo art. 30, da Constituição Federal: "Compete aos Municípios: I — legislar sobre assuntos de interesse local". Tal princípio, porém, não pode nem deve justificar qualquer medida em

dano do interesse público que torne indispensável a continuidade do serviço numa empresa (parágrafo único do art. 5º, da Lei n. 605). Se a autorização do Ministro do Trabalho para uma empresa funcionar aos domingos está fundada em interesse público, não é dado ao Município opor-se a essa autorização ministerial.

A digressão que fazemos, neste item, acerca da Lei n. 605, não contradiz a Constituição Federal/88. V. Dec. n. 96.467, de 20.8.90, facultando o funcionamento do comércio varejista aos domingos, desde que estabelecido em acordo ou convenção coletiva de trabalho, respeitadas as normas de proteção ao trabalho e, como é óbvio, a autonomia municipal (inc. I do art. 30 de CF/88).

A Lei n. 10.101, de 19.12.00 (in DOU de 20.12.20), no art. 6º autoriza, a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, mas "observado o art. 30,I, da Constituição Federal". Este dispositivo constitucional estatui "que compete aos Municípios: I — legislar sobre assuntos de interesse local."

O STJ, julgando, a 12.3.03, o REsp 276926, decidiu que compete à União legislar sobre as atividades comerciais varejistas em todo o território nacional porque "as exigências sociais e econômicas dos tempos atuais visando atender aos interesses coletivos de âmbito nacional, prevalecem sobre o interesse peculiar do município."

13) *O cálculo da remuneração dos dias de repouso semanal e feriados é objeto do art. 7º, da Lei n. 605. Neste são relacionadas as várias modalidades de remuneração e indicadas as correspondentes formas de calcular o repouso semanal.*

A) *Em consonância com a redação dada pela Lei n. 7.415, de 9.12.85, à alínea* a *do art. 7º da Lei n. 605, de 5.1.49, na remuneração do repouso semanal dos que trabalhem por dia, semana, quinzena ou mês, serão computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas.*

O texto primitivo desse diploma legal excluía as horas suplementares do cálculo da remuneração do repouso hebdomadário. Dava-lhe a Justiça do Trabalho interpretação ampliativa para concluir que as horas extras, quando trabalhadas com habitualidade, deveriam ser incluídas no cálculo da remuneração do repouso semanal. Assim entendia porque a habitualidade desse trabalho suplementar acarretava a incorporação do respectivo salário à remuneração contratualmente ajustada. Sedimentou-se essa diretriz jurisprudencial no Enunciado n. 172 do Tribunal Superior do Trabalho.

No caso particular do quinzenalista ou mensalista, segundo o disposto no § 2º do art. 7º da Lei n. 605, considera-se pago o repouso semanal quando o desconto por falta é feito na base de 1/15 ou 1/30. Em nosso entendimento, não viola a lei o empregador de tais empregados mensalistas ou quinzenalistas que descontar a remuneração do domingo, em caso de falta injustificada, desde que isto seja expressamente previsto no contrato de trabalho.

B) *Aos que trabalham por hora, a remuneração do repouso semanal corresponde a uma jornada normal acrescida das horas extraordinárias trabalhadas habitualmente.*

C) *O repouso semanal remunerado dos que trabalham por tarefa ou peça tem como base de cálculo o salário correspondente à semana, dividido pelos dias efetivamente trabalhados.*

D) *Quanto ao empregado em domicílio, o critério é semelhante ao do item anterior: divide-se o valor do serviço prestado durante a semana pelo número de dias trabalhados.*

E) *Há os empregados que recebem salário misto: parte fixa e outra variável, sob a forma de comissões. A remuneração do repouso, "in casu", considera ambas as parcelas. No que tange às comissões, computar-se-ão as que forem pagas no decorrer da semana.*

F) *Em relação aos comissionistas, o cálculo leva em conta aquilo que for pago na semana. Há casos de vendedores de equipamentos de alto custo que realizam umas poucas operações durante o ano. Se não for mensalista ou quinzenalista (cujos descontos são na base de 1/30 ou 1/15), poderá o empregado exigir 1/6 da comissão paga numa determinada semana.*

G) *Consoante o art. 3º, da Lei n. 605, para os avulsos que trabalhem agrupados em sindicato (estivadores, conferentes de carga e descarga, consertadores de carga e descarga e outros), a remuneração do repouso obrigatório consistirá num acréscimo de 1/6 sobre os salários efetivamente percebidos pelo empregado e pago juntamente com os mesmos. A lei não previu a hipótese de o avulso, sem motivo justificado, interromper o serviço em determinado dia da semana.*

A Lei n. 8.630, de 25.2.93, que implantou novo regime jurídico de exploração dos portos, manteve a Lei n. 605 e, de conseqüência, os avulsos continuam a ter direito ao repouso semanal remunerado.

14) *Como a Lei n. 605 não fez menção ao empregado comissionista, chegou-se a dizer que ele não tinha direito ao repouso remunerado. O art. 7º, desse diploma legal, alude às várias modalidades salariais para se calcular o repouso obrigatório. Deixou de lado o comissionista, mas não se deve inferir daí que tal classe de empregado não é contemplada com a vantagem em tela. É esta assegurada ao comissionista pela disposição legal que afirma ter direito ao repouso semanal remunerado todo e qualquer empregado, independentemente da forma de pagamento do seu salário. O essencial, na hipótese, é a existência do vínculo empregatício. E este, como é inquestionável, existe no caso do comissionista.*

15) *A natureza da remuneração do repouso semanal é salarial. Esse benefício é uma decorrência dos dias trabalhados pelo empregado. Para se caracterizar o caráter salarial e alimentar da remuneração do repouso hebdomadário, temos de considerar o conjunto das obrigações e direitos das duas partes contratantes: empregado e empregador. Estabelecida essa óptica, vê-se com nitidez a natureza salarial do que o empregado recebe a título do repouso semanal obrigatório.*

16) *Quando o empregado, por motivo de exigências técnicas da empresa, tiver de trabalhar nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga (art. 9º). Não incluiu, na exceção, o descanso semanal obrigatório, mesmo porque não poderia fazê-lo, em face do disposto no inciso XV do art. 7º, da Constituição Federal. Interpretação extensiva ao conteúdo do art. 9º, da Lei n. 605, originaria o absurdo de admitir o trabalho contínuo do empregado, na sucessão ininterrupta dos dias, desde que o empregador pagasse em dobro a remuneração do repouso semanal obrigatório.*

17) *As faltas ao serviço não excluem o pagamento do repouso semanal, quando justificadas. Elas podem sê-lo por força de lei, ou de pacto coletivo de trabalho, ou por decisão do empregador. Os motivos justificados legalmente são os seguintes:*

I *— aqueles reunidos no art. 473 desta Consolidação.*

O inciso XIX do art. 7º da CF institui a licença-paternidade; segundo o § 2º do art. 10 das Disposições Constitucionais Transitórias terá essa licença duração de 5 dias, mas silenciou quanto a sua remuneração.

II *— Consoante o art. 822, desta Consolidação, as testemunhas não sofrem desconto pelas faltas ao serviço ocasionadas pelo seu comparecimento para depor como testemunha. Regra idêntica é agasalhada no parágrafo único do art. 419, do Código de Processo Civil.*

III *— A falta ao serviço por motivo de acidente do trabalho.*

IV *— A doença do empregado devidamente comprovada.*

Por meio de um acordo ou convenção coletiva de trabalho, podem estabelecer critério diferente daquele constante da lei para justificação de faltas, desde que mais favorável ao empregado. Além disso, é-lhes lícito relacionar uma ou mais faltas justificadas que não constem do texto da Lei n. 605. Não se recusa ao empregador o direito de justificar faltas do empregado ao serviço por motivos que a lei não mencionou.

Reza a lei do seguro de acidentes do trabalho (Lei n. 8.213, de 24.7.91) que os primeiros quinze dias de afastamento do empregado serão remunerados pelo empregador. Os dias de repouso obrigatório incluídos nesse lapso de tempo são remunerados, uma vez que as faltas são justificadas por lei. O mesmo dizemos no tocante às faltas por motivo de doença. Os primeiros quinze dias são remunerados integralmente. A comprovação da doença, para os efeitos da Lei n. 605, é feita por meio de atestados médicos da Previdência Social e, na falta destes, sucessivamente: de médico do Serviço Social da Indústria ou do Comércio; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha. As faltas ao serviço oriundas do cumprimento de penalidades impostas pela empresa equiparam-se às injustificadas. É que o empregado, por seu comportamento irregular, deu lugar ao castigo que o afastou do serviço. Seria, também, um absurdo pagar o repouso semanal a um empregado que, na correspondente semana, esteve afastado do serviço por haver cometido ação considerada faltosa.

18) *Nos termos do Dec.-lei n. 18, de 24 de agosto de 1966, tem o aeronauta direito a uma folga semanal remunerada de 24 horas consecutivas e gozada na sua base domiciliar, salvo por motivo de conveniência pública ou de necessidade de serviço. É o aeronauta favorecido — como não podia deixar de sê-lo — pela orientação jurisprudencial, e que também acolhemos, de que dois são os institutos: o descanso semanal e o interjornadas. Pelo art. 12, do Dec. n. 1.232, de 22 de junho de 1962, o aeroviário faz jus a uma folga semanal, remunerada, de 24 horas, de preferência aos domingos. No parágrafo único desse dispositivo é dito que, nos serviços executados por turnos, a escala organizada deve evitar que a folga iniciada à 0 hora de um dia termine às 24 horas do mesmo dia.*

19) *A Lei n. 6.354, de 2 de setembro de 1976, dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol. Nenhuma de suas disposições faz referência expressa ao descanso semanal. Declara, apenas, em seu art. 6º, que a jornada semanal não deve exceder 44 horas. É claro que a natureza da atividade desenvolvida pelo atleta é daquelas que exigem repouso adequado, sob pena de ficar em precárias condições físicas, que acabarão por prejudicar toda a equipe. É indiscutível que as normas legais referentes ao repouso semanal remunerado alcançam o atleta de futebol.*

20) *Os empregados vendedores, viajantes ou pracistas têm suas atividades reguladas, de modo especial, pela Lei n. 3.207, de 18 de julho de 1957. Não resta dúvida que tem ele direito ao repouso semanal remunerado. Em viagem e longe de seu domicílio, também faz jus à remuneração e ao pagamento da despesa com estada, onde estiver.*

21) *O regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte do petróleo e seus derivados apresenta peculiaridades que justificam as normas especiais contidas na Lei n. 5.811, de 11 de outubro de 1972. Assim é que ele tem direito a um descanso de 24 horas a cada 3 turnos de oito horas trabalhadas (inc. V, do art. 3º). A despeito disso, deve ter também o descanso semanal de 24 horas e remunerado. O primeiro, é um repouso especial para um trabalho que reputamos também especial, pelo dispêndio de energias decorrentes; o segundo — o semanal — é resultante da norma geral inscrita na Constituição. Segundo o inciso XIV, do art. 7º da CF, nas empresas de trabalho contínuo, a jornada é de 6 horas e sua prorrogação só se faz por meio de um pacto coletivo.*

22) *A Lei n. 7.320/85 foi revogada pela Lei n. 8.087/90 e, por isso, o feriado deixou de ser antecipado para segunda-feira.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 172, do TST — Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.

2) Enunciado n. 146, do TST — Trabalho em domingos e feriados, não compensado — O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. (Nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico “Enunciados do TST” no final do livro).

3) Enunciado n. 15, do TST — A justificação da ausência do empregado, motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

4 Enunciado n. 27, do TST — É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados aos empregados comissionistas, ainda que pracistas.

5) Enunciado n. 110, do TST — No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

5.1) Enunciado n. 113, do TST — O sábado do bancário é dia útil não trabalhado e não dia de repouso remunerado, não cabendo assim a repercussão do pagamento de horas extras habituais sobre a sua remuneração.

6) Enunciado n. 225, do TST — Repouso semanal. Cálculo. Gratificação de produtividade e por tempo de serviço. As gratificações de produtividade e por tempo de serviço, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.

6.1) O fato de a parcela bonificação ter sido paga como um prêmio ao Empregado, pela sua produtividade e assiduidade, não lhe altera a natureza jurídica de salário, devendo, pois, incidir em outras parcelas. Ademais, restando consignado no acórdão turmário que referida verba era paga na base semanal, deve a mesma incidir no repouso semanal remunerado. TST, SEDI-1, E-RR-150.872/94.9, *in* DJU de 20.6.97, p. 28.760.

7) Descanso semanal remunerado. Ocorrendo de o empregado não laborar em todos os dias da semana, o cálculo para o pagamento do seu descanso semanal corresponderá à divisão por seis do ganho semanal. TST, 2ª T., RR 7.319/88.9, *in* Rev. LTr 53-9/1.057.

8) Sábado não é dia de repouso, mas sim de trabalho; nele não incide o repouso semanal remunerado. TRT 1ª Reg., 4ª T., RO 286/90, *in* Bol. de Jur. do TRT 1ª Reg., nov./dez. 91, p. 99.

9) Adicional de periculosidade. Repouso semanal. Empregado mensalista. O fato de o empregado ser mensalista não lhe retira o direito de ver pagas, em rubrica à parte, as integrações da retribuição salarial relativas ao adicional de periculosidade em repousos. TST, SDI, RO-AR 56619/92.9, *in* DJU 17.6.94, p. 15.895.

10) A folga concedida no oitavo dia não compensa o trabalho realizado no sétimo dia. Este deverá ser pago em dobro. As normas de repouso são de ordem pública e não permitem tergiversações. TRT, 2ª Reg., 3ª T., RO 20.405/90, Ac. 14.295/92.

11) A atual Constituição Federal objetivou claramente atribuir maior força aos acordos e convenções coletivas de trabalho. Assim sendo, se as partes acordantes livremente pactuaram cláusula prevendo a redução do intervalo para repouso e alimentação nas empresas que mantiverem refeitório com fornecimento de refeições a seus empregados, tal pactuação deve ser mantida. TST, SDC, RO-DC 337.637/97.7, *in* DJU de 19.9.97, p. 45.797.

12) Turno ininterrupto. O benefício constitucional não se descaracteriza pelo fato de o obreiro usufruir de intervalo para refeição, obrigação legal que de resto diz respeito à própria sobrevivência do trabalhador. TRT 2ª Reg., 3ª T., Proc. 02900259392, *in* DOESP de 13.10.92.

13) Horas extras e dobra dos domingos. Esta Corte tem entendido que o simples fato do empregador não apresentar os cartões de ponto, não exime o empregado de provar os fatos alegados na inicial. Os registros de Controle não consistem em prova pré-constituída de valor absoluto, porque não têm a natureza de elemento essencial da prestação de trabalho em sobrejornada. TST, 1ª T., RR 150.849/94.1, *in* DJU 23.6.95, p. 19.698.

14) O sistema de escala, com jornada diurna, em 2 dias da semana e noturna nos 3º e 5º da semana, seguindo-se de 2 dias consecutivos de folga, levam à conclusão errônea de que os feriados foram compensados. No entanto, o trabalho em 5 dias da semana com folga em 2 dias, nos meses de 30/31 dias traz manifesto prejuízo ao empregado, com visível inobservância do art. 70 c/c art. 68 da CLT, sendo devidos os feriados em dobro. TRT 9ª Reg., 3ª T., RO 1221/90, Ac. n. 1220/91.

15) Merece reparo a sentença de primeiro grau que condenou o reclamado ao pagamento de complementação da dobra relativa ao trabalho em domingos e feriados, se, compulsando os cartões-ponto recebidos de pagamento, verifica-se que o trabalho em tais dias era pago com o adicional de 100% o que equivale à dobra. TRT 9ª Reg., 1ª T., Ac. 6050/92, *in* DJPR 7.8.92.

16) Adicional de insalubridade. Natureza salarial. O adicional de insalubridade possui natureza salarial e integra a remuneração do trabalhador para todos os fins, inclusive para o cálculo de horas extras e repousos semanais remunerados. Não há vedação legal alguma a tal repercussão. O labor extraordinário em condições insalubres é duplamente mais penoso ao trabalhador. TST, 5ª T., RR 164.697/95.6, *in* DJU 7.7.95, p. 20.953.

17) Farmácia. Funcionamento ininterrupto. O funcionamento ininterrupto das farmácias não colide com o poder que detém o município de regular o horário de funcionamento do comércio, por se tratar de atividade indispensável à saúde pública, dada a necessidade urgente e imediata de aquisição de determinados medicamentos. TJSP, 6ª Câm. Cív., Ac. 211044-1-8, *in* Bol. da AASP de 17.1.95.

18) Reconhecida a existência de contrato único, as verbas deferidas com fundamento em normas coletivas se estendem aos intervalos contratuais, quando o empregado, comprovadamente, ficava à disposição do empregador. TRT 8ª Reg., RO 2866/90, publ. na sessão de 23.8.91.

19) Domingos e feridos trabalhados — pagamento em dobro. "Trabalho realizado em domingos e feriados, sem folga compensatória, deve ser remunerado de forma dobrada, não sendo computável, para esse fim, o salário mensal, sob pena de prejudicar o obreiro com o pagamento de forma simplificada". Embargos rejeitados. TST, SDI-E RR 6068/90.6, *in* DJU 13.5.94, p. 11.538.

20) Atestado médico do INPS. Validade — O Enunciado 282 da Súmula desta Corte é claro ao dispor que o abono dos primeiros quinze dias de ausência ao trabalho compete tão-somente ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta, não reconhecendo ou fazendo qualquer ressalva à validade do atestado médico do INAMPS para abono de falta no período previsto na orientação jurisprudencial supracitada. TST, SDI, E-RR-1714/88, *in* DOU 9.8.91, p. 10.465.

21) Repouso remunerado. Lei n. 5.811/72. O empregado cujas atividades são desenvolvidas nas mesmas condições daqueles amparados pela Lei n. 5.811/72 são abrangidos pelo texto legal especial, pois trabalham nas plataformas, embora não na construção civil e não na exploração petrolífera. Assim, devido é o repouso de 14 dias trabalhados. TST, 1ª T., RR-817/88.0, *in* DJ de 8.6.90, p. 5.320.

22) Enunciado n. 85, do TST —Compensação de horário — A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional. (Nova redação dada pela Resolução n. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

23) Atestado médico. Requisitos de validade. O atestado médico capaz de justificar a ausência da parte à audiência deve conter os seguintes requisitos de validade: a) especificação da doença; b) declaração expressa da impossibilidade de locomoção, no dia da audiência (Enunciado/TST n. 122); e c) reconhecimento da firma do médico que os subscreveu (art. 369/CPC, aplicado analogicamente). TST, 10ª Reg., 1ª T., RO-667/86, *in* DJU 19.3.87, p. 4.525. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/2003, do TST).*

24) Não viola a Lei n. 605/49 decisão no sentido da não incidência do repouso semanal remunerado sobre a parcela variável do salário do empregado mensalista. TST, SDI RO-AR 39.616/91.5, Ac. 1277/92.

25) Repousos e feriados trabalhados sem folga compensatória. Empregado mensalista. As horas trabalhadas em dias de repousos e feriados, sem folga compensatória, são devidas em dobro, sem prejuízo da remuneração desses dias já embutida no salário mensal do empregado. TST, SDI, E-RR-2445/85, *in* DJU 27.3.92, p. 3.873.

26) A interpretação acerca do Enunciado 146 da Súmula deste TST conduz ao entendimento de que o pagamento em dobro no dia de feriado não exclui a remuneração desse dia; do contrário, dar-se-ia o pagamento em triplo, vedado pelo referido verbete sumular. TST, SDI-E-RR-3133/89.0, *in* DJU 21.8.92, p. 12.901.

27) Repouso semanal remunerado. Trabalho em alguns dias da semana. O fato de o empregado, por disposição contratual, apenas trabalhar em alguns dias da semana, deixando de fazê-lo nos seis dias úteis que a integram, não prejudica o direito a um dia de repouso. TST-E-RR 469/84-SDI, *in* Rev. LTr 53-9/1050. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/2003, do TST).*

28) As gratificações de produtividade e por tempo de serviço, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado (E-225/TST). Embargos não conhecidos. TST, Pleno, E-RR 2.942/81, *in* DJU 5.2.88, p. 1.470.

Art. 68. O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de sessenta dias.

NOTA

1) *v. nota 12 ao artigo 67.*

Art. 69. Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

NOTA

1) *v. nota 12 ao artigo 67 .*

Art. 70. Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria. (*Com redação dada pelo Dec.-lei n. 229/67*).

NOTA

1) *São feriados nacionais os dias 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 2 de novembro; 15 de novembro e, 25 de dezembro, conforme a Lei n. 10.607, de 19.12.02 (DOU 20.12.02), que deu nova redação ao art. 1º, da Lei n. 662, de 6.4.49. Essa lei não faz menção ao dia 12 de outubro, reservado para o culto de Nossa Senhora da Aparecida. É considerado feriado o dia de eleições gerais (Leis ns. 662/49, e 6.802/50). Feriados estaduais: a data magna do Estado indicada em lei estadual (Lei n. 9.093/95). Municipais: religiosos fixados em lei do município, não superiores a quatro, incluídos a Sexta-feira Santa, indicados em lei municipal (Leis ns. 9.093/95 e 9.335/96). No feriado estadual, a empresa não é obrigada a suspender suas atividades. Por oportuno, lembramos que a Lei n. 7.320/85 que antecipava o feriado para a 2ª feira, foi revogada pela Lei n. 8.087/90.*

2) *Os arts. 67 e 68, acima transcritos, não foram afetados, na sua essência, pela Lei n. 605. Paralelamente a esta, continuam a vigorar. A única alteração é representada pela exigência de decreto do Executivo relacionar as atividades econômicas em que é permitido o trabalho aos domingos e feriados, inclusive as empresas de serviços públicos.*

3) *V., junto ao Regulamento da Lei n. 605 (Decreto n. 27.048, de 12.8.49), a relação de atividades econômicas cujo trabalho é permitido aos domingos e feriados.*

3.1) *A Lei n. 10.101, de 19.12.00, no art. 6º, autoriza a partir de 9 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, observado o art. 30, inciso I, da Constituição ("Compete aos Municípios: I — legislar sobre assuntos de interesse local;"). Está criada zona* gris *onde os aplicadores da lei terão de averiguar, preliminarmente, quais os assuntos de interesse do município para definir o círculo de incidência da sobredita Medida Provisória. No plano constitucional, não há consenso quanto à definição do que seja assunto de interesse do Município. Temos para nós que compete à autoridade municipal fixar o horário de funcionamento do comércio varejista. De conseguinte, não era necessário baixar a precitada Medida Provisória. No caso, não está em jogo interesse de toda a comunidade nacional, pois, se o estivesse, a competência se transferiria para a órbita federal. No caso, cabe, apenas, à União autorizar o trabalho nos domingos e feriados.*

O repouso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 4 semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

4) *Compete à autoridade local do Ministério do Trabalho autorizar o trabalho aos domingos, em caráter provisório.*

5) *O § 2º do art. 6º, da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949, estabelece a ordem preferencial dos atestados médicos para justificar as faltas ao serviço para que o trabalhador não perca seu direito ao repouso semanal remunerado. Frisamos que essa ordem é preferencial e não optativa. Só é válido o atestado, emitido pelo SESI ou pelo SESC, quando não houver na localidade médico do INSS; o mesmo, no tocante ao atestado expedido por médico de empresa, onde o SESI e o SESC não possuírem serviço médico, e assim por diante.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 146, do TST — Trabalho em domingos e feriados, não compensado — O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. (Nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Enunciado n. 15, do TST — A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

3) O pagamento dos feriados trabalhados do empregado mensalista é na forma simples, para que não ocorra triplo pagamento. TRT 1ª Reg., 5ª T., RO 7577/89, *in* DORJ 2.3.93, p. 149.

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 1º Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando, ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho (DNHST) (atualmente Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho — SSMT), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, cinqüenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (*Redação de acordo com a Lei n. 8.923, de 27.7.94, DOU 28.7.94)*.

NOTA

1) *O "caput" e os §§ 1º e 2º, do artigo sob comentário, conservam a redação original da CLT, ao passo que seu § 3º tem o texto dado pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967. A Lei n. 8.923, de 27.7.94, acrescentou, ao artigo supra, o parágrafo 4*

2) *Os arts. 5º e 6º, da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, regulam o descanso, na mesma jornada, do trabalhador rural.*

3) *A Consolidação das Leis do Trabalho abriga diversas disposições assegurando ao trabalhador várias espécies de repouso: o quotidiano, o semanal e o anual. Procura assim proteger o assalariado contra a fadiga nervosa ou muscular. Desta maneira, é resguardada a saúde do trabalhador; a produtividade do trabalho aumenta e a comunidade, de modo geral, só tem a lucrar pelo fato de muitos dos seus membros não ficarem enfermos. Se a jornada não exceder de 6 horas, deixa de existir a obrigatoriedade do repouso de uma hora, no mínimo. No caso, porém, é obrigatório um intervalo de quinze minutos, se a duração ultrapassar 4 horas. Quando a jornada for além de 6 horas, é obrigatório um descanso para repouso e alimentação de uma hora, no mínimo, e de duas horas, no máximo. Perdeu eficácia parte do "caput" do artigo em estudo. Trata-se do ponto em que autoriza, nas empresas de trabalho contínuo, a prorrogação da jornada por meio de acordo escrito com o trabalhador. O inciso XIV, do art. 7º, da CF, estabelece que, no caso, é mister um acordo ou convenção coletiva de trabalho.*

Em edições anteriores, focalizamos a questão de o empregador, nas hipóteses arroladas no artigo em estudo, não conceder ao empregado o período para descanso ou alimentação. Informamos, outrossim, que a jurisprudência dominante assentara que, "in casu", se tratava de simples infração administrativa. Todavia, dizíamos que se impunha uma vantagem pecuniária para o trabalhador.

A Lei n. 8.923, de 27.7.94, aumentou de um parágrafo o artigo sob comentário (§ 4º) e veio estabelecer que o empregado, no caso em tela, tem direito a uma remuneração suplementar equivalente a 50% da hora normal de trabalho. Por outras palavras, esse adicional tem como base de cálculo o salário contratualmente ajustado.

4) *O § 3º, do artigo sob análise, admite a redução do tempo para alimentação e repouso para menos de uma hora. No caso, porém, é mister autorização expressa do Sr. Ministro do Trabalho, que é o órgão competente e especializado em saúde ocupacional. À primeira vista, o dispositivo parece que irá permitir abusos nocivos à saúde do trabalhador. Observadas certas cautelas, a medida torna-se favorável ao empregado. Em cidades de grandes proporções, como São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador, Recife, Porto Alegre, Belo Horizonte e outras, o empregado, na maioria das vezes, não tem possibilidade de ir a seu domicílio alimentar-se, repousar e retornar ao serviço antes que se escoe o prazo de uma hora (de notar que a imensa maioria das empresas nacionais não tem restaurantes próprios). Se a empresa, interessada em reduzir para menos de uma hora o tempo para alimentação, conseguir provar que tem condições para oferecer alimentação saudável ao empregado em poucos minutos, temos de concluir que, aí, a solução é mais atraente e aceitável que aquela outra já citada. Em suma, é imprescindível que o Ministério do Trabalho examine, por todos os ângulos, cada caso de redução do prazo de uma hora para alimentação e repouso, para autorizá-la, tão-somente, quando ficar cabalmente comprovado que o trabalhador não será prejudicado. Ainda a respeito do assunto, temos de destacar o que se diz na parte final do mencionado § 3º: tem o Ministério do Trabalho a obrigação de verificar, previamente, se a empresa empenhada na redução do tempo de descanso atende integralmente às exigências concernentes à organização de refeitórios e se os seus empregados não estão sujeitos a regime de trabalho prorrogado (horas extraordinárias). Será nulo o ato ministerial que desconhecer ambos os pré-requisitos.*

5) *O intervalo de 15' é exigível nas empresas de trabalho contínuo e com jornada de 6 horas (inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal).*

6) *A Portaria n.3.116, de 3 de abril de 1989, do MTE delega competência aos Delegados Regionais do Trabalho para autorizar a redução do intervalo para repouso a que menciona o §3º do artigo em epígrafe.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Orientação Jurisprudencial n. 307, SDI-1, do TST: Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Não concessão ou concessão parcial. Lei n. 8.923/94. Após a edição da Lei n. 8.923/1994, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT)**.**

1.1) Intervalo para alimentação e descanso não concedido. Parágrafo 4º do art. 71 da CLT. O intervalo para alimentação e descanso previsto em lei, se não concedido, assegura ao empregado o direito ao recebimento do correspondente ao período de sua duração, com o adicional mínimo de 50%. Interpretação em consonância com a atual redação do § 4º do art. 71 da CLT, introduzida pela Lei n. 8.923, de 27.7.94, em face do vazio legal existente à época do ajuizamento da ação. TST, 3ª T., RR-115.586/94.9, *in* DJU 30.6.95, p. 20.720.

2) Enunciado n. 118, do TST — Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

3) A interpretação do artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, c/c o artigo 71 da CLT, que regula a concessão de um intervalo para alimentação e repouso de no mínimo uma hora para trabalho com duração superior a seis horas, leva à conclusão de que a existência de um lapso de meia hora para refeição e descanso não descaracteriza o turno de revezamento. TST, SDI, E-RR-40346/91, *in* DJU 22.9.93.

4) Horas extras. Intervalo intrajornada. O descumprimento pelo empregador da concessão de intervalo mínimo intrajornada estabelecido no artigo 71 da CLT obriga-o à remuneração do período correspondente como jornada extraordinária conforme o disposto na Lei n. 8.923/94 que acrescentou o parágrafo quarto ao referido preceito celetista. TST, 5ª T., RR-158.018/95.7, *in* DJU 1.9.95, p. 27.743.

5) O trabalho executado no período destinado à alimentação e descanso induz à condenação no pagamento de horas extras, não representando apenas infração administrativa o que violaria o princípio da comutatividade do contrato de trabalho. TRT 2ª Reg., 2ª T., RO 4600/90.3, Ac. 20.255/91.

6) O art. 7º, XVI, da Carta Magna é endereçado aos trabalhadores que prestam serviços em turnos de revezamento nas empresas com atividade sem interrupção durante as 24 horas do dia, respeitado, no entanto, o intervalo para refeição. TRT 2ª Reg., 2ª T., RO 654/90, Ac. 20.253/91.

7) Existindo comprovação da prestação de serviço no horário destinado ao almoço, procede o pedido de pagamento da hora extraordinária correspondente. TRT, 11ª R., RO 18/85, julgado em 9.4.85.

8) Intervalos Intraturnos na jornada de trabalho. Revista conhecida por divergência jurisprudencial sobre a interpretação da regra do art. 71 e seus parágrafos da CLT. Ausente regulação legal específica e sendo imperativas as regras sobre a duração do trabalho e intervalos na jornada, os períodos de interrupção da prestação dos empregados, no decorrer dos turnos de trabalho, são considerados como tempo à disposição, de modo que o correspondente acréscimo na execução de serviço caracteriza sobrejornada, que deve, como tal, ser retribuída. Embora recomendada a flexibilização do regramento legal, na hipótese resulta inviável sua aplicação, conforme jurisprudência sintetizada no Enunciado n. 118 — TST. TST, 3ª T., RR-1130, *in* DJU de 31.5.91, p. 7.352.

9) Empregado contratado por empresa pública não tem direito à jornada normal do bancário. O fato de ser a empresa sucessora de estabelecimento de crédito beneficia apenas os empregados oriundos do sucedido. TRT 6ª Reg., 1ª T., RO 3987/91, *in* Bol. de Leg. e Jur. da 6ª Reg. n. 11/92.

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de dez minutos não deduzidos da duração normal do trabalho.

NOTA

1) *O repouso de dez minutos, a que alude o artigo em estudo, não é dedutível da duração normal do trabalho. Assim, numa jornada de oito horas, o mecanógrafo deve ter cinco repousos de dez minutos.*

2) *A mecanografia designa de forma abrangente, os trabalhos que se executam num escritório com a utilização de máquinas. A própria lei diz que trabalhos são esses: datilografia, escrituração e cálculo. Para fazer jus a um descanso de 10 minutos, a cada 90 minutos de trabalho, é mister que o empregado realize seu trabalho de maneira contínua. Na hipótese, o tempo de repouso é computado como tempo de serviço. É silente a lei quanto à duração da jornada. Por isso, poderá ser a normal de 8 horas. Não há impedimento legal à prorrogação dessa jornada, depois de observadas as normas usuais pertinentes às horas extraordinárias.*

3) *A lei não faz alusão aos computadores eletrônicos que, hoje, são largamente usados na escrituração das empresas e na realização de cálculos e controles os mais variados. Não deixam de ser máquinas usadas na escrituração, na reprodução de informações etc. Destarte, se os digitadores trabalham ininterruptamente, são eles atingidos pela norma inserida no artigo sob estudo. Nesse diapasão temos a NR-17, da Portaria n. 3.214/78, da SSST, do MTE, que estabelece nas letras c), d) e e) normas relativas às atividades de processamento eletrônico de dados. Assim, o número máximo de toques reais de digitação não deve ser superior a 8.000 por hora trabalhada; o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados não deve exceder o limite máximo de 5 horas por dia, podendo o trabalhador exercer outras atividades que não exijam movimentos repetitivos e nem esforço visual no restante da jornada; nessas atividades de entrada de dados deve haver um intervalo de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 346 do TST — Digitador. Intervalos intrajornadas. Aplicação analógica do art. 72, CLT. Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo) razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

2) Os benefícios do art. 72 somente são devidos quando permanentes os serviços de mecanografia. A alternância de serviços manuais e de mecanografia descaracteriza o benefício legal. TRT, 2ª Reg., 8ª T., RO 02930302962, *in* DOE-SP de 12.1.95, p. 74.

SEÇÃO IV

Do Trabalho Noturno

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 3º O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.

NOTA

1) *O inciso IX do art. 7º da Constituição Federal, reza: "remuneração do trabalho noturno superior à do diurno". Esse dispositivo constitucional tornou ineficaz o "caput" do artigo em estudo no ponto em que diz não fazer jus o trabalho noturno ao adicional quando houver revezamento semanal ou quinzenal. Portanto, em qualquer caso, o trabalho noturno sempre terá remuneração superior à do igual cargo no período diurno.*

2) *A duração da hora noturna não foi mencionada na Constituição Federal, de 1988. Esta, no inciso IX, do art. 7º, cinge-se a dizer que o trabalho noturno deve ter remuneração maior que a do diurno. Assim, o § 1º, do artigo sob exame, foi recepcionado pela Constituição da República, eis que o legislador ordinário não está impedido de ir além das prescrições constitucionais no tangente à proteção ao trabalho.*

3) *O § 4º, em sua redação primitiva, dizia que, aos horários mistos, se aplicava o disposto no artigo e não mencionou expressamente seus parágrafos. A alteração pelo Dec.-lei n. 9.666 foi para aludir a tais parágrafos.*

4) *O homem acostumou-se com o trabalho diurno, há muitos séculos. Seu organismo adaptou-se a este hábito. Hoje, a luz elétrica, a mecanização da indústria, exigências da vida coletiva, a demanda do mercado e o processo de produção tornam possível, e mesmo necessário, o trabalho noturno. Embora não tenhamos conhecimento de pesquisa idônea demonstrando cientificamente que o trabalho noturno seja prejudicial à saúde, podemos afirmar que ele cria sérias dificuldades ao relacionamento do trabalhador com seu grupo familiar e ao desenvolvimento de certas formas de sociabilidade. É reconhecida, porém, a dificuldade que o trabalhador, no caso, tem de repousar, ou melhor, de dormir quando em sua residência há os ruídos próprios das atividades diurnas. De qualquer modo, é inegável que existe certo desconforto na execução de trabalhos à noite. Em razão desse fato é compreensível a atitude do legislador outorgando várias vantagens ao empregado.*

Para os efeitos do artigo sob estudo, o período noturno é compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. Nada impede que o empregador antecipe o início do período noturno ou prorrogue seu término legal a fim de favorecer o empregado. A hora noturna tem a duração de cinqüenta e dois minutos e trinta segundos (52'30''). De conseqüência, o trabalhador cumpre jornada de sete e recebe salário correspondente a oito horas. Temos aí um benefício decorrente do fato de o trabalho ser feito à noite. Se o trabalhador observou horário noturno durante muito tempo ou se essa condição consta expressamente do contrato de trabalho, não é lícito ao empregador transferir o empregado para o período diurno. O desejável é que a empresa acorde com seus empregados a implantação de um rodízio semanal, quinzenal ou mensal.

5) *Além da hora noturna ser mais curta, tem ela, ainda, um acréscimo salarial da ordem de 20%. É ele exigível em qualquer hipótese, por força do disposto no inciso IX do art. 7º da Constituição Federal: "remuneração do trabalho noturno superior à do diurno". Esse preceito da Lei Maior já foi considerado auto-aplicável pela Justiça do Trabalho e, por isso, mesmo nos casos de revezamento mensal ou quinzenal, o adicional tem de ser pago. A Constituição não previu a hipótese do revezamento para isentar a empresa do pagamento do referido acréscimo e, conseqüentemente, não é dado ao legislador ordinário criar a exceção de que trata o "caput" do artigo sob estudo. É possível a empregados e empregadores fixarem um percentual mais elevado para o adicional noturno. O que lhes veda a lei é diminuí-lo. A empresa que, habitualmente, não trabalha à noite, deve calcular o adicional já citado com base na remuneração de serviços semelhantes realizados durante o dia. Em se tratando de horário misto, isto é, aquele que inclui horas do período diurno e outras do período noturno, sobre estas últimas incide o adicional de 20%. Sua duração, como é evidente, será de 52 minutos e 30 segundos. O § 3º, do artigo em epígrafe, menciona as empresas que, devido à natureza de suas atividades, têm trabalho noturno. A parte final do § 3º do artigo sob comento perdeu eficácia à luz do preceituado no inciso IX do art. 7º da Constituição Federal. Nesta, declara-se que o trabalho noturno sempre terá remuneração superior à do diurno, enquanto o referido parágrafo dispõe que, em empresa de trabalho noturno permanente, o trabalhador do período noturno não fará jus a qualquer adicional se o seu salário contratual for superior ao salário mínimo acrescido de 20%.*

Assim, é fácil concluir que, mesmo na hipótese apontada, o empregado da noite deve ganhar mais 20% do que o exercente de igual função no período diurno.

A prorrogação da jornada noturna é admissível. Se ela se incluir no período das 22 às 5 horas do dia imediato, a hora extra terá de ser de 52'30'' e o adicional de 50% sobre o salário da hora noturna. Se a hora extra já pertencer ao período diurno, sua duração será de 60 minutos.

Tal conclusão deriva do disposto no § 4º do artigo sob comento. Todavia, na prorrogação da jornada noturna, deveria o artigo sob comento estabelecer que a hora excedente, já incluída no período diurno, seria reduzida e com o adicional de 50%. É mais penoso o trabalho noturno e, por isso, deveria a lei favorecê-lo nos termos acima propostos.

Repisamos, aqui, que tanto o legislador constituinte como o ordinário não se conduziram com felicidade e bom senso no trato das questões ligadas ao trabalho extraordinário. Com deplorável simplicidade, entenderam que o aumento da remuneração das horas suplementares obrigaria o empregador a admitir mais empregados, o que se verdadeiro não deixaria de ser benéfico num país em que há abundância de mão-de-obra (mas desqualificada profissionalmente — dizemos

nós). Acontece que, na vida empresarial, intermitentemente, há a entrada de novos pedidos de mercadorias em volume superior à produção normal da empresa. Na emergência, tem ela de solicitar a seus empregados horas suplementares de trabalho. É freqüente, outrossim, não necessitar a empresa de novo turno de trabalho para atender à sua clientela, mas de apenas uma ou duas horas extraordinárias.

Esta a realidade que o legislador deveria ter diante dos olhos.

6) *Consoante o § 4º, do artigo em estudo, é horário misto aquele que abrange os dois períodos — diurno e noturno. No caso, diz a norma, às expressas, que só às horas compreendidas no período noturno é que se aplicam as disposições do art. 73. Assim, terão menor duração as horas noturnas e só elas serão contempladas com o acréscimo de 20%.*

Na hipótese de horas extras invadirem o período noturno, estas terão menor duração e o adicional de 50% terá, como base de cálculo, a remuneração normal, não aquela com o acréscimo de 20%.

Em situação inversa, isto é, se o trabalho noturno se estende até o período diurno, resta indubitável — a despeito de jurisprudência dissidente — que os 50% incidirão na remuneração com o acréscimo de 20%.

Equivocam-se os que confundem "acréscimo" — mencionado no caput *do artigo* supra *— com "adicional". Aquele é base de cálculo da remuneração do trabalho noturno, ao passo que este — o adicional — é um benefício previsto em lei para situação emergencial.*

Não há conflito entre os Enunciados ns. 191 e 264 do TST. No primeiro é assentado que o adicional de periculosidade incide no salário, despojado de quaisquer outras parcelas mesmo de natureza salarial. Tal entendimento se arrima no art. 193, § 1º da CLT; no segundo Enunciado — de n. 264 — é dito que a remuneração do trabalho extraordinário é feita mediante a incidência do adicional de 50% no salário acrescido de adicional previsto em lei, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. De conseguinte, o trabalho perigoso, em sobrejornada, é remunerado consoante o critério contido no Enunciado n. 264.

Com relação aos eletricitários, a nova redação do Enunciado n.191, dada em 2003, acrescenta que o adicional de periculosidade para essa categoria profissional deverá incidir sobre "a totalidade das parcelas de natureza salarial", isto é deverá incidir sobre as horas extras habituais e seus adicionais, sobre outros adicionais habituais, por exemplo, adicional por tempo de serviço, adicional noturno, qüinqüênios etc.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 130, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/2003):O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, face à derrogação do art. 73, da CLT, pelo art. 157, item III, da Constituição de 18.9.1946.

2) Enunciado n. 265, do TST — A transferência, para o período diurno de trabalho, implica na perda do direito ao adicional noturno.

3) Enunciado n. 65, do TST — Vigia noturno. Direito à hora reduzida. O direito à hora reduzida para 52 minutos e 30 segundos aplica-se ao vigia noturno.

4) Orientação Jurisprudencial n. 6 da SDI do TST. Adicional noturno. Prorrogação em horário diurno. Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º da CLT.

5) Enunciado n. 140, do TST: É assegurado ao vigia, sujeito ao trabalho noturno, o direito ao respectivo adicional. .

6) Enunciado n. 45, do TST: A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei n. 4.090/62.

7) Enunciado n. 60, do TST: O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

8) Enunciado n. 63, do TST: A contribuição para o FGTS incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

9) Adicional noturno. Prorrogação em horário diurno. É princípio básico que a hora suplementar deve ser paga em quantitativo superior ao da hora normal. Neste espírito, coloca-se o § 5º, do art. 73, da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual as prorrogações do trabalho noturno, ainda que se trate de horário misto, devem respeitar o disposto no capítulo II do mesmo diploma normativo. Aplica-se o adicional noturno quer nos horários mistos quer nas prorrogações (TST Pleno Proc. AG-E-RR-4.789/84). TST, 2ª T., RR-28.871/91.6, *in* DJU 19.8.94, p. 21.138.

10) Adicional noturno. Prorrogação da jornada. Incidência. Na hipótese dos autos, verifica-se que o empregado permaneceu em serviço extraordinário após as cinco horas da manhã; extrapolando, portanto, a jornada noturna de trabalho. Há que se entender, então, que houve a prorrogação do trabalho noturno e, como conseqüência, devem as horas laboradas além das 5 horas da manhã ser remuneradas como extras noturnas, nos termos do art. 73, § 5º, da CLT. TST, SEDI-1, E-RR 137.324/94.6, *in* DJU de 4.4.97, p. 10.790.

11) Na prorrogação da jornada noturna é devido o adicional noturno e a hora reduzida. Quando o empregado prorroga a jornada após as 5 horas, tem um desgaste ainda maior do que na prorrogação durante o dia. Ilógico não pagar o adicional noturno e computar a hora noturna reduzida quando o empregado se encontra ainda mais cansado, diminuindo sua remuneração total. TRT, 2ª Reg. 3ª T., RO n. 02990160951, *in* Bol. AASP n. 2223, de 6 a 12.8.2001, p. 423.

12) A transferência para o período diurno implica na perda do direito ao adicional noturno. TST, 3ª T., RR 583.264/99.0, *in* DJU de 3.3.00, p. 147.

13) Salário *in* natura. A concessão de moradia com pagamento de taxa ínfima com o objetivo de atrair empregados para a Hidrelétrica de Itaipu, é condição que se incorpora ao contrato de trabalho. Trabalho noturno. A condição benéfica, prevendo horário noturno de 21 às 5:30 horas, contida no Tratado de Itaipu, não inibe a aplicação do art. 73, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho. TST, 4ª T., RR-107.543/94.1, *in* DJU 30.9.94, p. 26.372.

14) Adicional noturno. Prorrogação em horário diurno. Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, conforme exegese do § 5º do art. 73 da CLT. TST, 2ª T., RR 343.953/97.0, *in* DJU de 11.2.00, p. 136.

14.1) As gorjetas não integram o cálculo do adicional noturno, aviso prévio e repouso semanal remunerado. Recurso conhecido e provido. TST, SDI, E-RR-13743/90.5, *in* DJU 17.2.95, p. 2.918.

15) Adicional noturno sobre horas extras. Sendo o trabalho noturno mais desgastante que o diurno, o cálculo das horas extras deve ser auferido com a incidência cumulativa dos adicionais e não pela aplicação isolada dos percentuais sobre o salário-hora, buscando, desta forma, evitar que o excesso de jornada noturna seja remunerado de forma idêntica ao da diurna. TST, SDI, E-RR 33668/91.7, *in* DJU 18.2.94, p. 1.885.

15.1) A gorjeta compõe a remuneração do empregado nos moldes do artigo 457, consolidado, e do Enunciado n. 290, do TST. Todavia, por não se tratar de salário em sentido restrito, não reflete sobre parcelas de natureza eminentemente salarial, como são o aviso prévio, o repouso semanal remunerado e o adicional noturno, cujas bases de cálculo, nos termos dos artigos 487, § 1º, da CLT, e 7º, do Decreto-lei n. 605/49, restringem-se ao salário, entendido este como composto pela contraprestação fixa do trabalho mais as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador (art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT). TST, 5ª T., RR-81503/93.7, *in* DJU 22.4.94, p. 9102. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03)*

16) Horas extras decorrentes da não redução da hora noturna. § 1º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho. Escala de Revezamento: se parte da jornada de trabalho do Reclamante recai em horário noturno, e não é respeitado o disposto no parágrafo do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, no que pertine à redução da hora de trabalho, são devidas as horas excedentes, como extras. Recurso de Revista a que se nega provimento. TST, 1ª T., RR 0015/86, *in* DJU de 27.4.90, p. 3.474.

17) Gorjetas. Integração no cálculo do adicional noturno. A gorjeta não constitui salário, mas sim remuneração, nos termos do art. 457 consolidado. Não sendo parcela salarial, não pode integrar o cálculo de adicional noturno. Embargos parcialmente conhecidos e acolhidos. TST, SDI, E-RR-2.985, *in* DJU de 28.8.92, p. 13.533.

18) Adicional noturno. A redução do horário noturno fixado no art. 73, § 1º da CLT, não encontra incompatibilidade com o art. 7º, IX da Constituição Federal/88. O artigo constitucional limita-se a fixar que a remuneração do labor noturno deve ser superior a do diurno, inexistindo qualquer restrição ou modificação da legislação ordinária, permanecendo inalterada a forma pela qual vinha sendo calculada a hora de trabalho noturno (cinqüenta e dois minutos e trinta segundos). TST, 4ª T., RR 281.255/96-5, *in* DJU de 20.11.98, p. 257.

19) O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, é regulado pela Lei n. 5.811, de 1972, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52'30'' do art. 73, § 2º, da CLT. Súmula n. 112, do TST. Resolução Administrativa de 1.10.80.

20) Adicional noturno. Trabalho diurno em prorrogação ao noturno. O trabalho diurno exercido em prorrogação ao noturno não deve ser pago com o adicional noturno. Deste modo, se a jornada noturna normal é de 22:00 às 5:00 h., o trabalho exercido além deste período deve ser considerado extra, porém diurno e não noturno. TST, 1ª T., RR 112763, *in* DJU 9.6.95, p. 17.471.

21) Sendo o trabalho noturno mais desgastante que o diurno, o cálculo das horas extras deve ser auferido com a incidência cumulativa dos adicionais e não pela aplicação isolada dos percentuais sobre o salário-hora, buscando, desta forma, evitar que o excesso de jornada noturna seja remunerado de forma idêntica ao da diurna. TST, SDI, E-RR 33688/91.7, *in* DJU 18.2.94, p. 1.885.

22) Hora noturna. O art. 7º, IX, da Carta Magna, apenas fixa a remuneração da hora noturna superior à diurna, não fazendo qualquer menção quanto à durabilidade da mesma. Assim, o art. 73, § 1º, da CLT, que prevê a redução da hora noturna para 52 minutos e 30 segundos, foi recepcionado pelo atual Texto Constitucional. Recurso conhecido e desprovido. TST, 2ª T., RR-193480/95.8, *in* DJU 14.11.96, p. 44.684.

SEÇÃO V

Do Quadro de Horário

Art. 74. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministério do Trabalho, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

NOTA

1) *O § 2º do artigo tem a redação dada pela Lei n. 7.855, de 24.10.89. A alteração consistiu na autorização também de registro manual ou eletrônico.*

*A Portaria n. 1.120, do MTE/GM, de 8.11.95 (*in *DOU de 9.11.95) estabelece, em seu art.1º, que os sistemas de controle alternativos da jornada de trabalho só podem ser adotados depois de autorizados por acordo ou convenção coletiva de trabalho. Essa exigência não tem arrimo na lei.*

2) *Dispõe o § 2º ser obrigatória, em empresas com mais de dez empregados, a anotação da hora de entrada e saída, em registros mecânicos ou não, devendo ser assinalados os intervalos para repouso. Semelhante controle tem duplo fim: o de a empresa saber quantas horas o empregado trabalhou e o de o empregado verificar se o seu salário corresponde às horas efetivamente trabalhadas.*

3) *Em caso de litígio por motivo de horas extraordinárias, a prova a cargo do empregador, para negar o pedido do empregado, torna-se sobremodo precária, se for feita por intermédio de cartões, fichas ou livros a que o empregado jamais teve acesso. Os cartões usados nos relógios de ponto devem ser assinados pelo empregado. Nesta hipótese, o juiz dará a tal meio de prova seu devido valor.*

4) *Exige a lei que o horário de trabalho de uma empresa conste de quadro que obedeça a modelo aprovado pelo Ministério do Trabalho. É incontestável que essa exigência legal tem por objetivo facilitar a ação fiscalizadora dos agentes da inspeção do trabalho. Tal quadro, colocado em lugar visível, permite rápido exame por parte daqueles agentes. O horário de trabalho deve constar do registro do empregado, com a indicação de acordos ou convenções coletivas de trabalho porventura celebrados. Quando forem diversos os horários de trabalho na empresa, o quadro há de registrá-los todos. Se o empregado realiza trabalho externo, seu horário de trabalho precisa figurar em papeleta em seu poder, e isto sem prejuízo do que dispõe o "caput" do artigo.*

Não diz a Lei que os cartões de ponto, para ganharem legitimidade, devam ser assinados pelos empregados no começo do mês. Mas, é fato inconteste que a ausência da assinatura facilitará manobra fraudulenta em dano do trabalhador. Existe, ainda, essa possibilidade se tal assinatura for feita no fim do mês.

Se o empregado, com fundamento no art. 359 do CPC, requerer e for determinada a exibição dos cartões do ponto para provar que prestou serviços em sobrejornada e o empregador, injustificadamente, se recusar a exibi-los, a Vara do Trabalho, invocando o art. 359 do CPC, admitirá como verdadeiro o fato alegado pelo empregado de que trabalhou horas extraordinárias.

Reza o § 2º, do artigo em tela, que devem ser pré-assinalados os períodos de repouso. Desatendida essa exigência legal, surge a presunção de que o empregado trabalhou nesses hiatos.

A guarda dos cartões de ponto pela empresa deve ser por período igual ao da prescrição: cinco anos na vigência do contrato de trabalho ou até dois anos depois da extinção do contrato de trabalho.

5) *A Portaria n. 3.088, de 28 de abril de 1980, aprova novo modelo de quadro de horário de trabalho previsto no artigo acima transcrito. É utilizável para todos os empregados da mesma seção ou turma quando obedecerem a horário único e deverá ser afixado em local bem visível no respectivo setor de trabalho.*

6) *Em consonância com o inciso I, do art. 30 da Constituição Federal, compete ao Município legislar sobre assuntos de interesse local.*

Qual a dimensão dessa competência, tem sido objeto de discussões doutrinárias que ainda não chegaram a seu fim. A nosso ver, escapa à competência municipal a fixação do horário de funcionamento de empresas que, devido à natureza de sua atividade, se vinculam ao interesse estadual ou que estejam submetidas à legislação privativa da União.

7) *É ponto pacífico e reconhecido pela jurisprudência trabalhista que o empregador tem o direito de modificar o horário do empregado dentro do período — diurno ou noturno — para que for contratado. Não será essa determinação patronal considerada um abuso de direito se não constar do contrato um horário bem determinado e se a mudança em questão não tiver motivo justo, ou razoável.*

8) *Se mecânico o registro de entrada e saída dos empregados, estes devem assinar os respectivos cartões para que sejam aceitos como prova do trabalho prestado normal ou extraordinariamente.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Agravo regimental. Horas extras. Ônus da prova. Embargos denegados por não caracterizada ofensa ao art. 896 da CLT, em face de o entendimento adotado pelo v. acórdão regional, no sentido de pertencer ao reclamado a responsabilidade pela apresentação dos cartões de ponto para elidir a jornada alegada na inicial, não ferir a literalidade do art. 74 da CLT, pois o citado dispositivo nada alude quanto ao ônus da prova. Ademais, a Corte de origem firmou seu convencimento também com base na prova testemunhal dos autos para deferir as horas extras pleiteadas, o que inviabiliza a configuração de dissenso jurisprudencial, ante o óbice do Verbete n. 23-TST. O juízo de admissibilidade realizado pelo Presidente de Turma, quando da apreciação dos embargos, ao afastar a aplicação do Enunciado n. 126-TST pelo Colegiado, procede à análise dos pressupostos objetivos e subjetivos, bem assim do seu enquadramentos nos requisitos do art. 896 consolidado. Agravo a que se nega provimento. TST, SDI, AG-E-RR-111.821/94.1, *in* DJU 4.8.95, p. 22.822.

1.1) Enunciado n. 338, do TST — Jornada. Registro. Ônus da prova — 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 freqüência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (nova redação dada pela Resolução n.. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Horas extras. Cartões de ponto. Apresentação. Ausência de intimação judicial. A omissão injustificada por parte da empresa de cumprir determinação judicial de apresentação dos registros de horário (CLT, art. 74, § 2º) importa em presunção da veracidade da jornada de trabalho alegada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em contrário (Enunciado de Súmula n. 338 do TST). TST, 2ª T., RR 451.668/98-6, *in* DJU de 18.12.98, p. 175. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/2003, do TST).*

3) Horas extras. Ônus da prova. Art. 74, § 2º da CLT. A determinação contida no artigo 74, § 2º, da CLT é incapaz de inverter o ônus da prova. Se o empregado alega que trabalhou em sobrejornada, cabe a ele comprovar tal fato. A situação de estarem os cartões de ponto em poder do empregador impõe ao Autor a obrigação de requerer ao órgão jurisdicional que determine a apresentação dos documentos referidos, posto que o requerimento de tal providência nada mais é do que desdobramento do ônus da prova de fato constitutivo do direito perseguido. TST, 2ª T., RR-99.575/93.9, *in* DJU 18.11.94, p. 31.595.

3.1) Cartão de ponto. Validade. É destituído de força probante o cartão de ponto não assinado pelo empregado, pois, neste caso, se torna documento unilateral do empregador e incapaz, por isso, de atestar, quando impugnado, o cumprimento, ou não, da jornada diária de trabalho. TST, 2ª T., RR-62979/92.7, *in* DJU 6.5.94, p. 10.650.

4) O art. 74 da CLT ao instituir o cartão de ponto, institui também a forma probante do trabalho extraordinário. A sonegação desse documento, comum às partes, produzido e sob a guarda do empregador, traduz, sim, presunção de veracidade do alegado pelo empregado, isto porque o mesmo valor que se atribui à prova deve ser atribuído, em sentido contrário. TRT, 2ª Reg., Ac. 02970175031, *in* DOE 6.5.97, p. 36.

5) A obrigação, inscrita no § 2º do art. 74 da CLT, do empregador anotar o horário da jornada de seus empregados, por meio de registro manual, e mecânico ou eletrônico, surgiu da necessidade de solucionar-se questão da fiscalização da jornada de trabalho, assim como viabilizar a comprovação processual do horário exercido efetivamente durante o pacto laboral. Neste diapasão, consagrou-se na legislação consolidada que a prova da jornada de trabalho estabelecia-se pela apresentação pelo empregador do registro de freqüência. Todavia, quando a parte não a solicita e o juiz não o determina, a não apresentação não resulta em presunção absoluta em prejuízo de outras provas. TST, SDI, E-RR-33.906/91.9, *in* DJU 20.10.95, p. 35.421.

6) Registro de horário. Inversão do ônus da prova. A omissão injustificada por parte da empresa de cumprir determinação judicial de apresentação dos registros de horário (CLT, art. 74, par. 2º) importa em presunção de veracidade da jornada de trabalho alegada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em contrário. Revista provida para julgar improcedente a reclamação. TST, 1ª T., RR-138332/94.1, *in* DJU 26.5.95, p. 15.328.

7) Horas extras. Controle do horário de trabalho. Invariabilidade dos registros. Efeitos. Art. 335 do CPC. A invariabilidade dos registros do horário de entrada em serviço e de saída,

durante período de tempo expressivo, torna inválido o controle por ser humanamente impossível essa espécie de regularidade absoluta, como ensina a experiência comum (art. 335 do CPC). Constituindo o controle de horário de trabalho, no caso, a prova específica (art. 74, § 2º, da CLT), passa a ser do empregador o ônus de provar, por outros meios, a inexistência do trabalho extraordinário alegado na inicial. Recurso de revista desprovido. TST, 3ª T., RR 74305/93.5, *in* DJU 8.4.94, p. 7.428.

8) Das horas extras. Ônus da prova. Exibição dos cartões de ponto. O artigo 74, §§ 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho não contém norma imperativa, obrigando o empregador a exibir, espontaneamente, os cartões de ponto. A inversão do ônus da prova da jornada de trabalho só se verifica quando, requerida na inicial a juntada dos cartões de ponto e feita a determinação judicial para tal fim, o empregador deixa de apresentar nos autos a prova documental que tem em seu poder. Com efeito, o artigo 74, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho por si só não inverte o ônus do autor provar sua alegação quando contestada pelo réu. Esse dispositivo visa a uma obrigação administrativa e não processual. TST, 5ª T., RR-103911/94.9, *in* DJU 22.8.94, p. 21.369.

SEÇÃO VI

Das Penalidades

Art. 75. Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de 3 (três) a 300 (trezentos) valores de referência regionais, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades as Delegacias Regionais do Trabalho.

NOTA

1) *O inciso IV do art. 7º da Constituição Federal veda a vinculação do salário mínimo a qualquer fim.*

2) *O artigo foi alterado pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.*

3) *As infrações ao Capítulo II do Título II são punidas de forma que reputamos severa. As multas vão de 378,20 a 3.782 UFIRs. A gradação dessas sanções deve atender à natureza da infração, sua extensão e a intenção do responsável. As autoridades regionais do Ministério do Trabalho têm competência para impor tais multas. O critério da gradação fica a seu alvedrio.*

Tem multa de 378,20 a 3.782 UFIRs: a) prorrogação de trabalho em atividade insalubre, sem autorização do MTE; b) *prorrogação quando inexistir necessidade imperiosa ou força maior ou sem comunicação à DRT;* c) *menor intervalo interjornadas de 11 horas;* d) *sem repouso semanal de 24 horas consecutivas;* e) *inexistência de escala de revezamento;* f) *trabalho aos domingos e feriados sem autorização;* g) *desrespeito ao intervalo intrajornada mínimo de 1 hora e, máximo, de duas;* h) *intervalo intrajornada de 15' para trabalho de duração superior a 4 e inferior a 6 horas;* i) *intervalo inferior a 1 hora para refeição, sem autorização oficial;* j) *não pagamento, como trabalho extra, do intervalo de 1 hora quando trabalhado;* k) *repouso de 10 minutos computados na jornada de trabalho dos mecanógrafos e assemelhados;* l) *não pagamento do adicional noturno;* m) *não redução da hora noturna para 52'30'';* n) *inexistência de quadro de horário ou sua não afixação em sítio visível;* o) *falta de controle de ponto em registros manuais, mecânicos ou eletrônicos;* p) *inexistência de ficha ou papeleta de serviços externos. A infração ao art. 59 acarreta multa de 378,20 a 3.782 UFIRs.*

4) *É dito no artigo em epígrafe que, em caso de reincidência, a multa será aplicada em dobro. A reincidência, "in casu", há de ser específica, isto é, há de referir-se ao mesmo dispositivo. A multa dobrada é aplicável quando ocorre resistência à fiscalização ou desacato à autoridade.*

5) *Supérfluo dizer que a imposição da multa não cria para o empregado a impossibilidade de ir à Justiça do Trabalho postular a rescisão do seu contrato de trabalho e as indenizações legais porque o empregador é inadimplente no que tange às disposições legais que protegem o trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Multa do art. 75 da CLT. A competência para aplicação da multa a que alude o art. 75 da CLT é da Coordenadoria da Relação do Trabalho e não do Tribunal Regional do Trabalho, conforme se infere do próprio dispositivo consolidado. Recurso a que se dá provimento. TST, 4ª T., RR 163.335/95.0, *in* DJU 30.6.95, p. 20.769.

CAPÍTULO III

DO SALÁRIO MÍNIMO

SEÇÃO I

Do Conceito

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

§ 1º O salário mínimo diário corresponderá a um trinta avos do salário mínimo mensal e o salário mínimo horário a um duzentos e vinte avos do salário mínimo.

§ 2º Para os trabalhadores que tenham por disposição legal a jornada máxima de trabalho inferior a oito horas, o salário mínimo será igual ao definido no parágrafo anterior multiplicado por oito e dividido pelo máximo legal. (Com redação dada pela Lei n. 8.542, de 23.12.92).

NOTA

1) *O artigo sob comento, em sua redação primitiva, cuidava tão-somente das necessidades vitais do trabalhador. Posteriormente, lei ordinária instituiu o salário-família, como complemento à remuneração mínima e deu-lhe caráter familiar.*

A Constituição Federal de 1988, no inciso IV do art. 7º, dispõe expressamente que o salário mínimo é para atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família. Semelhante exigência explica o texto que a Lei n. 8.542, de 23.7.92, deu ao artigo supra.

Os componentes anteriores do salário mínimo eram os seguintes: alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. Agora, se lhe acrescentaram os seguintes: educação, saúde, lazer e previdência social.

Releva notar que a Constituição estabeleceu, outrossim, que o salário mínimo seria um só em todo o território nacional. Essa determinação não espelha a desigualdade de desenvolvimento econômico das várias regiões do País onde o custo de vida também é diferente. É bem de ver que a medida só favorece as regiões mais desenvolvidas, porque enfraquece o único elemento positivo usado pelas regiões mais atrasadas economicamente na competição econômica, qual seja o menor custo da mão-de-obra. De outro lado, os poderes públicos das regiões suficientemente desenvolvidas (estaduais e municipais) verão suas dificuldades aumentadas.

O tempo dirá se a unificação do salário mínimo foi um bem ou um mal para o País.

A Lei n. 8.880, de 27 de maio de 1994, derrogou os arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 7º e 9º da Lei n. 8.542, de 23.12.92 (lei salarial), mas conservou seu art. 6º, que corresponde ao artigo aqui sob análise.

O inciso IV, do art. 7º da Constituição Federal, veda a vinculação do salário mínimo a qualquer fim. Em época de inflação alta, o salário mínimo tinha seu valor modificado com muita freqüência e, por isso mesmo, em muitos casos, era ele utilizado como unidade monetária.

É, o salário mínimo vigorante no País, sobremodo baixo. Está ele atrelado à situação de mais de uma dezena de milhões de segurados do sistema geral da Previdência Social que percebem um salário mínimo. Quando este se eleva, traz, como efeito imediato o aumento considerável da despesa da Previdência agravando, ainda mais, sua precária situação financeira. Todos sabem ser esse o obstáculo à elevação da remuneração mínima, mas, sobretudo às vésperas de pleitos eleitorais, a oposição ao situacionismo clama por essa providência a fim de incompatibilizar os governantes com multidões de interessados.

Neutralizou, essa estratégia dos opositores do situacionismo, a Lei Complementar n. 103, de 14 de julho de 2000, autorizando os Estados, com arrimo no parágrafo único do art. 22 da CF, a fixar o piso salarial (o mesmo que salário mínimo profissional) proporcional à extensão e complexidade do trabalho (inciso V do art. 7º da CF), "para os empregados (urbanos e rurais) que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho". Essa autorização não é exercitável: a) no segundo semestre do ano em que se verificar eleição para os cargos de Governador do Estado e de Deputados Estaduais e Distritais e b) em relação aos servidores municipais. Estatui o § 2º do art. 1º, da precitada Lei Complementar, que o piso em tela pode ser estendido ao empregado doméstico, o que, a nosso ver, tem o vício da inconstitucionalidade, uma vez que o parágrafo único, do art. 7º da Lei Maior, reza que o inciso V desse mesmo dispositivo não se estende ao empregado doméstico.

2) *Como o salário mínimo também atende às necessidades do grupo familiar, alguém poderá argüir o "bis in idem" fundado na Lei n. 4.266, de 3.10.63.*

3) *Hoje, o salário-família é regulado pelos artigos 65 a 71, da Lei n. 8.213, de 24.7.91 (Plano de Benefícios da Previdência Social) e pelos arts. 81 a 92 do Decreto n. 3.048, de 6.5.99. É devido mensalmente ao segurado-empregado, exceto o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados a estes, nos termos do § 2º, do art. 16, também daquele diploma legal, mediante declaração do segurado: a) enteado; b) o menor que, por determinação judicial, esteja sob a guarda do segurado e o menor que esteja sob sua tutela e não possua meios suficientes para o próprio sustento e educação. O aposentado por invalidez ou por idade e os demais aposentados com 65 anos ou mais de idade, se do sexo masculino, ou 60 ou mais anos de idade, se do feminino terão direito ao salário-família, pago juntamente com a aposentadoria. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa, mensalmente, junto com o salário, efetuando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o regulamento. É a empresa obrigada a conservar durante 10 anos os comprovantes do pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para exame da fiscalização da Previdência Social. O salário-família não se integra no salário do empregado nem é computado no cálculo do salário- benefício. O inciso IV, do art. 201 da CF (com texto dado pela Emenda n. 20, de 16.12.98) determina a concessão do salário-família só aos segurados de baixa renda.*

4) *Nosso País ratificou a Convenção n. 29, da OIT, e relativa ao estabelecimento de métodos para a fixação de salários mínimos. Tal documento dispõe, em seu art. 1º, que todo membro da OIT que o ratifique se obriga a instituir métodos que permitam a fixação de taxas mínimas dos salários, caso não exista um outro regime por meio de contratos coletivos ou outro sistema na indústria (transformação e comércio). Semelhante método — vamos chamá-lo de oficial — é recomendável, outrossim, onde os salários forem excepcionalmente baixos. É dito, ainda, que patrões e empregados devem participar dos métodos de fixação oficial da remuneração mínima.*

Finalmente, quando se pagar a um trabalhador salário inferior ao mínimo, deve ter ele o direito de reivindicar a diferença por via judicial ou por qualquer outra legalmente admitida, que possa reparar a lesão sofrida.

5) *Salário mínimo profissional é a menor remuneração que se pode pagar ao membro de determinado grupo profissional. De regra, tal espécie de salário é estabelecida por via legal. Fazê-lo por meio de um pacto coletivo (convenção ou acordo coletivo de trabalho) é hipótese não prevista nesta Consolidação e irá ferir o preceito da Lei Maior que diz não ser o cidadão obrigado a fazer, ou deixar de fazer, alguma coisa senão por imposição legal.*

O salário mínimo pode ser mensal, diário e horário. Tem o trabalhador rural direito ao salário mínimo.

6) *Na introdução aos comentários ao Título III desta CLT analisamos, sucintamente, as leis reguladoras de várias profissões, inclusive aquelas que foram favorecidas pelo salário profissional.*

7) *Na atualidade, a universalização do salário mínimo é fato inconteste, de vez que todas as nações do globo fixam níveis abaixo dos quais é vedado aos particulares acordarem remunerações. Nem sempre, porém, foi assim.*

Na perspectiva histórica, não se encontra o salário associado às primeiras manifestações do trabalho humano. Mesmo nas civilizações mais antigas, como a grega e a romana, o trabalho mediante salário existia por exceção. Na Idade Média, com o trabalho organizado dentro dos grêmios, também não se generalizou o sistema salarial como hoje é conhecido. Difundiu-se, apenas, em fins do século XVIII, quando se proclamou a liberdade do trabalho e ganhou impulso o progresso industrial. Ainda na Idade Média, estabeleceu-se o salário máximo, por via legal. Dentre as várias causas que induziram o Estado e as Corporações a estabelecer índices máximos salariais, sobreleva a peste de 1348, que dizimou um terço da população européia, determinando a escassez da mão-de-obra e seu conseqüente encarecimento. Unsain, *prefaciando livro de* Despontin *("El Derecho del Trabajo"), revela que, em 1611, na cidade de Santiago del Estero, "os prohombres de la tierra" se reuniram em assembléia presidida por frei Fernando de Trejo e Sanabria para elaborar memorial ao Conselho das Índias, solicitando medidas tutelares do trabalho indígena. Esse memorial deu origem às Ordenanças de Alfaro, uma das quais fixava o salário mínimo real e médio. Todavia, foi depois da Revolução Francesa que se abandonou, de uma vez, o critério de fixação do salário máximo para dar preferência ao salário mínimo.*

8) *Reza o artigo em epígrafe que o salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador, por dia normal de serviço. Deduz-se desse texto legal que, tudo aquilo que o empregado, em virtude de seu serviço, receber de terceiros, sob a forma de propina, gratificação etc., não será considerando para o efeito de cálculo do salário mínimo, uma vez que se trata de quantia que não foi paga diretamente pelo empregador.*

9) *O inciso VI, do art. 7º, da Constituição Federal, abriga uma exceção ao princípio da irredutibilidade salarial. Admite a diminuição dos salários dos trabalhadores, por meio de um pacto coletivo.*

É fora de dúvida que essa disposição constitucional não atinge o salário mínimo, porque este, ex vi *do prescrito no inciso constitucional acima referido, é fixado por lei, a qual, como evidente, não pode ser modificada por um acordo coletivo de trabalho.*

10) *De acordo, sempre, com o mesmo art. 76, o salário mínimo corresponde a uma jornada normal, isto é, de 8 horas.*

A remuneração mínima da hora-trabalho é calculada nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 6º da Lei n. 8.542, de 23.12.92, verbis*: "o salário mínimo horário corresponderá a 1/220 do salário mínimo e, o salário mínimo diário, a 1/30." e "Para os trabalhadores que tenham, por disposição legal, jornada máxima diária de trabalho inferior a oito horas, o salário mínimo horário será igual ao definido no parágrafo anterior multiplicado por oito e dividido pelo máximo legal."*

11) *Quem cumpre sua jornada à noite, tem direito a um adicional de 20%. Considerando que, de conformidade com a Constituição — inciso IX do art. 7º — o trabalho noturno tem remuneração superior ao diurno, entendemos que o salário mínimo de quem trabalha à noite deverá sempre ser acrescido de 20%. Não se alegue a norma de que, no caso, é mister a existência de paradigma diurno. Ainda que inexista esse paradigma, o salário mínimo de quem trabalha à noite — repetimos — deve ser acrescido de 20%, pois, de dia, qualquer trabalhador sempre tem direito à remuneração mínima.*

Não seria justo, portanto, que só por não haver paradigma no trabalho de dia, não se acrescentassem os 20% aos que trabalham à noite.

12) *O salário mínimo é o limite de remuneração do trabalho abaixo do qual se presume que o empregado fique impossibilitado de satisfazer suas necessidades primárias de subsistência. Estipulação contratual, que importe salário mínimo inferior ao mínimo estabelecido, não tem qualquer validade. A imperatividade da norma legal relativa ao salário mínimo veda qualquer avença entre empregado e empregador que implique a sua violação. Em vista disso, não têm os tribunais admitido qualquer transação tendo por objeto diferenças do salário mínimo.*

13) *Hoje, cada país disciplina o salário mínimo de forma diferente. Aliás, a respectiva Convenção da Organização Internacional do Trabalho aceita essa variedade de fórmulas de estabelecimento da remuneração mínima. Os traços distintivos das legislações estrangeiras sobre esse instituto jurídico se manifestam no método para sua fixação, nas suas finalidades e no campo de aplicação da respectiva lei. São dois os mais conhecidos métodos de estabelecimento da remuneração mínima: o primeiro, executa-se através dos particulares, em convenções coletivas, comissões paritárias intersindicais e comitês mistos com agentes do Poder Público e representantes dos sindicatos; o segundo, institui o salário mínimo pelo próprio Estado, por via legal. No que tange ao campo de aplicação do salário mínimo é ele total quando abrange todas as categorias de assalariados da cidade e do campo; parcial, quando atinge apenas determinadas categorias profissionais. Do ponto de vista territorial, é ele nacional ou regional. Quanto às finalidades do salário mínimo, elas se diversificam em função das necessidades mínimas do trabalhador e de sua família. Em nosso País, o salário mínimo é fixado por lei em termos nacionais.*

14) *Não importa a modalidade salarial, para o salário mínimo ser, sempre, exigível. A remuneração mínima é devida ao diarista, ao tarefeiro, ao comissionista, ao horista ou ao peceiro.*

15) *A Lei n. 8.716, de 11.10.93, veio consagrar o que, de há muito, a doutrina e a jurisprudência haviam consagrado: aos trabalhadores que perceberem remuneração variável, fixada por comissão, peça, tarefa ou outras modalidades, será garantido um salário mensal nunca inferior ao salário mínimo.*

Semelhante garantia é estendida àqueles que percebem salário misto, integrado por parte fixa e parte variável.

É vedado ao empregador fazer desconto para cobrir o que teve de pagar a mais nos meses em que o empregado não logrou, com seu trabalho, estipêndio maior que o mínimo.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 143, do TST — O salário profissional dos médicos e dentistas guarda proporcionalidade com as horas efetivamente trabalhadas, respeitado o mínimo correspondente a 50 horas mensais.

2) Enunciado n. 131, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): O salário mínimo, uma vez decretado em condições de excepcionalidade, tem imediata vigência.

2.1) Enunciado n. 134, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Ao menor não aprendiz é devido o salário mínimo integral.

3) Radiologista. Salário mínimo profissional. 1. Pelo art. 16 da Lei n. 7.394/85, o piso salarial dos radiologistas foi fixado em dois salários mínimos acrescido do adicional de 40%, não cabendo conjugar o dispositivo mencionado com o art. 5º da Lei n. 3.999/61, com o fito de dobrar o que assegurado à categoria. 2. Recurso de revista a que se dá provimento para julgar improcedente a reclamação. TST, 1ª T., RR 3.242/89, *in* DJ 19.10.90, p. 11.569.

4) Enunciado n. 301, do TST — O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei n. 3.999/61, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade.

4.1) Enunciado n. 228, do TST — Adicional de insalubridade. Base de cálculo — O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas no Enunciado n. 17. (Nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

5) Salário profissional. Vinculação à remuneração. O art. 7º, IV, da Carta Magna, ao desvincular do salário mínimo quaisquer valores, teve por objetivo evitar que eventuais majorações reais do salário mínimo pudessem refletir-se como fator inflacionário na economia do País, além de vedar, também, a possibilidade de celebração de contrato com valor de obrigação de pagar em salário mínimo. Ou seja, os preços e serviços em geral não podem se vincular ao salário mínimo, mas o salário, fixado por lei ou mediante contrato, pode ter como referência o salário mínimo, uma vez que este dispositivo constitucional, ao definir o salário mínimo como sendo o valor considerado indispensável à sobrevivência do trabalhador, tratou especificamente da estipulação de salário, matéria estritamente ligada ao valor do salário mínimo vigente. Destarte, os salários profissionais continuam. TST, 2ª T., RR 92.068/93.2, *in* DJU 28.4.95, p. 11.448.

Art. 77.

Revogado pela Lei n. 4.589, de 11.12.64. Ver nota abaixo.

NOTA

1) *Até 1964, havia a efetiva participação de patrões e trabalhadores nas pesquisas preparatórias da fixação do salário mínimo. Naquele ano, a Lei n. 4.589, de 11 de dezembro, revogou os artigos da Consolidação das Leis do Trabalho referentes a Comissões de Salário Mínimo e transferiu suas atribuições para a Secretaria de Emprego e Salário do MTE e às DRT.*

Posteriormente, pela Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965, o processo de fixação de salário mínimo ficou a cargo da sobredita Secretaria e era obrigatoriamente submetido ao Conselho Nacional de Política Salarial. Neste são representados empregadores e trabalhadores, o que importa na observância da Convenção n. 29 da OIT.

A decisão era enviada à Presidência da República para a edição do decreto aprovando o novo salário mínimo.

A Constituição de 1988, no inciso IV do art. 7º, dispõe que o salário mínimo, nacionalmente unificado, será estabelecido por Lei.

Posteriormente, a Lei n. 8.030, de 12.4.90, atribuiu ao Ministro da Economia, Fazenda e Planejamento indicar, no primeiro dia útil depois do dia 15 de cada mês, o reajuste mensal do salário mínimo. Esse diploma legal (art. 5º) vinculava a evolução do salário mínimo à variação dos preços de uma cesta básica de produtos (alimentação, higiene, saúde, serviços básicos, incluindo tarifas públicas e transportes).

A Lei n. 8.222, de 5.9.91, revogou a Lei n. 8.030 e conferiu a uma Comissão Técnica o encargo de definir, no prazo de 180 dias, a metodologia da aferição mensal dos custos dos componentes do salário mínimo. Com base na proposta dessa Comissão, o Executivo enviará ao Congresso Projeto de Lei dispondo sobre as regras de reajuste e a sistemática de crescimento gradual do salário mínimo.

Por força do disposto na Lei n. 8.419, de 7.5.92, o extinto Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento foi autorizado a fixar a metodologia do cálculo do Índice de Reajuste do Salário Mínimo — IRSM — o que fez por meio da Portaria n. 478, de 26 de junho de 1992.

A Lei n. 8.542, de 23.12.92, revogando totalmente a Lei n. 8.419, manteve todo o disposto na sobredita Portaria do ex-Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento.

A Lei n. 8.880, de 27 de maio de 1994, revogou vários dispositivos da Lei n. 8.542 — notadamente aqueles relativos à política salarial.

Art. 78.

Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona (atualmente região ou sub-região).

Parágrafo único. Quando o salário mínimo mensal do empregado à comissão ou que tenha direito à percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário mínimo, vedado qualquer desconto em mês subseqüente a título de compensação.

NOTA

1) *O parágrafo deste artigo foi acrescentado pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.*

2) *O art. 457, desta Consolidação, não conceitua o salário, mas informa quais as parcelas que o compõem.*

3) *O art. 478, da CLT, ataca o problema do cálculo da indenização devida aos que recebem a comissão ou percentagem, por tarefa ou peça.*

4) *Empreitada é o contrato em que alguém, mediante importância previamente ajustada, se obriga a realizar determinado serviço, sozinho ou com a ajuda de empregados. Não existe relação de emprego em tal espécie de contrato. Não acreditamos que o legislador usou o vocábulo com o sentido de trabalho por tarefa, pois a esta também faz alusão no mesmo dispositivo. Em nosso entendimento, o legislador pensou, de fato, no empreiteiro, como é definido no Código Civil. Assim deve ser porque, no art. 652, "a", III, desta Consolidação, é dito que compete às Varas do Trabalho julgar litígios oriundos de contratos de empreitada em que o empreiteiro é operário e artífice.*

Em face da normação do Código Civil, o contrato de empreitada pode ter, como sujeito, uma pessoa jurídica ou uma pessoa física. Contudo, observe-se que na CLT (art. 652, a, *III), o executor da obra ou serviço há-de ser, sempre, uma pessoa física — "operário ou artífice".*

V. sobre empreitada os artigos 610 a 626, do Código Civil de 2003.

5) *Reza o inciso VII do art. 7º Constituição Federal —* verbis *—: "garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;".*

As três espécies de salário variável mais conhecidas são as seguintes: o misto — com parte fixa e outra variável (comissões, tarefas etc.); constituído só

de comissões; baseado na produção. Em qualquer caso, diz a Carta Magna no preceito acima indicado, o empregado sempre terá direito ao salário mínimo.

Trabalho por peça é aquele em que o salário do empregado é baseado no número de produtos, ou de partes deles, elaborados no curso da jornada normal de trabalho.

Trabalho por tarefa é a obrigação do empregado de realizar determinado serviço. Concluído este antes do término da jornada, é costume o empregado afastar-se da empresa.

Há quem afirme existir a possibilidade desse direito ser negado ao empregado que, colocado sob as mesmas condições de outros companheiros, só ele não realiza trabalho que leve à remuneração mínima.

Não aceitamos a hipótese.

Há a presunção de que, sem o salário mínimo, não terá o empregado condições de satisfazer suas necessidades básicas de vida.

No exemplo citado, cabe ao empregador dispensar o empregado que se conduz com negligência.

6) *A Lei n. 8.716, de 11.10.93, assegura o salário mínimo ao empregado que recebe salário variável.*

Nada acrescenta ao artigo aqui em exame, o qual se faz alusão à empreitada, esquecida na nova Lei. Esta não é mais abrangente só porque emprega a expressão "comissão, peça ou outras modalidades" de remuneração, eis que silenciou quanto à empreitada que não enseja uma remuneração.

Art. 79.

Revogado pela Lei n. 4.589, de 11.12.64, *in* DOU de 17.12.64.

NOTA

1) *A Lei n. 4.589, de 1964, extinguiu as Comissões de Salário Mínimo e determinou que suas atribuições passassem para a Secretaria de Emprego e Salário, do Ministério do Trabalho. No artigo em epígrafe, era dada à Comissão de Salário Mínimo a atribuição de exercício facultativo, de aumentar — até de metade — o salário mínimo daqueles que fossem ocupados em serviços insalubres. Semelhante atribuição não desapareceu com a Lei n. 4.589; foi — isto sim — transferida para a Secretaria já citada. Nos comentários ao art. 189, desta Consolidação, enfocamos vários aspectos da insalubridade.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 137, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): É devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base de salário mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário mínimo acrescido de taxa de insalubridade.

2) Enunciado n. 139, do TST: O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração, para o cálculo de indenização.

3) Enunciado n. 132, do TST: O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização.

Art. 80.

Revogado pela Lei n. 10.097, de 19.12.00.

NOTA

1) *A Constituição Federal, no inciso XXX do art. 7º, proíbe diferença salarial por motivo de idade.*

Admite-se a diferença salarial quando resultante da condição de aprendiz do menor.

1.1) *O artigo, em sua redação original, dispunha ser facultado às Comissões de Salário Mínimo fixarem, até em metade, o salário mínimo normal da região, em se tratando de menores aprendizes. O Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967, alterou a redação do artigo para estatuir que o menor aprendiz teria direito a salário nunca inferior a meio salário mínimo, até a metade da duração da aprendizagem e, depois, a 2/3 do mesmo salário. Esse mesmo diploma legal esclareceu que aprendiz era o menor dos 12 aos 18 anos, sujeito à formação profissional metódica do ofício. A Lei n. 5.274, de 24 de abril de 1967, revogou o artigo, com a roupagem dada pelo Dec.-lei n. 229. A Lei n. 6.086, de 15 de julho de 1974, restabeleceu o texto do artigo e que é mantido até hoje.*

2) *A Constituição Federal proíbe o trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz com idade mínima de quatorze anos (Emenda n. 20, de 15.12.98) (inc. XXXIII do art. 7º). Não existe qualquer Convenção da OIT contrariando o texto da CLT. A idade mínima para ingresso na empresa varia grandemente de país para país. Tal circunstância tem como causa os diferentes estágios econômico e cultural de cada um. É evidente que as nações ainda não classificadas como desenvolvidas não dispõem de condições para conservar os menores longe do trabalho até os 16, 18 ou mais anos, uma vez que seus familiares não contam com renda capaz de arcar com despesas com estudos que ultrapassem a escola pública. Dia virá em que o Brasil fixará, como idade mínima, os 18 anos, tempo mais que suficiente para a conclusão, no mínimo, de um curso profissionalizante de nível médio.*

3) *Os arts. 424 a 434, desta Consolidação, são dedicados à aprendizagem. Relacionam os direitos e os deveres do aprendiz.*

4) *A Portaria n. 1.055, de 23 de novembro de 1964, contém a relação de ofícios e o respectivo tempo de aprendizagem.*

5) *A nova Constituição Federal derrogou o art. 11 da Lei n. 5.889/73, que mandava pagar o salário mínimo só a partir dos 16 anos. O inciso XXX do art. 7º da Carta, proíbe diferença salarial por motivo de idade. E a norma é aplicável ao trabalho rural.*

6) *Com as alterações que a Lei n. 10.097, de 19.12.00, fez nesta Consolidação, a remuneração do aprendiz passou a ser o salário mínimo hora. Dessarte, não mais se trata de meio ou de dois terços do salário mínimo; a remuneração do aprendiz, em qualquer estágio do seu programa educativo, será a do salário mínimo horário. No art. 432, é dito que a jornada do aprendiz pode ser de 6 ou de 8 horas. Na primeira hipótese, percebe 6/8 do salário e, na segunda, recebe-lo-á integralmente. De acordo com o preceituado no parágrafo único do art. 4º, desta Consolidação (considera tempo*

de serviço efetivo o período de prestação do serviço militar obrigatório), concluímos que, no presente, é um pouco difícil ao menor livrar-se de perigosa ociosidade para integrar-se nos quadros das empresas. É o caso de indagar: onde reside o mal maior? Nos menores perambulando pelas ruas, expostos às mais perigosas tentações, ou sua exploração por empregadores inescrupulosos? Ambos os males são detestáveis e anti-sociais. Eficiente fiscalização do trabalho do menor, por parte do Ministério do Trabalho, e novas normas legais, disciplinando o contrato de trabalho do menor de 18 anos, talvez acabem por levar-nos a uma solução satisfatória. Em outro ponto deste livro focalizaremos, com maior profundidade, a questão da aprendizagem e seus reflexos nos contratos laborais. Por aqui, desejamos pôr em relevo a circunstância de que esta Consolidação deveria conter normas especiais regulando o contrato de trabalho de maiores de 18 anos que, nas empresas, vão aprender o ofício. Semelhante diretriz legal — que encontra símile em muitos outros países como a Inglaterra, por exemplo — contribuiria para o enriquecimento dos nossos quadros profissionais e concorreria, outrossim, para o trabalhador migrante dos campos assimilar com mais facilidade o estilo de vida nas cidades grandes. A futura lei poderia condicionar a validade de um contrato dessa espécie à supervisão do correspondente sindicato de trabalhadores, que zelaria para que o prazo estipulado de aprendizagem não fosse ultrapassado.

7) *O processo educativo que objetiva o ensino de um ofício não é aquele que a própria empresa determina. Quando a lei — diz que considera como aprendiz o menor de 18 anos sujeito "à formação metódica de ofício em que exerça o seu trabalho", exclui inteiramente a possibilidade de cada empresário idealizar um programa de ensino. Este é elaborado por Serviço Nacional de Aprendizagem ou por entidade qualificada para exercer tal atividade (v. art. 428 desta CLT, com texto dado pela Lei n. 10.097, de 19.12.00).*

8) *Na dicção do 3º do art. 428 desta Consolidação, com redação dada pela Lei n. 10.097, de 19.12.00, o prazo máximo, de duração do aprendizado de um ofício, é de dois anos. Terminado esse lapso de tempo e concluída a aprendizagem, tem o empregado direito ao salário percebido por aqueles que realizam o mesmo trabalho, mesmo que não haja, ainda, completado os 18 anos. Presume-se, aí, que, com o aprendizado, o menor está apto a realizar o mesmo trabalho do adulto, com igual produtividade e valor.*

9) *É perfeitamente previsível que um menor aprenda determinado ofício e queira, em empresa diferente, aprender outro. Neste caso, não se lhe pode recusar a condição de aprendiz. A lei fala claramente que é aprendizagem o ofício em que o menor trabalha; se o trabalho for outro, o aprendizado também poderá sê-lo, desde que não haja atingido o limite dos 18 anos.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 134, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Ao menor não-aprendiz é devido o salário mínimo integral.

2) Contratação de menor: Programa Bom Menino. Tratando-se de menor de 18 anos, não há que falar em prescrição. Desvirtuadas as diretrizes que regem o programa de assistência ao menor carente, caracteriza-se evidente vínculo empregatício. TRT 10ª Reg., Ac. 1122/91, *in* DJDF de 11.7.91.

Art. 81. O salário mínimo será determinado pela fórmula Sm = a+b+c+d+e, em que *a*, *b*, *c*, *d* e *e* representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.

§ 1º A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.

§ 2º Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região, zona ou subzona (atualmente região e sub-região) o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros.

§ 3º O Ministério do Trabalho fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo.

NOTA

1) *O inciso IV, do art. 7º da Constituição Federal, manda incluir, no cálculo do salário mínimo, saúde, lazer, educação e previdência social.*

2) *As Leis ns. 4.589 e 4.923, de 11 de dezembro de 1964 e de 23 de dezembro de 1965, respectivamente, transferiram as atribuições das Comissões de Salário Mínimo para a Secretaria de Emprego e Salário, do MTb, e modificaram, de certa forma, o mecanismo de estabelecimento do salário mínimo.*

A Lei n. 8.030, de 12.4.90, estabeleceu o critério para a fixação do salário mínimo e atribuiu competência ao Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento para indicar o percentual de seu reajuste.

A Lei n. 8.222, de 5.9.91 incumbiu uma Comissão integrada de representantes de trabalhadores e de órgãos oficiais (deixou de lado os empregadores) de elaborar o critério para a formação do salário mínimo e essa proposta, depois, seria convertida em Projeto de Lei que o Executivo enviaria ao Congresso Nacional.

A Lei n. 8.419, de 7.5.92, deu ao Ministro da Economia, da Fazenda e do Planejamento o encargo de elaborar essa metodologia.

Revogando esse diploma legal, a Lei n. 8.542, de 23.12.92, manteve a metodologia para cálculo do salário mínimo fixada pela Portaria n. 478, do extinto Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento.

Finalmente a nova Lei salarial de n. 8.880, de 27.5.94, mandou converter o salário mínimo de 1º de março de 1994 em URV.

A nova moeda — o Real — entrou em circulação a 17.94.

3) *No art. 458, há comentários úteis ao bom entendimento deste artigo.*

4) *A Convenção n. 95, da OIT, promulgada pelo Dec. n. 41.721, de 25 de junho de 1957, cuida da proteção do salário.*

5) *O salário mínimo é a soma das despesas diárias de um trabalhador com as necessidades indicadas no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal. Quando*

o empregador oferece ao empregado uma daquelas utilidades, está fazendo um pagamento em espécie, "in natura". As correspondentes deduções — calculadas de conformidade com o critério da Portaria n. 19, de 1952, do MTE — têm um limite: 30% do salário mínimo sempre têm de ser pagos em dinheiro. A alimentação — se fornecida e feita diretamente pelo empregador — não pode exceder a 25% do salário mínimo. Essa alimentação diária é constituída do desjejum, almoço, lanche e jantar. A composição dos alimentos para o efeito da fixação do salário mínimo varia conforme as regiões do País. Quando o valor da alimentação excede o percentual de que fala a Portaria n. 19, não pode o empregador tirar do salário mínimo do empregado importância superior ao percentual fixado na Portaria n. 19. Se é pago o salário mínimo e a alimentação é fornecida gratuitamente, ela integra o salário como prestação "in natura" e computável no cálculo da indenização, em caso de ruptura imotivada da relação de emprego. A moradia pode ser uma prestação em espécie. O valor da locação equivale a uma parcela salarial. Este valor também se inclui no cálculo de uma indenização por despedida injusta. A lei do inquilinato em vigor diz expressamente que a locação vinculada a um contrato de trabalho se extingue com o desfazimento deste último. Se o empregado pagar aluguel ao empregador, só poderá ser desalojado do imóvel nas hipóteses previstas na Lei do Inquilinato. O transporte considerado no salário mínimo é aquele que abrange o transporte da casa do empregado ao local de trabalho e vice-versa. Se o transporte é dado pelo empregador, pode ser deduzido do salário mínimo. Também aqui, se fornecido gratuitamente, é uma prestação "in natura", que o cálculo indenizatório computará. Não se equipara à supradita hipótese o transporte cedido pela empresa ao empregado para realizar seu serviço, pois aí, não é ele beneficiado em nada, eis que o transporte é condição para a realização da tarefa.

Reza o § 3º do art. 458 desta Consolidação (com redação dada pela Lei n. 8.860, de 24.3.94) a habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% e 20% do salário contratual.

***6)** Quanto ao vestuário e à higiene pouco há que falar. O primeiro exige maiores gastos nas regiões mais frias do País. A higiene — quando observada — acarreta despesas mais ou menos iguais em todo País. Neste trecho, parece-nos oportuno observar que, na fixação do salário mínimo, unificado para todo o território nacional, o Poder Público não se houve com cautela porque onerou a produção das regiões pouco desenvolvidas, prejudicando-as na competição com outras mais favorecidas.*

***7)** Consoante a Lei n. 6.321/76, não tem natureza salarial o Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT. Segundo o Decreto n. 5/91, a participação do trabalhador, nesse programa, fica limitada a 20% do custo da refeição.*

Transporte fornecido gratuitamente ao empregado é prestação in natura *e, por isso, integra seu salário. Todavia, o vale-transporte, criado pela Lei n. 7.418/85 não tem natureza salarial e escapa à incidência da contribuição previdenciária e ao FGTS. Por esse vale-transporte, o empregado sofre desconto em seu salário até 6%, e o excedente é custeado pelo empregador.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Todo celetista, inclusive o servidor público, tem direito ao salário mínimo. TRT 8ª Reg., REO 2347/90, publ. em sessão de 22.4.91.

2) Não garantindo o empregador o pagamento do salário mínimo acarreta prejuízo ao empregado, dando-lhe direito ao pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho. TRT 8ª Reg., REO 1988/90, publ. na sessão de 12.4.91.

3) Enunciado n. 258 do TST — Salário-utilidade. Percentuais — Os percentuais fixados em lei relativos ao salário *in natura* apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade. (Nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

Art. 82. Quando o empregador fornecer, *in natura*, uma ou mais das parcelas, do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula Sd=Sm-P, em que Sd representa o salário em dinheiro, Sm o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região ou sub-região.

Parágrafo único. O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona (atualmente região ou sub-região).

NOTA

1) *Tem o artigo o mesmo texto, desde o nascimento desta Consolidação. O dispositivo supra não foi afetado pelo inciso IV do art. 7º da Constituição Federal, exceto no ponto em que alude ao salário mínimo por região ou sub-região. A Constituição determinou a unificação do salário mínimo e aumentou os seus componentes.*

2) *O art. 458 desta Consolidação, com redação dada pelo Dec.-lei n. 229, de 28.2.67 e alterado pela Lei n. 8.860, de 24.3.94, indica o peso, no salário, de cada prestação "in natura".*

3) *Já vimos o caso do empregador que paga o salário mínimo e mais algumas utilidades. Como dissemos, tais prestações em espécie são computadas no cálculo de uma indenização, em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa. Assim é porque aquelas utilidades são de natureza salarial, tanto que sobre elas também devem incidir as contribuições ao Fundo de Garantia e à Previdência Social, salvo quanto às desta, se se tratar de Programa de Alimentação aprovado pelo MTE, nos termos da Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976. Há quem sustente que, na hipótese, ocorrendo a elevação do salário mínimo, o empregador deve efetivá-la sem prejuízo das prestações em espécie. Se, anteriormente, o salário do empregado era a soma de duas parcelas (o salário mínimo mais a prestação em espécie), é evidente que seu estipêndio se situava acima da remuneração mínima. Todavia, se o aumento decretado pelo Poder competente for maior que a soma daquelas duas parcelas, é claro que a empresa terá de pagar a diferença. Do exposto, conclui-se ser conveniente à empresa estabelecer previamente o custo da utilidade e ao mesmo passo, fixar um critério para que seu valor seja reajustado.*

4) *A Lei n. 7.418, de 16.12.85, instituiu o vale-transporte, parcialmente custeado pelo empregador. Não se incorpora ao salário, por disposição desse diploma legal.*

A nosso ver, se o empregador custear totalmente o vale-transporte, ganha caráter salarial a parcela excedente do percentual estipulado na Lei.

5) *Em nenhuma hipótese de prestações* in natura *o empregado deixará de receber, em dinheiro, 30% do valor do salário mínimo.*

Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

NOTA

1) *É trabalho a domicílio aquele em que o empregado cumpre em sua residência, as obrigações assumidas no contrato de trabalho. Todas as disposições protetoras do trabalho existentes nesta Consolidação são aplicáveis a tal classe de empregados. Entendemos que mesmo as regras legais sobre segurança e medicina do trabalho não deixam de fora o trabalhador a domicílio.*

2) *De modo geral, o trabalhador em domicílio é um tarefeiro ou peceiro, porque essas modalidades de remuneração permitem ao empregador avaliar, com segurança, a produtividade do trabalho diário do empregado. Contudo, é inegável que, na espécie, pode ser ajustado salário mensal, quinzenal ou semanal. A lei não veda semelhante ajuste.*

3) *Os nossos comentários ao art. 6º completam as presentes notas.*

JURISPRUDÊNCIA

1) O trabalho a domicílio desenvolvido por longos anos, de maneira contínua, em contraprestação remuneratória mensal, fornecimento na casa do trabalhador das peças e maquinário, configura nitidamente o trato de trabalho, mesmo que eventualmente tenha o obreiro prestado serviços a terceiros. TRT 12ª Reg., 1ª T., Ac. 3385/92, *in* DJSC 13.10.92.

2) Trabalho a domicílio. Horas extras. Em se tratando de trabalho a domicílio, por sua própria natureza, é bastante difícil avaliar o verdadeiro horário de trabalho do obreiro, para efeito de percepção de horas extras. TRT 8ª Reg., REO 2462/90, *in* Rev. LTr, maio/92, p. 575.

SEÇÃO II

Das Regiões, Zonas e Subzonas

Art. 84. Revogado pelo Decreto-Lei n. 2.351, de 7 de agosto de 1987.

Art. 85. Revogado pela Lei n. 4.589, de 11.12.64.

NOTA

1) *À luz do disposto no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal, a remuneração mínima passa a ser uma só em todo o Território brasileiro. As conseqüências econômicas e sociais da medida ainda não foram bem avaliadas à luz do nosso desigual desenvolvimento global.*

A rigor, os arts. 84 e 85 já tinham sido revogados pelo Dec.-lei n. 2.351, de 7.8.87, quando da instituição do Piso Nacional de Salário. E se então não os tivessem revogado, perderiam eficácia com a superveniência da Constituição Federal de 1988.

Art. 86. Revogado pelo Dec.-Lei n. 2.351, de 7.8.87. Se não o fosse nessa época, perderia sua eficácia em 5.10.88, com a promulgação da Constituição Federal, que implantou o salário mínimo para todo o território nacional.

SEÇÃO III

Da Constituição das Comissões

Arts. 87 a 100. Revogados pela Lei n. 4.589, de 11 de dezembro de 1964.

SEÇÃO IV

Das Atribuições das Comissões de Salário Mínimo

Arts. 101 a 111. Revogados pela Lei n. 4.589, de 11 de dezembro de 1964.

SEÇÃO V

Fixação do Salário Mínimo

Arts. 112, 113, 114 e 115.
Revogados pela Lei n. 4.589, de 11 de dezembro de 1964.

Art. 116. Revogado pelo Decreto-Lei n. 2.351, de 7 de agosto de 1987.

NOTA

1) *Quando da elaboração das primeiras leis trabalhistas, havia a preocupação de atrair os principais interessados — patrões e empregados — aos estudos e pesquisas preliminares conducentes à fixação do salário mínimo.*

A pouco e pouco, esse encargo ficou em mãos do Poder Público, como logo se irá constatar.

O Decreto-lei n. 2.351, de 7 de agosto de 1987, incumbiu o Presidente da República de declarar os níveis mínimos da remuneração, sem ter de ouvir a quem quer que seja.

Com os olhos postos no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal, o legislador editou a Lei n. 8.030, de 12.4.90, e entregou ao Ministro da Economia, Fazenda e Planejamento a missão de fixar, mensalmente, os índices de atualização do salário mínimo. Às voltas com a luta insana contra a inflação, esse Ministro não deu provas de boa vontade no desempenho da função, por temer o efeito inflacionário do reajuste mensal do salário mínimo, vez que a medida iria repercutir, inexoravelmente, em toda a escala salarial, pondo em circulação maior soma de dinheiro.

A Lei n. 8.222, de 5.9.91, que se limitou a estabelecer o valor do salário mínimo do mesmo mês e ano e transferiu os vários aspectos da questão para uma Comissão Técnica formada por representantes da Fun-

dação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos — DIEESE, da Fundação Getúlio Vargas — FGV, da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo -, FIPE/USP, do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A rigor não se pode dizer que patrões e empregados estavam representados nessa Comissão, o que, de certo modo, contraria as recomendações da OIT. O DIEESE não tem representação sindical, portanto não é considerado um legítimo representante dos trabalhadores.

A matéria recebeu tratamento substancialmente diferente com a superveniência das Leis ns. 8.419 e 8.542, de 7.5.92 e 23.12.92, porque transferiram para o extinto Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento a incumbência que confira à comissão retrocitada.

A nova Lei salarial (Lei n. 8.880, de 27.5.94) atualiza a remuneração mínima pela URV e acredita-se (que Deus seja louvado!) que depois de 1º de julho de 1994, com a completa extirpação do tumor inflacionário, não haverá necessidade de constantes correções do salário mínimo.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 131, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): O salário mínimo, uma vez decretado em condições de excepcionalidade, tem imediata vigência.

SEÇÃO VI

Disposições Gerais

Art. 117. Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 121, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona (atualmente região ou sub-região) em que tiver de ser cumprido.

NOTA

1) *Nossos comentários ao art. 9º da Consolidação, prendem-se ao conteúdo deste artigo.*

2) *O artigo marginado reafirma a imperatividade da norma legal atinente do salário mínimo e declara-o irrenunciável.*

3) *Ao fulminar de nulidade de pleno direito o contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo, o artigo sob análise afasta-se da boa doutrina que sustenta a nulidade apenas da cláusula contratual conflitante com a norma cogente. Esta preenche o vazio aberto pela nulidade no contrato. Seguir à risca a orientação traçada pelo artigo em foco é chegar à conclusão de que o contrato, com aquele vício, não produz qualquer efeito. É certo, porém, que no caso de contrato individual de trabalho, tem o empregado a faculdade de pleitear, na Justiça, sua rescisão, pelo desrespeito às normas legais relativas ao salário.*

4) *Foi o Dec.-lei n. 2.351, de 7.8.87 que criou a remuneração mínima igual para todos os pontos do território nacional. Já, então, o artigo sob comentário se modificara com a supressão da parte final do seu texto, no qual se faz alusão a regiões e sub-regiões do país.*

A Constituição Federal, no inciso IV do art. 7º, manteve essa unificação do salário mínimo, bem como a Lei n. 8.542, de 23.12.92, ainda em vigor e que regulamenta a matéria.

Art. 118. O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona (atualmente região ou sub-região) em que tiver de ser cumprido.

NOTA

1) *No art. 9º, fazemos amplos comentários à questão das nulidades contratuais.*

2) *O art. 444, da Consolidação, reza que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto da livre estipulação das partes interessadas, em tudo quanto não contravenha as disposições legais. A supressão do art. 118 em nada prejudicaria o conjunto das normas tutelares do contrato de trabalho.*

3) *Ver nossos comentários ao art. 11 desta Consolidação.*

Art. 119. Prescreve em dois anos a ação para reaver a diferença, contados, para cada pagamento, da data em que o mesmo tenha sido efetuado.

NOTA

1) *Reza o inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal que prescreve em cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, a ação para a cobrança de créditos resultantes das relações de trabalho.*

Este preceito constitucional faz o artigo supra perder validade.

Vale recordar que a norma encerrada no art. 119 sugeriu o critério, consagrado na Justiça do Trabalho, de julgar prescrita cada prestação nas obrigações sucessivas, de que é exemplo o caso de diferenças salariais.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 114 do TST — É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

2) Enunciado n. 294 do TST — Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrentes de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Art. 120. Aquele que infringir qualquer dispositivo, concernente ao salário mínimo, será passível de multa de 1 (um) a 40 (quarenta) valores de referência regionais, elevada ao dobro na reincidência.

NOTA

1) *A Lei n. 7.855, de 24.10.89, art. 2º, triplicou o valor das multas previstas na CLT e legislação extravagante, excluídos o Capítulo V, do Título II, os arts. 153 e 477, § 8º.*

2) *Multa-se em 756 a 1.513 UFIRs:* a) *não pagamento do salário mínimo;* b) *falta de complementação do salário mínimo quando seu valor não é atingido nos contratos por peça, tarefa ou comissão;* c) *não pagamento do salário mínimo do aprendiz;* d) *complementação do salário mínimo quando o trabalho a domicílio não alcança seu valor.*

Art. 121. Revogado pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967 (Rev. LTr 31/137).

Art. 122. Revogado pela Lei n. 4.589, 11.12.64 (Rev. LTr 29/271).

Art. 123. Revogado pela Lei n. 4.589, 11.12.64.

Art. 124. A aplicação dos preceitos deste Capítulo não poderá, em caso algum ser causa determinante da redução do salário.

NOTA

1) *Tem o salário mínimo em mira satisfazer as necessidades básicas ou vitais, do trabalhador e de sua família.*

Abaixo desse mínimo, acredita-se que a sobrevivência do trabalhador é posta em risco, o que veda qualquer ajuste neste sentido.

Encerra o inciso VI do art. 7º da Constituição Federal uma exceção ao princípio da irredutibilidade salarial, mas em nosso entendimento, é excluído o salário mínimo.

Art. 125. Revogado pela Lei n. 4.589, de 11.12.64.

Art. 126. O Ministro do Trabalho expedirá as instruções necessárias à fiscalização do salário mínimo, podendo cometer essa fiscalização a qualquer dos órgãos componentes do respectivo Ministério, e, bem assim, aos fiscais do Instituto Nacional de Previdência Social, na forma da legislação em vigor.

NOTA

1) *Os arts. 626 a 643 desta CLT são dedicados à fiscalização das leis trabalhistas. O primeiro desses dispositivos assegura à Previdência Social a faculdade de efetuar tal fiscalização.*

O antigo INPS, hoje, se chama INSS — Instituto Nacional do Seguro Social.

Arts. 127 e 128. Revogados pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.

CAPÍTULO IV

DAS FÉRIAS ANUAIS

SEÇÃO I

Do Direito a Férias e da sua Duração

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

NOTA

1) *O inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal assegura, aos trabalhadores, férias anuais remuneradas com acréscimo de um terço (1/3) do salário normal. O preceito faz referências aos trabalhadores em geral, isto é, aos da cidade e do campo. Limita-se a declarar que, anualmente, os trabalhadores devem ter férias remuneradas. De conseguinte, cabe ao legislador ordinário fixar a duração desse repouso anual e a forma do pagamento do salário correspondente ao período em que o trabalhador fica inativo.*

É de praxe ir à Velha Roma buscar os antecedentes históricos das férias ("feriae, feriarum" — dias de festa). Àquela época, comemorava-se, com jogos, banquetes e sacrifícios, o começo e o fim das colheitas e havia festejos consagrados aos deuses. Eram esses dias chamados de férias.

Na Idade Média, além dos domingos, havia um número assaz elevado de dias dedicados às festas religiosas e nos quais não se trabalhava.

Parece-nos que o repouso hebdomadário era o único destinado realmente ao descanso. No passado, em época anterior ao século XX, era desconhecido o repouso anual hoje denominado universalmente de férias.

O direito de férias aos trabalhadores nas indústrias foi concedido em primeiro lugar pela Inglaterra, por meio de lei, em 1872. Só neste século, em 1919, foi a Áustria o primeiro país a seguir o exemplo daquela nação, editando uma lei sobre o assunto, em 30 de julho.

As férias se difundiram pelo mundo todo depois do Tratado de Versalhes e da criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2) *O Decreto n. 3.197, de 5.10.99 (in DOU de 6.10.99, p. 13) promulga a Convenção n. 132 da OIT sobre férias anuais remuneradas, ratifica-a e estabelece que ela deve vigorar, para o Brasil, desde 3 de setembro de 1999. A promulgação, pelo Governo Brasilei-*

ro, da Convenção n.132 acarretou automaticamente a denúncia da Convenção n. 52, a teor do preceituado na alínea a *do art.16 daquela Convenção.*

Admite férias proporcionais depois de seis meses de serviço e estabelece que os feriados oficiais ou costumeiros, situados no período de férias, neste não serão computados se aquele período tiver duração mínima de três semanas. Como as férias, em nosso País, têm duração de 30 dias, os referidos feriados aqui são computados.

3) *O parágrafo único, do artigo em epígrafe, em sua redação original e revogada, fazia expressa referência ao trabalhador rural. O texto em vigor silenciou a respeito. Não se deve deduzir disto que o trabalhador rural foi marginalizado pelo instituto das férias anuais remuneradas. Em primeiro lugar, porque a Constituição Federal — como já observamos — não faz qualquer discriminação contra o rurícola e, em segundo, porque a Lei n. 5.889, de 1973, diz, imperativamente, que todas as disposições da CLT são aplicáveis ao trabalho rural, naquilo em que não conflitarem com suas próprias disposições. Daí a conclusão de que o rural tem direito às férias anuais remuneradas, sob as mesmas condições com que são concedidas ao trabalhador urbano.*

4) *Consoante o disposto na Lei n. 5.085, de 27 de agosto de 1966, tem o trabalhador avulso direito às férias anuais remuneradas, aplicando-se-lhe, no que couber, as prescrições específicas da CLT. Diz esse diploma legal que se incluem entre os trabalhadores avulsos os estivadores, conferentes e consertadores de carga e descarga, vigias portuários, arrumadores e ensacadores de café e de cacau. O Dec. n. 80.721, de 1º de setembro de 1977, que regulamenta a referida lei, aumenta o rol de avulsos relacionando, também, os amarradores, trabalhadores em estiva de carvão e minérios, trabalhadores em alvarengas, trabalhadores do serviço de bloco, trabalhadores avulsos de capatazia, ensacadores de sal e trabalhadores na indústria da extração de sal na condição de avulsos. A nosso ver, a inclusão de novas classes de avulsos na lista daqueles que têm direito a férias não vem a ser uma ofensa à lei, pois esta declara — em termos os mais amplos — ser reconhecido o direito de férias aos trabalhadores avulsos e menciona alguns grupos desses trabalhadores de forma exemplificativa e não taxativa. Daí a nossa convicção de que o Executivo não exorbitou no exercício do poder legal de regulamentar. Os usuários do serviço avulso pagarão um adicional para custeio da referida vantagem. Cabe aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais agir como intermediários; recebendo as importâncias relativas às férias e fiscalizando o preenchimento das condições legais e regulamentares aquisitivas do direito.*

O adicional do salário do avulso é de 10%, assim distribuído: 9% para financiamento das férias; 1% para o custeio de encargos de administração. Nas localidades em que não existirem sindicatos, a administração do serviço caberá às entidades de grau superior. Além disso, o precitado decreto adverte que o Ministério do Trabalho pode incluir outras categorias de avulsos na relação dos beneficiários da Lei n. 5.085. Depreende-se disto que o Ministro do Trabalho, mediante portaria, tem a faculdade de tornar mais extenso o rol dos avulsos, para o efeito de férias. De outra parte, não basta um grupo profissional afirmar que é de trabalhadores avulsos para exigir dos usuários o adicional relativo a férias. É mister que esse grupo figure na relação da lei, do decreto regulamentador ou de portaria ministerial. A lei, lamentavelmente, não conceituou o trabalho avulso e, por isso, não é fácil demarcar o campo de incidência das disposições da Lei n. 5.085. Temos, para nós, que o trabalho avulso é aquele que, por sua própria natureza, não pode ser contínuo, embora freqüentemente nele se observe o elemento subordinação. Por derradeiro, o Poder Executivo, por força de disposição do Dec.-lei n. 1.535 de 13.4.77, terá de baixar novo regulamento das férias dos avulsos para atender às inovações introduzidas no texto da CLT e que, agora, lhes garantem período de repouso anual mais longo.

A teor dos incisos XVII e XXXIV do art. 7º da Constituição Federal, o avulso também tem direito à remuneração das férias com, pelo menos, um terço a mais do salário normal. O direito do avulso às férias anuais remuneradas, com acréscimo de 1/3, foi mantido pela Lei n. 8.630, de 25.2.93.

O direito às férias anuais é concedido a qualquer empregado das cidades e dos campos. Assim, são beneficiados o comissionista, o tarefeiro, o diarista, o trabalhador a domicílio etc.

5) *A Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Dec. n. 71.885, de 9 de março de 1973, disciplina o trabalho doméstico. É esclarecido, nesse diploma legal, que as férias anuais do doméstico terão duração de 20 dias úteis.*

Discute-se, ainda, se o doméstico tem, ou não, direito a trinta dias de férias. A controvérsia não faz sentido ante o prescrito no parágrafo único do art. 7º, da Constituição Federal, que estende ao doméstico o que se contém no inciso XVII do mesmo dispositivo, o qual se refere ao descanso anual. Ademais, a Convenção n. 132 da OIT, ratificada pelo Governo Brasileiro (Decreto n. 3.197, de 5.10.99), já integra nosso sistema legal. Diz-se, nesse documento, que todos os assalariados têm direito a férias.

Consoante a Medida Provisória n. 2.104-4, de 27.12.2000 (in DOU 28.12.00), é facultada a inscrição do doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e, nessa hipótese, nasce-lhe o direito ao seguro-desemprego.

6) *Reza a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que se ocupa do trabalho temporário, ser assegurado a essa classe de empregados o direito a férias proporcionais. O art. 26 da revogada Lei n. 5.107 tinha por objeto as férias proporcionais antes de se completar um ano de serviço. A Lei n. 7.839, de 12.10.89, que revogou a Lei n. 5.107 não manteve a aludida vantagem, o mesmo acontecendo com a Lei n. 8.036, de 12.5.90, que revogou a Lei n. 7.839. Destarte, é agora a matéria regulada pelo art. 146 desta Consolidação, que prevê as férias proporcionais na extinção do contrato antes de completar-se um ano.*

7) *A lei, como sempre aconteceu com o nosso direito material, não conceitua as férias anuais. São numerosas as definições que a doutrina nos oferece. Algumas pecam por omissão e, outras, por sua prolixidade. Uns autores, como* Etienne David *("Les Congés Payés en Droit Comparé", Paris, 1939, pág. 12), procuram defini-las teleologicamente, isto é, dando realce a aspectos de seu fim, do seu objeto; outros, como* Nicole Odinet *("Les Congés Annuels Payés", Paris, 1937, págs. 4 e 5), limitam-se a descrever as férias como interrupção do trabalho durante jornadas consecutivas, depois de cumpridas certas condições, mas silenciam quanto às finalidades socioeugênicas do instituto sob estudo.*

Para nós, são as férias um direito do trabalhador de, anualmente, em data fixada pelo empregador, interromper seu serviço em jornadas consecutivas, sem prejuízo dos salários, a fim de recuperar as energias perdidas no trabalho e para ter oportunidade de se entregar a atividades ensejadoras de sua melhor integração na vida comunitária. Não são as férias, portanto, um prêmio que o empregador concede ao empregado; é um direito nascido do interesse do Estado em preservar a saúde do trabalhador mediante o repouso anual. Este o motivo por que tal direito é irrenunciável. Não pode ser objeto de qualquer transação que o elimine ou reduza. A outra face desse direito do empregado é a obrigação de não trabalhar durante as férias. Nas férias, o empregador, por seu turno, tem a obrigação de fazer e dar: fixar a data de gozo das férias e pagar a remuneração que lhes corresponde.

8) *Pela Lei n. 4.982, de 1925, o trabalhador brasileiro conquistou o direito ao repouso anual remunerado. A duração desse repouso varia, grandemente, de país para país. São distintos os critérios adotados. Algumas nações fazem esse repouso dilatar-se à medida que aumenta o tempo de serviço do empregado na empresa e, assim, seguem orientação traçada pela OIT na supradita Convenção. Aparentemente essa diretriz é justa, mas, na prática, pode acarretar aborrecimentos para o trabalhador. Sua longa permanência na empresa, acompanhada de maior duração das férias, converte-se num ônus capaz de induzir o empresário a dispensá-lo, para reduzir o custo da sua produção. Em outras nações, a natureza da atividade exercida pelo empregado determina a maior ou menor extensão do período de descanso anual. Seria desejável que o nosso legislador premiasse com repouso anual mais longo os trabalhadores sujeitos a condições insalubres ou perigosas nas empresas. Visão panorâmica do Direito das demais nações sobre as férias faz-nos verificar que, na Europa e na América, sua duração, na maioria delas, oscila entre 15 e 20 dias.*

9) *As férias provocam a suspensão de alguns efeitos do contrato de trabalho, mas permanece íntegro o vínculo da subordinação jurídica que liga o empregado à empresa. Se o empregado, durante as férias, pratica uma das faltas de que trata o art. 482, da CLT, é ele passível de punição ou dispensa. O mesmo podemos dizer em relação ao empregador, no que tange ao conteúdo do art. 483, da Consolidação.*

10) *A norma legal que garante ao empregado as férias anuais remuneradas é de ordem pública. Por isso, é irrenunciável o direito do assalariado ao repouso anual. A cláusula contratual alusiva a essa renúncia é nula. Interessa à sociedade que o empregado goze de boa saúde, pois, só assim, continuará sendo útil à coletividade e a seu grupo familiar. Desistindo do descanso de 30 dias cada 12 meses de trabalho para o mesmo empregador, o trabalhador — pelo excesso de fadiga — acaba adoecendo e convertendo-se num peso morto no seio da população ativa da Nação.*

Decorrentemente, é fraude à lei dar-se, ao empregado, aviso prévio no curso das férias. São distintos ambos os institutos.

11) *As férias escolares, para o professor, não correspondem às férias de que trata o artigo em epígrafe. Naquelas, as primeiras, tem ele de prestar serviços a seu empregador, embora em menor escala. É curial que o empregado, inclusive o professor, só está realmente no gozo de férias quando se desliga do serviço, por tempo predeterminado em lei, ficando desobrigado de qualquer trabalho. Só assim — repetimos — estará de férias, pois estará em repouso. Consoante o § 2º do art. 28, da Lei n. 5.540, de 28 de novembro de 1968, e o art. 8º, do Dec.-lei n. 465, de 1º de fevereiro de 1969, os professores das instituições de ensino têm direito a 45 dias de férias anuais.*

É fora de dúvida que, com arrimo no art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, esses professores têm direito a 1/3 a mais de sua remuneração normal.

12) *São atingidos, pelas disposições consolidadas sobre férias, os marítimos. Tais disposições têm de compatibilizar-se com as regras especiais dos arts. 150 e 152, desta Consolidação (transferência de um para outro armador sem interromper o período aquisitivo das férias; descanso nos portos em que a permanência do navio for muito longa, etc.). Tem o marítimo direito a um terço a mais do salário normal para remuneração das férias (inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal).*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 104, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): É devido o pagamento de férias ao rurícola, qualquer que tenha sido a data de sua admissão e, em dobro, se não concedidas na época prevista em lei.

1.1) Enunciado n. 7, do TST — Férias indenizadas. Cálculo. A indenização pelo não deferimento das férias em tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, à da extinção do contrato.

1.2) Enunciado n. 14, do TST — Culpa recíproca — Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais. (Nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

1.3) Enunciado n. 46, do TST — Férias. Gratificação de Natal. Faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho. As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

1.4) Enunciado n. 81, do TST — Férias gozadas após o período legal de concessão. Remuneração em dobro. Os dias de férias gozadas após o período legal de concessão, deverão ser remuneradas em dobro.

1.5) Enunciado n. 89, do TST — Faltas justificadas pela lei. Férias. Cálculo. Se as faltas já são justificadas pela lei consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

1.6) Enunciado n. 147, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Repouso semanal remunerado. Feriados intercorrentes. Férias indenizadas. Indevido o pagamento dos repousos semanais e feriados intercorrentes nas férias indenizadas.

1.7) Súmula n. 198, do STF — As ausências motivadas por acidente do trabalho não são descontáveis no período aquisitivo das férias.

2) Indenizadas ou não as férias devem ser pagas com o terço constitucional, mesmo porque o empregado não teve qualquer culpa na ausência do gozo de férias. Recurso de Revista a que se nega provimento. TST, 1ª T., RR-24.072, *in* DJU 10.4.92, p. 4.879.

3) Enunciado n. 328 do TST — O pagamento das férias integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da Constituição da República de 1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto em seu art. 7º, inciso XVII.

3.1) Férias. Dirigente sindical licenciado com remuneração. O direito a férias resulta da prestação de serviços ao empregador durante doze meses. Se o empregado encontra-se licenciado, obrigando-se, ainda, o empregador ao pagamento salarial normal, além do 13º salário, mesmo por força do exercício sindical, não há como seu direito alcançar o gozo de férias. TRT, 8ª Reg., RO 1573/91, *in* Rev. LTr, novembro de 1992, p. 1.355.

4) Salário-substituição. Acúmulo de funções. Esta Corte vem entendendo que a substituição em férias não tem caráter eventual, por serem estas previsíveis e não casuais. TST, 1ª Turma, RR 337.211/97.4, *in* DJU de 3.12.99, p. 134.

5) Com o advento da Constituição Federal de 1988, o trabalhador temporário (Lei n. 6.019/74) passou a ter direito ao acréscimo de um terço sobre férias, bem como ao décimo terceiro salário. TRT 2ª Reg., 8ª T., Proc. 02900276246, *in* DOESP 11.11.92.

6) Inexiste no direito brasileiro qualquer amparo à prestação de serviços nas férias. TRT 1ª Reg., 1ª T., RO 5051/90, Bol. de Jur. TRT 1ª Reg., mar./abr. 92, p. 24.

7) Férias. Ausência de gozo. Tem se tornado rotineira, nas relações capital/trabalho, a "compra" das férias em troca do seu gozo. Tal atitude fere frontalmente a natureza jurídica das férias, cujo objetivo é propiciar ao empregado a recuperação das energias dispendidas com o trabalho realizado ao longo do período aquisitivo. TRT 10ª Reg., 2ª T., RO 2796/90, *in* DJU 12.3.92, p. 5.312.

8) Férias. Ruptura de contrato. A concessão do período de férias está expresso em norma imperativa, tanto que o art. 129 da CLT, impõe expressamente seu pagamento, concessão, e gozo, estipulando a paga em dobro, como sanção expressão, a desencorajar a violação do instituto e, o faz nos casos em que as férias são concedidas após o período concessivo. Então, só deve haver a paga dobrada, quando ao empregado não forem concedidas as férias dentro do período concessivo, o que não ocorre na hipótese de ruptura do contrato antes de findo tal período. TST, 3ª T., RR-120305/94.9, *in* DJU 2.8.96, p. 26.077.

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I — 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II — 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III — 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV — 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

NOTA

1) *O art. 130 em epígrafe, em sua nova roupagem, reza que, após cada período de 12 meses "de vigência do contrato de trabalho", o empregado terá direito a férias. O texto revogado dizia que aquele direito nascia do período de 12 meses em que o empregado estivesse à disposição do empregador. Por ser mais flexível, é incontestável que a nova redação é mais feliz. Estar à disposição do empregador, aguardando ou cumprindo ordens, equivale a serviço efetivo. Todavia, para o efeito de férias, é sabido que elas em nada são afetadas por determinadas situações em que o empregado não se encontra a serviço ou à disposição do empregador. Exemplificando, um empregado enfermo está com seu contrato de trabalho suspenso e não está à disposição do patrão. Inobstante, se não for ultrapassado o limite legal de afastamento (seis meses), o período de férias não se reduz. Como se vê, fica melhor dizer que o direito a férias deriva da vigência do contrato de trabalho, depois de cada 12 meses. É que ele se acha em vigor, mesmo suspenso pela razão apontada.*

A proporção de que trata este artigo não é incompatível com o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal. O terço a mais da remuneração do período de férias também será proporcional à sua duração.

O dispositivo em epígrafe está em harmonia com a Convenção n.132 da OIT porque esta autoriza o desconto, no período das férias, das faltas injustificadas. Nossa lei, nesse particular, é mais generosa que a Convenção n.132 porque, "in casu", as faltas repercutem no período aquisitivo e não nas férias como admite o parágrafo 4º do art. 5º daquele documento internacional.

2) *Anteriormente, o período de férias era constituído de dias úteis, ao passo que, no atual regime, o é de dias corridos, numa sucessão em que se consideram, indistintamente, os dias úteis, domingos e feriados. Acabou-se, outrossim, o privilégio desfrutado por aqueles cuja jornada semanal era de cinco dias. Mais justa é a presente situação, pois não se justificava que eles, trabalhando menos, tivessem período de repouso mais dilatado.*

3) *O texto anterior não nos oferecia o conceito de falta justificada para o efeito da proporcionalidade das férias. Na doutrina, digladiavam-se duas correntes: uma, sustentava ser falta justificada aquela que cabia ao empregador justificar ou não, excluindo-se as faltas autorizadas por lei ou que por esta eram consideradas de tempo de serviço efetivo; a outra, afirmava ser falta justificada não aquela justificável pelo empregador, mas também aquela autorizada ou justificada por lei. A jurisprudência oscilava entre ambas as correntes, como entre dois pólos. O assunto é satisfatoriamente aclarado no art. 131 e em cujos comentários faremos o enfoque dos pontos da questão que nos parecem mais interessantes.*

4) *Consoante o artigo sob comentário, terá direito a apenas 24 dias de férias quem faltar de 6 a 14 vezes. De conseqüência, se o empregado faltar 7 vezes sofrerá o desconto de 6 dias, como se tivesse faltado 14 vezes. O mesmo raciocínio se aplica aos incs. III e IV, do artigo marginado.*

5) *É de uso comum descontar-se do período de férias a falta injustificada ao serviço. Trata-se de ato*

manifestamente ilegal, uma vez que o § 1º, do artigo sob análise, o proíbe expressamente. Aliás, o texto revogado encerrava idêntica regra.

Como já assinalado, o adicional previsto no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal incide sobre a remuneração que o empregado efetivamente receber.

V. nossa nota 5 ao art. 70.

6) *Tem o direito a férias caráter personalíssimo. Só o empregado pode gozá-las. Todavia, o direito à remuneração desse repouso anual é transmissível em determinadas situações. Se o empregado falece logo depois de haver recebido o aviso de sua imediata dispensado emprego ou no decorrer de processo judicial em que postulava reparações pecuniárias, têm seus herdeiros direito à remuneração das férias já vencidas e não gozadas pelo "de cujus", no primeiro caso, e também, no segundo, se a decisão final acolher a reclamação. Em ambas as situações, a expressão monetária desse direito já se configurara e passara a fazer parte do patrimônio do empregado. Não consideramos transmissível o direito à remuneração das férias quando, embora já transcorrido o período aquisitivo, falece o empregado sem que seu patrão fixasse a data para gozo do repouso. Na hipótese, trata-se de simples expectativa de direito. Resta uma hipótese. A do empregado que falece sem ter gozado suas férias e o empregador deixou escoar-se o prazo legal para marcar a data de seu gozo. Aí, o direito se incorporara no patrimônio do empregado antes de morrer. Em decorrência dessa circunstância, podem os herdeiros pleitear a remuneração correspondente às férias.*

7) *Integra o aviso prévio o período aquisitivo de férias. Afirma-se que tal não ocorre quando o empregado recebe indenização correspondente ao período. Nossa posição é diferente. A lei não admite ou prevê a conversão do aviso prévio em dinheiro. Além disso, o fato pode acarretar sérios danos ao empregado, tais como: a diferença do "quantum" da indenização, se não for computado o aumento salarial ocorrido no decurso do aviso prévio; o não-recolhimento do FGTS referente ao lapso de tempo relativo ao aviso prévio; a redução do pagamento das férias proporcionais, quando for o caso.*

8) *Somam-se dois períodos descontínuos de trabalho, ainda que um deles se origine de contrato a prazo (ou de experiência), para a aquisição do direito de férias. À vista do disposto no inc. I, do art. 133, não deve ser superior a 60 dias o interregno entre um e outro períodos.*

9) *O direito a férias remuneradas em nada é afetado pela espécie de contrato de trabalho: se por tempo certo ou indeterminado ou por obra certa. Se um contrato de termo prefixado é seguido por um outro sem prazo determinado, os dois períodos se somam para efeito de formação do período aquisitivo. Na hipótese, existe um dos pressupostos fundamentais do direito em causa: 12 meses de trabalho para o mesmo empregador.*

10) *O empregado não pode ser dispensado no curso das férias. Tem o empregador de aguardar o término desse repouso anual, para depois, promover a rescisão do contrato de trabalho. Admitir-se o contrário, é burlar a regra legal específica que tem por objetivo assegurar ao empregado o repouso anual para recuperar as energias perdidas no trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Férias. Ausências legais. Falta ao serviço justificada pela lei considera-se como ausência legal, não descontável do período aquisitivo das férias. Aplicação da jurisprudência consubstanciada na Súmula n. 89. TST, 2ª T., RR 3.959/78, *in* DJU 22.6.79, p. 4.923.

2) Enunciado n. 81, do TST — Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

2.1) Enunciado n. 46, do TST — Férias. Gratificação de Natal. Faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho. As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo de gratificação natalina.

2.2) Enunciado n. 89, do TST — Faltas justificadas pela lei. Férias. Cálculo. Se as faltas já são justificadas pela lei, considera-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

2.3) Enunciado n. 104, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — Trabalhador rural. Férias. É devido o pagamento de férias ao rurícola, qualquer que tenha sido a data de sua admissão e, em dobro, se não concedidas na época prevista em lei.

3) Férias proporcionais. Empregado doméstico. O art. 2º do Decreto 71.885/73, embora tenha determinado que o capítulo referente às férias da CLT fosse aplicável aos trabalhadores domésticos, o fez sem ter qualificação para tanto. A Lei 5.859/72 concedeu apenas o direito a 20 dias úteis de férias após 12 meses de trabalho, sem nada mencionar acerca de férias proporcionais. O decreto regulamentador não pode ir além da lei para conceder direitos que não foram previstos por esta. TST, 4ª T., RR-103320/94.4, *in* DJU 16.9.94, p. 24.522.

4) Faz jus a empregada doméstica às férias proporcionais e em dobro, cumpridos os pressupostos consolidados. TRT, 4ª T., RO 8.585/84, *in* Rev. LTr 50-3/322 (março de 1986).

5) Enunciado n. 7, do TST — A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado à época da reclamação, ou, se for o caso, da extinção do contrato.

Art. 130-A

Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção:

I — dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas até vinte e cinco horas;

II — dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas até vinte e duas horas;

III — quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas até vinte horas;

IV — doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas até quinze horas;

V — dez dias para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas até dez horas;

VI — oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

NOTA

1) *Tem o artigo redação dada pela Medida Provisória n. 1.952-21, de 2.3.00 (atual MP n. 2.164, de 24.8.01).*

É evidente que a remuneração dessas férias deverá ter o acréscimo de um terço previsto no inciso XVII, do art. 7º, da Constituição Federal.

Todas as disposições da CLT, relativas ao descanso anual, que não conflitarem com as normas da precitada Medida Provisória, incidem no contrato de trabalho em tempo parcial.

2) *Estamos em que, em acatamento ao princípio da isonomia inscrito no art. 5º da Constituição Federal, a duração das férias do empregado sob regime de tempo parcial deve obedecer ao mesmo critério adotado para os demais empregados e de que trata o art. 130 desta Consolidação. Há certas profissões com jornada de duração inferior a 8 horas (bancários, médicos etc.) mas cujas férias são de 30 dias. Se a Constituição não discriminou, para o efeito do repouso anual, nenhuma atividade profissional, descabe à lei hierarquicamente inferior fazê-lo.*

Art. 131. Não será considerada falta ao serviço, para efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I — nos casos referidos no art. 473;

II — durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III — por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social — INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133.

IV — justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V — durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;

VI — nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

NOTA

1) *Os incisos II e III do artigo supra têm a redação dada, respectivamente, pelas Leis n. 8.921, de 26.7.94, e 8.726, de 5.11.93.*

Esse dispositivo está de conformidade com a regra contida no § 2º do art. 6º da Convenção n.132 da OIT.

1.1) *Para o efeito de férias, não se consideram faltas ao serviço os casos reunidos no art. 473 e que são os seguintes: até dois dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob a dependência do empregado; até 3 dias consecutivos por motivo de casamento; por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana depois do parto; por um dia em cada 12 meses para doação voluntária de sangue devidamente comprovada; até dois dias consecutivos ou não para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; cumprimento das exigências do Serviço Militar na letra "c" do art. 65, da Lei n. 4.375, de 17 de agosto de 1964.*

2) *O afastamento da mulher do serviço por motivo de maternidade ou de aborto não equivale a falta que possa reduzir o período de férias. Por outras palavras, os 120 dias de licença previstos no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal não têm qualquer reflexo nas férias da empregada. O mesmo se pode dizer no caso de esse período ser ampliado de mais quatro semanas (§ 2º do art. 392, da CLT).*

Se, em meio às férias, verificar-se o parto, a empregada acrescentará o tempo restante ao repouso-maternidade.

Incluem-se, no rol dos casos que não acarretam faltas ao serviço, o parto antecipado e o aborto não-criminoso.

3) *O novo regime legal de férias deixa bem claro, no inc. III do artigo marginado, que as faltas ao serviço, por motivo de doença, não acarretam qualquer redução do período de descanso se a enfermidade for atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social — INSS. De conseqüência, as faltas por doença que se queira comprovar com atestado emitido por médico particular ou por outra qualquer entidade que não o INSS, serão reputadas faltas ao serviço. Se o afastamento, pelo motivo apontado, não exceder seis meses (inciso IV do art. 133), o empregado não sofrerá qualquer prejuízo no tocante às férias e, isto, se não der, no mesmo lapso de tempo, outras faltas ao serviço. Exemplificando: ficou 3 meses licenciado por motivo de saúde e percebendo auxílio-doença previdenciário; não faltou ao serviço injustificadamente; adquiriu o direito ao período de férias de 30 dias. Todavia, se o afastamento por doença ou acidente do trabalho tiver duração superior a seis meses, o trabalhador perde o direito a férias e, a seguir, começa fluir novo período aquisitivo.*

4) *Atraso na entrada ao serviço ou saída antecipada não se equiparam a falta com reflexo no número de dias de férias. A lei fala em faltas; atraso ou saída antecipada não são a mesma coisa. Se o empregado chega atrasado ao serviço, de duas, uma: fica impedido de ingressar na empresa e, aí, teremos uma falta injustificada ou é admitido e, então, ocorre o perdão que não deixa configurar-se a falta.*

5) *O artigo em epígrafe não faz menção a outros motivos justificados de faltas ao serviço, tais como o cumprimento de certas exigências do Serviço Militar; comparecimento em Juízo, como parte ou testemunha (art. 149, do CPC); greve legal, com pagamento dos dias de paralisação etc. Se a legislação específica manda pagar os salários correspondentes a essas ausências ao serviço, não serão elas computadas para qualquer efeito de férias.*

6) *O inc. V, do artigo acima transcrito, é criticável. Refere-se a inquérito administrativo em que o empregado é "impronunciado ou absolvido". Não sabemos se o legislador está falando de inquérito previsto no Estatuto dos Funcionários Públicos ou no inquério judicial para apuração de falta grave (v. art. 853, desta Consolidação). Na primeira hipótese, não há que falar em afastamento do serviço de empregado, pois aí se trata de funcionário público que está sujeito a regras especiais que não as desta Consolidação. Se se trata do inquérito mencionado no art. 853, da Consolidação, temos de advertir que, no caso, o empregado não é impronunciado (momento do processo penal), nem absolvido. Neste caso, é justo que o empregado — caso a Justiça julgue pela improcedência do inquérito — não sofra qualquer prejuízo em virtude da arbitrariedade praticada por seu empregador.*

Quanto à prisão preventiva decretada por delito em que a empresa não aparece como vítima ou denunciante, não nos parece razoável que o acontecimento seja considerado como daqueles que não ocasionam faltas ao serviço. No final de contas, a empresa nada teve a ver com o fato que provocou a detenção preventiva do empregado.

Enfim, "legem habemus".

Quando muito, deveria a lei prever, na hipótese em tela, a recondução do empregado ao seu posto na empresa.

7) *Anteriormente, discutia-se se o afastamento por motivo de doença e com percepção do correspondente benefício previdenciário provocava ou não a redução do período de férias. Entendiam alguns que nesse lapso de tempo não ficava o empregado à disposição do empregador e, por isso, seu tempo de repouso deveria ser diminuído (v. antigo art. 132, da CLT). Agora, as ausências por motivo de doença, até o máximo de 6 meses, não são catalogadas como faltas, no estabelecimento da proporção das férias. Não só foi o assalariado favorecido por um tempo maior para repouso cada ano, como também a base de cálculo dessa vantagem passou a favorecê-lo. É o que se deduz do conteúdo do inciso III do art. 131 combinado com o inciso IV do art. 133.*

8) *O artigo sob estudo não faz referência à questão do afastamento do empregado do serviço, por motivo de doença, e isto por prazo inferior a 15 dias. É evidente que a comprovação daquele motivo, nos termos da lei, além de obrigar o empregador a pagar-lhe o respectivo salário, até o 15º dia de afastamento (quando o encargo passa para a Previdência Social e o benefício se chama auxílio-doença), tem como resultado classificar tais faltas como justificadas, para os efeitos das férias.*

9) *O empregado, por motivos de ordem particular, é levado, muitas vezes, a solicitar a seu empregador licença para afastar-se temporariamente do serviço, sem qualquer remuneração. A empresa defere o pedido porque prefere conservar o empregado, devido às suas qualidades morais ou técnicas. No caso, o contrato de trabalho fica suspenso e a empresa desobrigada de fazer qualquer recolhimento à Previdência Social e ao FGTS. Essa situação tem reflexos na questão das férias anuais. Embora haja prévia autorização do empregador para que o empregado se licencie do trabalho, as decorrentes faltas ao serviço têm a natureza daquelas que provocam a diminuição do período de férias (ver artigo precedente). Assim pensamos porque o artigo em epígrafe informa que não será considerada falta ao serviço a ausência do empregado "justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário". Ora, no caso em estudo, a licença é sem remuneração; logo, não se trata de falta justificada ao serviço.*

10) *Há empresas que interrompem suas atividades por este ou aquele motivo e, nesse caso, os dias de paralisação do trabalho não se consideram faltas, para o efeito do cálculo de férias. Se, porém, essa interrupção durar mais de 30 dias, e não acarretar a perda de salários, o empregado perde o direito a férias.*

V. também nota 3 ao artigo 133.

11) *Segundo o disposto no inc. IV, do artigo em epígrafe, é falta justificada pela empresa apenas aquela que não determinar qualquer desconto salarial. Justificada a falta para fins disciplinares, mas sem o pagamento do correspondente salário, será ela computada na proporção das férias. O que deva ser falta justificada, com pagamento de salário, escapa à apreciação do intérprete. É um ponto que cabe apenas, ao exame do próprio empregador, e que escapa à análise do aplicador ou do intérprete da lei. O assunto depende de critério subjetivo, variável de um para outro empregador.*

12) *As normas legais sobre férias são de ordem pública. Impõem-se à vontade do empregado e do empregador, a menos que pretendam modificá-las, para favorecer o trabalhador. Ainda pelo mesmo motivo, as férias são irrenunciáveis e não podem ser objeto de transação.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Férias. Faltas ao serviço. Comprovação de freqüência. Folha de pagamento ou registro mecânico sem a assinatura do empregado (art. 74 da CLT) não são suficientes para comprovar faltas ao serviço, pois unilaterais. Quadro fático do apelo. Não se conhece a revista com base no Enunciado n. 126. TST-RR-3.468/88.4, 2ª T., *in* DJ de 22.8.90, p. 8.153.

2) Enunciado n. 89, do TST. Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

Observação: A redação que o Dec.-lei n. 1.535, de 13.4.77, deu ao art. 131, fixou, com clareza indiscutível, que deixam de ser faltas para o cálculo de férias aquelas que a própria lei menciona. Apesar dessa circunstância, as controvérsias prosseguiram, a ponto de compelir a mais alta Corte do Trabalho a baixar Súmula.

3) Enunciado n. 46, do TST. Faltas. Gratificação de Natal. Faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho. As faltas ou ausências decorrentes de acidentes do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo de gratificação natalina.

Art. 132. O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa.

NOTA

1) *O novo texto, em sua essência, não se diferencia do anterior.*

2) *O empregado para o efeito do artigo marginado só é protegido se se tratar de serviço militar obrigatório; está excluído da hipótese o serviço voluntário.*

3) *O serviço militar obrigatório provoca a suspensão do período aquisitivo, que recomeça a fluir após o retorno do empregado ao serviço o que deve ocorrer, no máximo, até 90 dias seguintes à baixa das fileiras militares. Não há conflito com o disposto no § 1º do art. 472: neste, para que o emprego seja garantido, deve o empregado, no prazo de 30 dias após o término do serviço militar, manifestar ao empregador o desejo de voltar ao serviço; no artigo marginado, estatui-se que a volta ao trabalho deve verificar-se até 90 dias após a baixa do serviço militar.*

4) *Oportuno recordar, aqui, que o art. 4º só manda computar o tempo de prestação do serviço militar obrigatório para fins indenizatórios e de aquisição da estabilidade no emprego.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula 463, do STF — Para efeito de indenização e estabilidade, conta-se o tempo em que o empregado esteve afastado, em serviço militar obrigatório, mesmo anteriormente à Lei n. 4.702, de 1.6.62.

2) Durante o período do aviso prévio, ainda que indenizado, não há como entender aplicável a regra do § 3º do art. 543 da CLT, visto que se trata de cláusula resolutiva legal de tempo certo e determinado. TST, SDI, E-RR 23.702/91, *in* DJU de 9.12.94, p. 34222.

Art. 133. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I — deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;

II — permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III — deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV — tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis (6) meses, embora descontínuos.

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§ 3º Para os fins previstos no inciso III desse artigo, a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará avisos nos respectivos locais de trabalho. (Redação dada pela Lei n. 9.016, de 30.3.95).

§ 4º (Vetado).

NOTA

1) *O artigo marginado reproduz a antiga redação com o acréscimo de situações que, em seguida, iremos pôr em foco.*

O inc. I, do artigo sob análise, está voltado para o caso em que o empregado deixa o serviço, e toma a iniciativa da rescisão contratual. "In casu", se voltar antes de decorridos 60 dias, o período aquisitivo recomeça a correr no ponto em que se interrompera com o afastamento do empregado. Se, porém, o retorno é após a ultrapassagem daquele prazo, perde ele o direito à parte já transcorrida do período aquisitivo antes do seu desligamento da empresa.

2) *Ocorre a perda do direito às férias no caso de a empresa conceder a seu empregado licença remunerada por mais de 30 dias. Se a licença for por tempo inferior, tratar-se-á de falta justificada, que não pode causar qualquer diminuição do repouso anual.*

3) *A cessação do trabalho — com pagamento de salários — para atender a interesses da empresa por prazo superior a 30 dias determina a perda das férias. Aqui, também, se aplica a observação feita no item anterior e referente ao afastamento do trabalho por período inferior a 30 dias.*

Tem a jurisprudência entendido que o pagamento parcelado do que for devido ao empregado, em virtude da paralisação das atividades da empresa, faz com que a situação não se enquadre no disposto no inc. III, do artigo sob estudo (antiga alínea "c" do art. 133). Essa exegese do texto legal parece-nos um pouco forçada, porque ele não veda um ajuste entre os interessados para que o pagamento se efetue em parcelas. Poder-se-á invocar a norma consolidada atinente à mora salarial para defesa da diretriz jurisprudencial, mas se considerarmos que, na maioria dos casos, a empresa cessa provisoriamente suas atividades, para livrar-se de momentâneas dificuldades financeiras, estamos em que a regra específica das férias deva ter interpretação mais flexível.

4) *No regime anterior não se fazia qualquer restrição ao tempo de afastamento por motivo de acidentes do trabalho. Com a modificação trazida pelo Dec.-lei n. 1.535 de 13.4.77, o empregado perde o direito a férias se ficar mais de seis meses percebendo prestações de acidente do trabalho. O mesmo acontece no que tange à percepção por igual período, de auxílio-doença pelo sistema geral da Previdência Social.*

5) *Reza o § 1º, do artigo em epígrafe, que a interrupção da prestação de serviços (incisos II, III e IV do dispositivo marginado) deve ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Temos como certo que cabe ao empregador proceder a essas anotações. Se não o fizer, as restrições contidas no artigo em estudo ficam mantidas, se provadas de outra maneira. Sua omissão, nesse particular, constitui infração administrativa que não acarreta a nulidade do respectivo ato jurídico.*

6) *Poder-se-á imaginar que os casos elencados neste artigo interrompem o curso do período aquisitivo e sua fluência é retomada com a cessação, causa do evento. O § 2º, do artigo sob comentário, diz, expressamente, que o implemento de qualquer das condições nele indicadas faz com que se inicie novo período aquisitivo quando do retorno do empregado ao trabalho.*

7) *A exigência encerrada no § 3º, do artigo sob comento, objetiva a prevenção de fraudes contra o terço constitucional. A ausência da comunicação não importa no não-reconhecimento do afastamento remunerado se, por outro meio, for ele provado.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Licença remunerada, art. 133, III, da CLT. Se a empresa concedeu licença remunerada por mais de 30 dias, pagando, inclusive o terço constitucional, cumpriu os requisitos do art. 133, III, da CLT. TST, 1ª T., RR 131124/94.3, *in* DJU 24.3.95, p. 6.943.

2) O empregado que falta ao trabalho no período aquisitivo de férias, por 40 dias, não faz jus ao descanso anual. O fato de o empregador ter tolerado a falta, deixando de puni-la, não

autoriza a aplicação do art. 131 da CLT. São circunstâncias diversas com finalidades distintas. TRT, 3ª Reg., 6ª Turma, RO 18.301/93, *in* DJ/MG de 12.2.94.

3) A interrupção do contrato de trabalho por mais de trinta dias, com percepção de salário, exclui o direito a férias conforme o art. 133, inciso II, da CLT. TRT, 10ª Reg., 1ª Turma, RO 3.294/93, *in* DJ/DF de 15.12.95, p. 19.138.

4) A conjugação dos itens II e III do art. 133 da CLT leva à conclusão de que, permanecendo o empregado sem trabalhar, mas recebendo salários, por mais de 30 dias no período aquisitivo, qualquer que seja a razão, perde ele direito às férias respectivas, desde que, naturalmente, o período de afastamento tenha sido contínuo e tenha proporcionado a ele liberdade idêntica a que teria nas férias. TST, 3ª T., RR 120.394/94, *in* DJU de 12.6.95, p. 16.525.

SEÇÃO II

Da Concessão e da Época das Férias

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinqüenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

NOTA

1) *A lei não oferece o conceito de casos excepcionais que justificam o fracionamento das férias. Todavia, se o empregador entender de usar a faculdade contida no artigo em epígrafe, mister é que haja justificativa para isso. Se o empregado considerar a decisão do empregador um ato arbitrário, poderá insurgir-se contra ela, recorrendo ao Judiciário.*

1.1) *Cabe, privativamente, ao empregador fixar a data em que o empregado deverá gozar férias. Se a lei recusasse ao empregador tal prerrogativa, haveria o perigo de muitos empregados, na mesma data, saírem de férias, provocando a paralisação das atividades da empresa.*

A Convenção n. 132, da OIT, dispõe, no art. 10, que "a ocasião em que as férias serão gozadas será determinada pelo empregador após consulta à pessoa empregada interessada em questão ou seus representantes, a menos que seja fixada por regulamento (da empresa), acordo coletivo, sentença arbitral ou qualquer outra maneira conforme à prática nacional." Está assente, portanto, que empregador e empregados têm a faculdade de, por meio de acordo coletivo de trabalho, criar critério diferente para a fixação da data das férias.

De outra parte, não pode o período de férias ter início num domingo ou em feriado, porque aí o empregado sofreria prejuízo.

2) *A Convenção 132 da OIT, desde outubro de 1999, integra nosso ordenamento jurídico e o § 2º, do seu art. 8º, estatui que "salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule o empregador e a pessoa empregada em questão e desde que a duração do serviço desta pessoa lhe dê direito a tal período de férias, uma das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptos". A norma altera, de conseguinte, o disposto no § 1º do artigo sob comento.*

O fracionamento das férias não exime o empregador da remuneração do período acrescida de 1/3 do seu valor.

3) *O Brasil, pelo Decreto n. 3.197, de 5.10.99 promulgou a Convenção n.132 da Organização Internacional do Trabalho sobre férias anuais remuneradas e, desde 23 de setembro de 1999, ela integra o nosso sistema legal.*

Admite esse documento internacional a possibilidade de o país-membro exigir período mínimo de serviço para a obtenção do direito a um período de férias. Esse período mínimo em caso algum poderá ultrapassar os seis meses.

JURISPRUDÊNCIA

1) Férias em dobro. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. TST, 5ª T., RR 75.397, *in* DJU de 8.4.94, p. 7.466.

2) Dobra de férias. O trabalhador adquire o direito a férias quando completa doze meses de serviços prestados e suas férias deverão ser gozadas nos doze meses subseqüentes a essa data, sob pena de pagamento em dobro da respectiva remuneração. TRT, 12ª Reg., 3ª T., RO 1.833/93, *in* DJ/SC de 8.9.94, p. 95.

3) O gozo de férias não poderia ter iniciado num domingo, já que era destinado ao descanso semanal remunerado. Tendo gozado apenas 29 dias de férias, faz o Reclamante jus a um dia de salário. TRT, 2ª Reg., 7ª T., RO 02950566140, *in* DJ-SP de 14.2.95, p. 57.

Art. 135. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

§ 1º O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua CTPS, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

§ 2º A concessão das férias será igualmente anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

NOTA

1) Duas são as exigências que devem ser satisfeitas antes da entrada do empregado em férias: comunicação por escrito a cargo da empresa e exibição, pelo empregado, da sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para a respectiva e obrigatória anotação. Feita a comunicação e recusando-se o empregado a exibir sua CTPS dentro do prazo previsto em lei, a empresa poderá puni-lo por isso. Fixada nova data de férias e, outra vez, o empregado não faz a entrega da sua CTPS, a empresa não deve manter-se impassível, porque seu alheamento possibilitará o decurso do prazo predeterminado por lei para a marcação das férias, dando lugar às sanções correspondentes — multa e remuneração em dobro. Ocioso ressaltar a importância do recibo do aviso das férias para o caso de um litígio com o empregado. Marcada a data das férias, é vedado ao empregador modificá-la sem a anuência do empregado.

O art.10 da Convenção n.132 estatui que a ocasião, para o gozo de férias, é fixada pelo empregador

"após consulta à pessoa empregada interessada em questão ou seus representantes, a menos que seja fixada por regulamento, acordo coletivo, sentença arbitral ou qualquer outra maneira conforme a prática nacional." Podemos admitir que a norma, do artigo sob comento, corresponde à "prática nacional."

2) *Tem o "caput" redação dada pela Lei n. 7.414, de 9.12.85 (DOU de 10.12.85).*

Art. 136. A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disso não resultar prejuízo para o serviço.

§ 2º O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

NOTA

1) *Consoante o art.10 da Convenção n.132 da OIT "a ocasião em que as férias serão gozadas será determinada pelo empregador, após consulta à pessoa empregada interessada em questão ou seus representantes, a menos que seja fixada por regulamento, acordo coletivo, sentença arbitral ou qualquer outra maneira conforme a prática nacional. Para fixar a ocasião do período de gozo das férias serão levadas em conta as necessidades do trabalho e as possibilidades de repouso e diversão ao alcance da pessoa empregada."*

A Convenção n.132 modificou o artigo sob exame.

Se após a consulta ao empregado, persistir um impasse, aí — a nosso ver — deve prevalecer o interesse da empresa.

As duas exceções a essa regra e inscritas nos dois parágrafos do artigo em estudo não foram eliminadas pela referida Convenção. Assim, os membros de uma mesma família que trabalhem num mesmo estabelecimento devem ter a mesma época para gozo do descanso anual. Se estudantes, os trabalhadores menores de dezoito anos devem ter férias que coincidam com as férias escolares.

Art. 137. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

§ 1º Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

§ 3º Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

NOTA

1) *Neste dispositivo, o legislador deixa bem claro que o empregado sempre deverá gozar o repouso anual, ainda que o empregador descumpra o prazo para a marcação das férias. A prova disso está no fato de que o empregado tem a faculdade de postular, na Justiça, a fixação da época de gozo das férias, fazendo jus, ainda, à remuneração em dobro. Bem sabemos que, antes do advento do Dec.-lei n. 1.535 de 13.4.77, era facultado ao empregado obter análogo resultado, fundando seu pedido em normas do Direito Comum, uma vez que a CLT era omissa nesse particular. Todavia, a nova redação dá mais força à pretensão do empregado de ser compensado pela lesão a seu direito. É dever do juiz remeter à autoridade competente do Ministério do Trabalho cópia da sentença transitada em julgado para que a empresa sofra as sanções previstas em lei.*

2) *Indaga-se se a pena diária de 5% de que trata o § 2º, do artigo em epígrafe, é exigível a partir da prolação da sentença de primeira instância ou da data em que essa decisão passou em julgado. Há autores que entendem ser a partir da sentença da Vara do Trabalho, caso desprovido o recurso do empregador. É este também o nosso pensamento.*

3) *Na hipótese do artigo sob análise, a remuneração em dobro das férias concedidas a destempo deve incluir o adicional mencionado no inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal e equivalente a um terço a mais da remuneração normal.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 81, do TST. Os dias de férias, gozados após o período legal de concessão, deverão ser remunerados em dobro.

2) Enunciado n. 7, do TST. A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado à época da reclamação, ou, se for caso, à de extinção do contrato.

3) Enunciado n. 328, do TST. Férias. Terço constitucional. O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da Constituição da República de 1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no art. 7º, inciso XVII.

4) O diploma consolidado prevê uma única cominação quando as férias são gozadas fora do período concessivo — o pagamento em dobro — art. 137. Demonstrando a empregadora que quitou as férias corretamente, com o pagamento dobrado referente aos dias extrapolados, incabível a concessão de novo gozo. TRT 3ª Reg., 4ª T., RO 3.968/93 *in* DJ/MG de 2.7.94.

5) Férias em dobro. São devidas, com salário em dobro, os dias de férias gozados após o período legal de concessão, embora o início do descanso tenha ocorrido dentro desse período. TRT-SP, 02870007790, 2ª T., Ac. 10.429/88.

Art. 138. Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

NOTA

1) A legislação vigente reconhece o direito de um empregado trabalhar para duas empresas, isto é, nada impede que ele celebre dois contratos de trabalho. É claro que, na hipótese, adquire o empregado direito às férias em ambas as empresas. O artigo marginado parece afinar-se com o que acabamos de dizer. Dizemos parece afinar-se porque, ao abrir a exceção à regra de que o trabalhador, em férias, não deve prestar serviços a outro empregador, declara que só não haverá violação da lei em se tratando de contrato com ele regularmente mantido. Mas, para o caso, que é contrato regularmente mantido com outro empregador? É aquele que se celebrou antes das férias ou no decorrer destas? Estamos

em que é indiferente, para os fins da lei, o momento do aperfeiçoamento do contrato laboral. O imprescindível é que o trabalho resulte de contrato regular.

Inútil frisar que o empregado em férias não está impedido de exercer atividades de profissional liberal.

Para concluir, entendemos que a lei deveria obrigar o empregado, sempre, a gozar férias anuais, ainda que tivesse mais de um empregador. De outro modo, os fins sociais e humanos da lei são frustrados.

SEÇÃO III
Das Férias Coletivas

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º Em igual prazo o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

JURISPRUDÊNCIA

1) *Férias coletivas. Prazo da comunicação. Utilizando-se a Empresa do seu poder de mando, ao conceder aos funcionários pelo período de 26.7.86 a 6.8.86, férias coletivas, sem prévia comunicação à entidade competente ou esta comunicação sendo efetuada tardiamente, tal fato apenas pode constituir infração administrativa, já que a penalidade que desejam os recorrentes impor à empresa, de converter o descanso em licença remunerada por tirar do empregado o tempo legal de preparação para o afastamento, não encontra guarida na lei. TST, 2ª T., RR-02473/90.4,* in *DJU 17.2.95, p. 2.966.*

Art. 140. Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Art. 141. Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo, as anotações de que trata o art. 135, § 1º.

§ 1º O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem, para cada empregado, as férias concedidas.

§ 2º Adotado o procedimento indicado neste artigo, caberá à empresa fornecer ao empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação mencionada no parágrafo único do art. 145.

§ 3º Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na CTPS as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

NOTA

1) *O Ministério do Trabalho, por meio da Portaria que expediu a 10 de outubro de 1979 e sob n. 3.560, aprovou um modelo de carimbo para anotação de férias coletivas na Carteira de Trabalho. Só as empresas com mais de 300 empregados é que podem empregar esse processo de anotação de férias.*

A Portaria n. 3.626, de 13.11.91, eliminou o referido modelo de carimbo; a empresa pode utilizar aquele que for de seu agrado. Autorizou, outrossim, anotações na Carteira de Trabalho por meio de etiquetas autenticadas pela empresa.

2) *As férias coletivas, para determinadas empresas, trazem reais vantagens. Há épocas do ano em que o mercado consumidor se retrai, devido a causas cíclicas e, então, convém ao empresário reduzir sua produção; e, para alcançar esse objetivo, nada mais interessante do que promover a cessação de todas as suas atividades, mediante a concessão de férias coletivas. O art. 139 não só admite as férias coletivas para toda uma empresa, como para um dos seus estabelecimentos ou para um dos seus setores.*

3) *As férias coletivas podem ser divididas anualmente, em dois períodos, mas nenhum deles inferior a dez dias. Neste caso, também, deve ser cumprida a exigência do aviso aos empregados, com antecedência mínima de quinze dias (§ 3º, art. 139).*

4) *Não diz a lei que a empresa, para conceder férias coletivas a seus empregados, está obrigada a pedir autorização ao Ministério do Trabalho. Diz, apenas, que deverá dar-lhe ciência da sua decisão. Nada mais. Exige, ainda, a lei que se faça idêntica comunicação aos sindicatos representativos dos empregados da empresa. Finalmente, como ocorre na concessão das férias individuais, o empregador, nas coletivas, não tem de consultar seus empregados sobre a data do início e do fim das férias. É-lhe facultado escolher a data que melhor atender a seus interesses.*

5) *O art. 140 será de difícil aplicação. Reza que os empregados admitidos há menos de 12 meses gozarão de férias proporcionais na oportunidade das férias coletivas, "iniciando-se, então, novo período aquisitivo". Figuremos o caso de um empregado admitido há 3 meses. Terá direito a 3/12 de 30 dias, porque não deu falta injustificada ao serviço. Suas férias proporcionais equivalerão a 7 dias e 12 horas. Se as férias coletivas forem de 30 dias, ele receberá o salário relativo àquele período e ficará sem trabalhar durante 22 dias e 12 horas, aguardando a volta de seus colegas ao serviço. Afora esse exemplo, temos o mais comum, que é a variedade dos períodos de férias dos empregados devido ao número maior ou menor de faltas de cada um.*

A completa solução de todos os problemas suscitados pelas férias coletivas só se consegue com algum prejuízo financeiro da própria empresa. À luz dos princípios legais, não vemos como contornar essa dificuldade.

Consoante o art. 20, da Lei n. 8.864/94, a microempresa está dispensada de fazer a comunicação das férias coletivas à Delegacia Regional do Trabalho, mas continua obrigada a fazê-la ao sindicato representativo de seus empregados.

No caso das férias coletivas em empresa com mais de 300 empregados, a estes devem ser fornecidas cópias visadas dos recibos relativos à quitação de que trata o art. 145.

6) *Escusado dizer que, nas férias coletivas, o empregado conserva o direito à remuneração com um terço a mais.*

SEÇÃO IV
Da Remuneração e do Abono de Férias

Art. 142. O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º Quando o salário for pago por hora, com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º Quando o salário for pago por tarefa, tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na CTPS.

§ 5º Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

NOTA

1) *De notar que o artigo marginado alude à remuneração e não ao salário e, destarte, todas as parcelas discriminadas no art. 457, da CLT, são consideradas no cálculo da remuneração das férias.*

2) *O texto sob exame espanca a maioria das controvérsias que, anteriormente, eram provocadas pelo cômputo desta ou daquela verba no estabelecimento da remuneração das férias. Diz ele, de modo imperativo, que os adicionais de trabalho noturno, extraordinário, insalubre ou perigoso são computados nesse cálculo. Se tais adicionais forem variáveis no transcorrer do período aquisitivo, fixar-se-á uma média duodecimal. Exemplificando, se o empregado, durante o período aquisitivo, recebeu importâncias variáveis pelas horas suplementares trabalhadas, deve-se totalizar esse número e multiplicar o salário-hora vigente na hora da concessão e depois dividir por 12. O quociente deve ser acrescentado à parte fixa da remuneração.*

3) *O artigo faz alusão às várias modalidades de remuneração (hora, dia, tarefa, percentagem, comissão etc.) e determina o cálculo da média mensal tendo por base o valor da hora, do dia ou da tarefa vigentes no instante da concessão das férias.*

4) *Discute-se, em doutrina, se a retribuição do repouso do empregado é salário ou contribuição de caráter assistencial imposta pelo Estado ao empregador. Apesar do prestígio dos seus opositores (*Arturo E. Sampay, Giorgio Ardau *e outros), é dominante a corrente que defende a natureza salarial da retribuição do repouso anual.*

Não procede o argumento de que o salário, na sua essência, é comutativo: só existe onde há prestação de serviços. O caráter remuneratório dos pagamentos feitos ao empregado em virtude das férias decorre da circunstância de o contrato de trabalho classificar-se entre os contratos sinalagmáticos, porque ele o é no conjunto de suas condições e não na precisa correspondência de prestação com prestação. Saliente-se que a legislação vigente considera salário o que o empregador paga ao empregado por motivo de férias. Parece-nos inobjetável o caráter remuneratório de tal pagamento. Não é por outro motivo que nele se incluem todas as parcelas da remuneração, tais como gorjetas, abonos, prêmios, horas extraordinárias, utilidades, etc.

5) *O novo texto do art. 142 não condiciona à habitualidade a inclusão das horas suplementares no cálculo da remuneração das férias.*

6) *Durante as férias o empregado não perde seu direito ao salário-família regulado pela Lei n. 8.213, de 24.7.91 (arts. 65 a 71). No decorrer do repouso anual, o empregado continua a ter os mesmos encargos familiares visados por aquele benefício legal.*

7) *A parte do salário paga em utilidades, computada no cálculo da remuneração das férias, deve ser, obrigatoriamente, objeto de anotação na Carteira de Trabalho do empregado.*

8) *Diz o artigo em epígrafe — e esta é a regra geral — que se há de computar, no cálculo da remuneração das férias, todas as parcelas que tenham caráter salarial. Destarte, as gratificações mensais sem caráter aleatório e devidamente ajustadas entre empregado e empregador têm de ser consideradas para o efeito daquele cálculo. Não dizemos o mesmo em relação às gratificações semestrais ou anuais. Estamos com o esclarecido* Süssekind *quando diz: "As gratificações anuais ou as semestrais são devidas nas épocas próprias, independentemente da circunstância de o empregado estar em gozo de férias. Se elas fossem computáveis à razão de 1/12 ou 1/6 na remuneração das férias, é evidente que o empregado receberia em dobro a respectiva parcela" ("Comentários à nova Lei de Férias", LTr Editora, 1977, pág. 110).*

9) *A gorjeta é incluída no cálculo da remuneração das férias. Sua estimativa é aquela prevista no § 2º do art. 29 e fixada pelo empregador, com a aprovação do empregado. Na espécie, costuma-se usar o salário mínimo como unidade monetária. Por isso, é comum a modificação dessa remuneração mínima no curso do período aquisitivo das férias. No referido cálculo, levar-se-á em conta o salário mínimo (ou valor de referência) vigorante na data da concessão das férias.*

10) *Apurado o valor da remuneração das férias nos termos do artigo sob comentário, é ele acrescido de um terço, como prescreve o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.*

Segundo Instrução Normativa n. 49, de 10.5.89, da Secretaria da Receita Federal, o acréscimo de um terço é tributável para fins do imposto de renda.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 104, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — É devido ao rurícola o pagamento de férias, qualquer que tenha sido a data de sua admissão e, em dobro, se não concedidas na época prevista em lei.

1.1) Enunciado n. 253, do TST — Gratificação semestral. Repercussões — A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina. (Nova redação dada pela Resolução n. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

1.2) Enunciado n. 328, do TST — "Férias. Terço constitucional. O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da Constituição da República de 1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto em seu artigo 7º, inciso XVII"..

1.3) Enunciado n. 159, do TST — Substituição — Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (Nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) O pagamento decorrente de férias não gozadas por absoluta necessidade do serviço, não está sujeito à incidência do imposto de renda, vez que tem caráter indenizatório, não se constituindo, assim, em acréscimo patrimonial. STJ, 2ª T., REsp 35.070-4, *in* Rev. LTr 59/10-1383 (outubro de 1995).

3) Enunciado n. 354, do TST — As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

4) Adicional de insalubridade. Integração nas férias e 13º salário. O adicional de insalubridade possui natureza salarial e integra a remuneração do trabalhador para todos os fins. Seu escopo é recompensar com maior valor o trabalho insalubre, mais penoso e ao hipossuficiente. A possibilidade de supressão do adicional quando cessarem os agentes insalubres, prevista no art. 194 da CLT, não lhe confere caráter eminentemente indenizatório. Enquanto persistir a agressão nociva à saúde do trabalhador, deve o adicional incidir no cômputo das férias e do 13º salário, tendo em vista a finalidade precípua de proteção à higidez do empregado. Recurso parcialmente conhecido e desprovido. TST, SDI, E-RR-85.466/93.1, *in* DJU 9.8.96, p. 27.263.

5) O pedido de conversão das férias em pecúnia, por si só, não retira o direito do trabalhador à percepção da remuneração normalmente devida, em concomitância com aquela decorrente do descanso anual não gozado. Recurso de Revista conhecido e provido. TST, 2ª T., RR 228.041/95.6, *in* DJU de 22.8.97, p. 39.083.

6) A concessão de licença remunerada por mais de 30 dias, atendendo a interesse do empregado, embora com a concordância do trabalhador, não exclui o direito ao terço constitucional. Trata-se de norma de ordem pública. TRT, 2ª Reg., Ac. 02950355042, *in* DO de 29.1.97.

7) Enunciado n. 149, do TST — A remuneração das férias do tarefeiro deve ser a base média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão.

8) Gratificação de férias. Uma vez instituída a gratificação salarial, qualquer que seja sua denominação, e, presentes, principalmente, a habitualidade do pagamento e percentuais, não poderá a empresa deixar de pagá-la, sob o singelo argumento de que esta gratificação de férias não pode ser cumulativamente paga com o abono constitucional de férias. O terço constitucional não pode ser confundido com a mencionada gratificação de férias, pois, esta última, decorreu de norma coletiva instituída pela reclamada para compensar a renúncia dos seus empregados ao salário *in natura* que percebiam há longos anos. Assim sendo, tal gratificação de férias incorporou-se ao salário dos obreiros. TST, 5ª T., RR-114-217/94.2, *in* DJU 2.6.95, p. 16.554.

9) Gratificação de férias. A Constituição assegura o direito à percepção de 1/3 sobre as férias, sem restringir o alcance do benefício. Não encontra amparo legal a pretensão de ver reconhecido o direito apenas em se tratando de férias integrais, ainda mais quando existente norma convencional assegurando o benefício, em percentual mais vantajoso para o empregado, sem impor qualquer restrição. Recurso conhecido e desprovido. TST, 2ª T., RR-120.310/94.6, *in* 22.11.96, p. 45.987.

Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo do requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

NOTA

1) *Já dissemos, anteriormente, que as férias anuais têm fundamentos fisiológico, social, cultural e outros. Sob o ângulo fisiológico, não se sabe ao certo qual o tempo de repouso anual de que mais precisa o trabalhador. Mas, de qualquer modo, o assalariado necessita, cada ano, interromper seu labor, para descansar durante um lapso de tempo predeterminado em lei. Considerações que tais não nos deixam compreender a faculdade legal dada ao empregado de converter em pecúnia um terço do período de férias a que tiver direito.*

A Convenção n.132 da OIT não previu a possibilidade de o empregador converter em pecúnia um terço das suas férias.

1.1) *O parágrafo 3º tem redação dada pela Medida Provisória n. 1.952-21, de 2.3.00. (Atual MP n. 2.164, de 24.8.01).*

2) *Consoante o dispositivo sob análise, a conversão de parte das férias em dinheiro não depende da aquiescência do empregador. Basta o empregado solicitar-lhe o aludido abono quinze dias antes do término do período aquisitivo. Observe-se que a lei não diz que o terço das férias conversível em dinheiro se refere ao período de 30 dias; menciona o período a que o empregado tiver direito, o qual varia em função do número de faltas registradas durante o período aquisitivo. A conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário é um direito potestativo, uma vez que aquela se concretiza mediante declaração unilateral de vontade do empregado.*

3) *À base de cálculo do abono de que trata o artigo* supra *deve incluir o adicional de um terço do salário normal, instituído pelo inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.*

Assim deve ser porque o abono corresponde a um terço da remuneração das férias e desta faz parte o adicional que acabamos de mencionar.

Ver, nesse sentido, a Instrução Normativa SRT n. 1, de 12.10.88.

Por oportuno, sublinhamos que, nos termos do artigo marginado, o abono pecuniário refere-se às férias a que o empregado tiver direito, as quais poderão ter ou não a duração de 30 dias, conforme o caso.

Estranhamente, o § 2º, do artigo em estudo, coloca o sindicato profissional como um substituto dos empregados na decisão a propósito do questionado abono pecuniário quando se tratar de férias coletivas. Por meio de um acordo coletivo de trabalho, sindicato e empresa decidem a respeito.

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de 20 (vinte) dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho. *(A Lei n. 9.528, de 10 de dezembro de 1997, suprimiu as palavras finais do artigo: "... e da previdência social". Assim, o abono de férias passou a ser computado na contribuição previdenciária do trabalhador).*

NOTA

1) *O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como aquele que resultar de contrato individual do trabalho, do regulamento da empresa, de acordo coletivo ou de convenção coletiva, não integrará a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho, o que significa dizer que, sobre esse abono, não incidirá o recolhimento ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.*

2) *Autoriza o artigo sob comento a empresa a conceder, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, com liberalidade, abono pecuniário relativo até 20 dias de salário e, no caso, a respectiva importância não será incluída no cálculo das contribuições ao FGTS. Cumpre-nos dizer que essa liberalidade só se traduz em dinheiro, eis que o empregado continuará com direito aos 20 dias restantes de férias. Cabe às partes pactuar se o terço constitucional será computado, ou não, no cálculo de um abono até 20 dias de salário.*

3) *O adicional instituído pelo inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal não é de índole salarial, como também não o é o abono de férias a que se reporta o artigo sob exame.*

4) *Como assinalamos na nota 1 ao art. 143, a conversão, em pecúnia, de parte das férias a que tem direito o trabalhador é incompreensível à luz da fisiologia do trabalho.*

Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso o do abono referido no art. 143, serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único. O empregado dará quitação do pagamento com indicação do início e do termo das férias.

NOTA

1) *O tempo do período de férias que for objeto de abono é tempo de serviço. A lei só o exclui para os efeitos da remuneração.*

JURISPRUDÊNCIA

1) A gratificação de férias ou abono de férias em valor superior a vinte dias do salário, como ocorre *in casu*, já que, para a remuneração dobrada, integra a mesma para os efeitos da legislação do trabalho e da legislação social, a teor do art. 144 da Consolidação das Leis do Trabalho. Embargos rejeitados. TST, Pleno, E-RR-2.646/84, *in* DJ de 19.12.89, pág. 18.562.

SEÇÃO V

Dos Efeitos da Cessação do Contrato de Trabalho

Art. 146. Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único. Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

NOTA

1) *O artigo sob análise estabelece que, na extinção do contrato de trabalho, "qualquer que seja a sua causa" (portanto, inclusive a morte), sempre será devida ao empregado a remuneração das férias a que já tiver direito. Por outras palavras tanto faz que o empregado haja pedido dispensa do serviço ou tenha praticado falta grave, porque sempre lhe será devida a remuneração já mencionada.*

2) *Quando o tempo de serviço exceder a 12 meses e o empregado não houver praticado falta grave, terá ele direito às férias proporcionais à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a quatorze dias. Como se vê, ainda que o empregado peça dispensa do emprego, terá ele direito ao período incompleto de férias.*

3) *Na extinção do contrato de trabalho, seja lá for a causa — por falta grave ou sem motivo justificado — a remuneração das férias não-gozadas não contará com o adicional de 1/3. O artigo "sub examen" diz, peremptoriamente, que, no caso, a remuneração será simples. A norma não agride o inciso XVII, do art. 7º, da Lei Fundamental, porque neste também se estatui que o adicional é exigível no gozo do descanso anual. No TST prevaleceu entendimento contrário ao nosso. Ver Enunciado n. 328.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 7, do TST — A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado à época da reclamação.

2) Súmula n. 149, do TST — A remuneração das férias do tarefeiro deve ser na base da média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão.

2.1) Enunciado n. 10, do TST — É assegurado aos professores o pagamento dos salários no período de férias escolares. Se despedido sem justa causa ao terminar o ano letivo ou no curso dessas férias faz jus aos referidos salários.

3) A Constituição Federal institui o abono de 1/3 a mais do que o salário normal por ocasião do gozo das férias anuais remuneradas. O direito ao gozo das férias anuais é condição para a implementação do benefício, razão pela qual carece de fundamento legal a concessão do abono quando o empregado tiver o pacto laboral rescindido com direito ao recebimento apenas das férias proporcionais. TRT 12ª Região, 1ª Turma, RO-1.019/93, *in* DJ/SC de 22.8.94, p. 76.

3.1) Enunciado n. 261, do TST — Férias proporcionais. Pedido de demissão. Contrato vigente há menos de um ano — O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3.2) Enunciado n. 328, do TST — O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da Constituição da República de 1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto em seu artigo 7º, inciso XVII.

4) Férias proporcionais. Empregado doméstico. Não são devidas férias proporcionais aos empregados domésticos, posto que inaplicável à hipótese o princípio da isonomia, pois abarcaria ali também a garantia de todos os direitos assegurados aos trabalhadores de outras categorias, levando a cabo uma generalização, que, à época, evidentemente, não estava na intenção do legislador que já "avançara" algumas concessões do doméstico. O Decreto regulamentador (71.885/73), ainda que o quisesse não tinha qualificação para ir além do limite de lei. Embargos conhecidos e não providos. TST, SDI, E-RR 4801/87.4, *in* DJU de 12.4.91, p. 4.227.

5) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Incidência. Valores pagos a título de aviso prévio indenizado. O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS. Inteligência do Enunciado n. 305 do TST. Férias indenizadas. Quando as férias deixam de ser usufruídas na vigência do pacto laboral e são pagas em dinheiro após a sua rescisão, o período correspondente não integra o tempo de vigência do contrato de trabalho, como ocorre com o aviso prévio, correspondendo o seu pagamento a uma indenização substitutiva pela não concessão do descanso anual na época própria, sendo inviável a incidência de contribuição do FGTS por ausência de tempo de serviço a ser garantido. TST, SDI, E-RR-34923/91.0, *in* DJU 24.9.93, p. 19.683.

Art. 147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

NOTA

1) *Antes de completar doze meses de serviço, se o empregado for dispensado sem justa causa ou terminar seu contrato a prazo, terá o empregado direito a férias proporcionais, com remuneração calculada nas bases previstas no artigo anterior. Ainda aqui, a rescisão contratual, de iniciativa do empregado, não exclui seu direito a férias proporcionais, pois a lei só se refere a uma causa excludente desse direito: dispensa por justa causa.*

A remuneração das férias proporcionais não dá direito ao adicional de 1/3 e isto pelas razões expostas no item 3, do art. 146.

O art. 4º da Convenção n.132 da OIT prevê a hipótese de a pessoa empregada, que tenha completado o período "de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no artigo 3, ter direito nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas." A disposição da Convenção assegura, na espécie, as férias proporcionais sem nenhum condicionamento. Dessarte, não se recusam férias proporcionais ao empregado dispensado por justa causa.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 261, do TST — Férias proporcionais. Pedido de Demissão — Contrato vigente há menos de ano — O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais. (nova redação dada pela Resolução n. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Enunciado 14, do TST — Culpa recíproca — Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

Art. 148. A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do art. 449.

NOTA

1) *A remuneração das férias adquire natureza salarial, por força do disposto no artigo em epígrafe, para os efeitos do art. 449, da CLT, onde se procura amparar o empregado, no caso de falência ou concordata do empregador.*

2) *O aviso prévio integra o período aquisitivo das férias, ainda que indenizado. V. nossa nota 3 ao art. 487.*

SEÇÃO VI
Do Início da Prescrição

Art. 149. A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

NOTA

1) *O artigo em foco parece indicar dois termos iniciais do prazo de prescrição do direito de reclamar a concessão das férias: expiração do prazo que a lei concede ao empregador para marcar a data das férias ou a data do término do contrato. Em verdade, o legislador faz menção a duas situações distintas. Nos contratos de vigência superior a um ano, tem o empregador os 12 meses após o período aquisitivo das férias para marcar a data do seu gozo. Vencido esse prazo, a partir daí começa a fluir o prazo de 5 ou 2 anos de prescrição conforme o caso. Em se tratando, porém, de contrato com vigência inferior a um ano e ocorrendo sua dissolução imotivada, por ato do empregador, a prescrição se inicia na data do desfazimento do vínculo empregatício. Verificando-se a rescisão do contrato de trabalho, quando o empregado já adquirira direito a férias, mas não as gozara, o prazo prescricional de que fala este artigo se inicia no dia em que ocorrer a dissolução do contrato de trabalho.*

Aqui fazemos menção ao art. 7º, inciso XXIX da Constituição Federal, que fixa em 5 anos o prazo de prescrição do direito de ação do trabalhador, prazo que, em nenhuma hipótese, pode ir além de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

SEÇÃO VII

Disposições Especiais

Art. 150. O tripulante que, por determinação do armador, for transferido para o serviço de outro, terá computado, para o efeito de gozo de férias, o tempo de serviço prestado ao primeiro, ficando obrigado a concedê-las o armador em cujo serviço ele se encontra na época de gozá-las.

§ 1º As férias poderão ser concedidas, a pedido dos interessados e com aquiescência do armador, parceladamente, nos portos de escala de grande estadia do navio, aos tripulantes ali residentes.

§ 2º Será considerada grande estadia a permanência no porto por prazo excedente de seis dias.

§ 3º Os embarcadiços, para gozarem férias nas condições deste artigo, deverão pedi-las, por escrito, ao armador, antes do início da viagem, no porto de registro ou armação.

§ 4º O tripulante, ao terminar as férias, apresentar-se-á ao armador, que deverá designá-lo para qualquer de suas embarcações ou o adir a algum dos seus serviços terrestres, respeitadas a condição pessoal e a remuneração.

§ 5º Em caso de necessidade, determinada pelo interesse público, e comprovada pela autoridade competente, poderá o armador ordenar a suspensão das férias já iniciadas ou a iniciar-se, ressalvado ao tripulante o direito ao respectivo gozo posteriormente.

§ 6º O Delegado do Trabalho Marítimo poderá autorizar a acumulação de dois períodos de férias do marítimo, mediante requerimento justificado:

I — do sindicato, quando se tratar de sindicalizado;

II — da empresa, quando o empregado não for sindicalizado.

NOTA

1) *O tripulante tem direito ao adicional instituído pelo inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal: um terço a mais do salário normal para remuneração das férias.*

A Lei n. 7.731, de 14.2.89, extinguiu o Conselho Superior do Trabalho Marítimo e suas Delegacias. As funções destas foram transferidas para a Delegacia Regional do Trabalho, do MTE.

1.1) *Despiciendo dizer que o tripulante dispensado sem motivo justo faz jus a férias vencidas ou proporcionais, conforme o caso.*

Numa ou noutra hipótese, a respectiva remuneração terá o acréscimo de 1/3, segundo Enunciado n. 328 do TST.

Caso o tripulante, por determinação do armador, passe a prestar serviços a um outro, o período aquisitivo das férias não se interrompe. O novo empregador terá de conceder, ao tripulante, o período integral de férias.

2) *O fracionamento das férias do tripulante não obedece às regras estabelecidas para aqueles outros empregados sujeitos a disposições da Consolidação. O seu parcelamento pode ter como ponto de partida o tempo mínimo de duração da permanência do navio num porto: 6 dias. É o que a própria lei chama de grande estadia.*

3) *A acumulação de dois períodos de férias é autorizada pelo Delegado do Trabalho mediante requerimento justificado do sindicato, se o tripulante for sindicalizado, ou da empresa, se não o for. A lei é silenciosa quanto à faculdade de o próprio interessado manifestar-se diretamente àquela autoridade a favor ou contra a acumulação.*

4) *A Convenção n. 91, da OIT, cuida das férias remuneradas dos marítimos e foi aprovada, em Genebra, em 1949 (v.* Arnaldo Süssekind*, Convenções da OIT, 2ª edição, LTr, 1998, p. 158). Promulgada pelo Decreto n. 66.875, de 16.7.70, veio regular as férias dos tripulantes de embarcações das linhas internacionais.*

Art. 151. Enquanto não se criar um tipo especial de caderneta profissional para os marítimos, as férias serão anotadas pela Capitania do Porto na caderneta-matrícula do tripulante, na página das observações.

Art. 152. A remuneração do tripulante, no gozo de férias, será acrescida da importância correspondente à etapa que estiver vencendo.

NOTA

1) O tripulante de navios de bandeira nacional, no gozo das férias anuais, também faz jus ao terço previsto na Constituição Federal.

SEÇÃO VIII

Das Penalidades

Art. 153. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com multas de valor igual a 160 BTN por empregado em situação irregular.

Parágrafo único. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em dobro.

NOTA

1) *Tem o artigo a redação dada pela Lei n. 7.855, de 24.10.89. Estabelece a pesada multa de 160 BTN por empregado em situação irregular. Não fixa — como de praxe — uma gradação dessa sanção, para punir o infrator primário ou contumaz. Em matéria de férias e em qualquer caso, a multa é sempre a mesma. A expressão "situação irregular" do empregado é por demais abrangente. Não se refere, apenas, ao empregado que não goza férias no período previsto em lei, irregularidade que, indubitavelmente, é a mais grave dentre aquelas que se pode praticar no que tange ao repouso anual. Está exposto ao mesmo castigo o empresário que se esquece de anotar na Carteira de Trabalho do empregado a concessão das férias. Acontecerá o mesmo com o empregador que deixar de anotar o fato na ficha ou registro do empregado. Que dizer do infeliz empregador com mais de trezentos empregados (art. 141 desta Consolidação) que prefere as férias coletivas e não se lembra de bater o carimbo na Carteira de Trabalho?*

Outros exemplos poderíamos apresentar para demonstrar que o artigo em estudo agasalha medida punitiva por demais pesada e que, em alguns casos de micro, pequena ou média empresa, é suscetível de tornar inviável o empreendimento econômico.

O supracitado diploma legal (Lei n. 7.855) em seu art. 2º estatui que o valor das multas administrativas decorrentes da violação das normas trabalhistas, previstas na CLT e legislação extravagante, será, a partir de 25.10.89 (data da publicação daquela lei) triplicado e, em seguida, expresso em quantidade de BTN. A norma não se aplica ao Capítulo V do Título II da CLT, que terá seus valores convertidos em BTN e nem às previstas nos arts. 153 e 477, § 8º, com a nova redação recebida, também, da Lei n. 7.855. O legislador não foi prudente na dosagem das sanções imponíveis àqueles que violam as regras da CLT. Tais multas não deixam de ser um meio de aprimorar o sistema de proteção do trabalho subordinado. Mas, levando-o aos extremos já apontados, fará com que se acredite ser perigosa a profissão de empresário em nosso País.

2) *A multa é de 160 UFIRs por empregado nos seguintes casos:* a*) concessão de férias por períodos inferiores a 30/24/18 ou 12 dias;* b*) desconto ilegal de faltas no período aquisitivo das férias;* c*) concessão das férias fora do prazo legal;* d*) parcelamento irregular das férias;* e*) parcelamento para trabalhadores menores de 18 e maiores de 50 anos de idade;* f) *falta de registro das férias;* g*) férias não-coincidentes com as escolares para menor de 18 anos, embora houvesse opção;* h*) não pagamento em dobro quando concedidas as férias fora do prazo legal;* i*) não concessão das férias aos empregados do mesmo setor;* j*) parcelamento das férias aos empregados do mesmo setor;* k*) falta de comunicação das férias coletivas à DRT;* l*) pagamento das férias fora do prazo legal (a 2 dias do gozo).*

CAPÍTULO V

DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

SEÇÃO I

Disposições Gerais

Art. 154. A observância, em todos os locais de trabalho, no disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

NOTA

1) *Não julgamos oportuno, na abertura do Capítulo sobre segurança e medicina do trabalho, analisar o Direito do Trabalho à luz das ideologias que tentam explicar isto ou aquilo, como a importância da liberdade, a função social da propriedade privada, a submissão do Estado aos fins últimos da vida humana e assim por diante.*

Conhecemos o magistério de Camerlynck *e* Lyon-Caen *a propósito da característica do Direito do Trabalho francês que é a de manter-se afastado da técnica jurídica para situar-se bem perto das lutas ideológicas ("Derecho del Trabajo", Ediciones Aguilar, 1974, Madrid, págs. 39-40). Sabemos, outrossim, ser o Direito do Trabalho francês o antípoda do Direito anglo-saxão, marcado pelo empirismo resultante do permanente contato com as reivindicações cotidianas das classes trabalhadoras.*

Que dizer do nosso Direito do Trabalho? Na terceira década deste século, quando veio tomar lugar em nosso ordenamento jurídico, não se percebiam em suas

raízes quaisquer traços de liberalismo, de socialismo ou comunismo em intensidade capaz de influenciar sua estrutura e seus institutos. O que se viu, então, foi a vontade autoritária do homem — Getúlio Vargas *— editando leis, atropeladamente, ao arrepio de reais necessidades do meio social, mas que, sem dúvida alguma, o tornaram bastante popular. Embora se diga que, no plano político, antes de 1930, quando ascendeu ao poder, era ele classificado como um liberal, o certo é que foi buscar no modelo jurídico da Itália de Mussolini a inspiração para muitas das normas que ainda se agasalham em nossa Consolidação das Leis do Trabalho, sobretudo as que compõem nosso direito sindical. No Brasil, o intervencionismo estatal nas relações do trabalho acentuou-se consideravelmente de 1930 para cá. Aliás, em todos os países do mundo, essa ingerência oficial nas relações de trabalho é, atualmente, uma constante.*

Através das numerosas e longas etapas da história humana, vemos o homem trabalhando exposto aos mais variados riscos. Todavia, o Poder Público, no mais das vezes, sempre voltou sua atenção para a segurança do trabalho muito depois de haver cuidado de outros aspectos da vida laboral: remuneração, duração da jornada etc.

Quando a Revolução Industrial e o progresso galopante da ciência e da tecnologia vieram diversificar as atividades industriais, novas ameaças à saúde do trabalhador se manifestaram.

A corrida desenfreada ao lucro e a satisfação de necessidades individuais ou coletivas, criadas artificialmente, não permitiam que se fizesse uma pausa para eliminar o sofrimento imposto ao trabalhador pelas máquinas e pelos processos de produção que o engenho humano engendrou. Ademais, qualquer pretensão mais ousada, no sentido de restringir o uso dos bens e equipamentos do empresário, a fim de proporcionar maior segurança ao trabalhador, esbarrava na concepção da propriedade privada como um dos pilares da sociedade saída das entranhas da Revolução Industrial, alimentada pelos princípios do liberalismo político e econômico.

Hoje, a segurança e a medicina do trabalho, como meios de proteção do homem no trabalho, na garupa do intervencionismo estatal, penetram cada vez mais nas cidadelas do direito da propriedade e da liberdade de trabalho, para exigir maior respeito, maior cuidado com a saúde daqueles que movimentam as máquinas e dão vida às nossas empresas.

Se o Direito do Trabalho é um dos meios mais eficazes usados pelo Estado moderno para aliviar tensões sociais e para valorizar o trabalho do homem, seu Capítulo reservado à segurança e medicina do trabalho é uma das mais significativas expressões desse intervencionismo oficial nas relações do Capital e do Trabalho.

Como acontece em outros campos da vida social, é a figura do homem que, passo a passo, está se projetando sobre tudo e todos, em dimensão de grandeza cada vez maior.

Ao influxo de princípios e idéias muitas vezes antagônicos, o Estado moderno anulou muitos dos fatores que levaram Engels *e* Marx, *no século passado, a fazer previsões que tinham como premissa a inalterabilidade das regras do jogo político, social e econômico. Não previam a rápida transformação do Estado-gendarme em Estado do bem-estar social (*Welfare State*), em que o capitalismo aceita que lhe cortem largas fatias de suas prerrogativas em holocausto ao equilíbrio que deve haver entre os grupos sociais.*

Há quem afirme que o capitalismo, por intermédio do Estado do bem-estar social, procura sobreviver. É, em resumo, um meio de defesa dos privilégios do próprio capital. Nossa opinião é diferente. O Welfare State *é um processo já muito avançado de transformação do capitalismo.*

Pouco a pouco, o Estado moderno reforça as defesas do essencial à dignidade da pessoa humana, não porque os princípios desta ou daquela ideologia lhe inspirem a ação, mas porque no mundo moderno surgiram forças assaz poderosas que precisam ser contidas para que o homem não seja o meio para isto ou para aquilo. Aqui, recordamos as palavras de Inácio de Loyola*: "Todas as coisas da terra foram criadas para o homem, a fim de o ajudar a atingir a finalidade para que foi criado" ("Exercices Spirituels").*

Estamos na crença de que, em futuro próximo, todas as nações do globo ordenarão sua economia de conformidade com o que se inscreve no art. 41 da Constituição Italiana: "Não se admite o desenvolvimento da economia privada à custa da saúde do trabalhador".

Alimentamos a esperança de que, em breve, qualquer pessoa considerará fato normal a proibição de determinadas atividades fabris, porque se sabe serem elas nocivas à saúde dos trabalhadores.

1.1) *Pela Portaria n. 3.144, de 2.5.89, a Secretaria da Segurança e Saúde do Trabalhador, do Ministério, recuperou a faculdade de regular disposições específicas da CLT.*

1.2) *Não incorremos em exagero ao declarar que o legislador, em nosso País, só se ocupou de medidas preventivas das moléstias profissionais e dos riscos ocupacionais com a Consolidação das Leis do Trabalho, isto é, em 1º.5.43. Em época precedente, apenas alguns aspectos da questão eram focalizados no Dec.-lei n. 3.700, de 9.10.41 e no Dec. n. 10.569, de 5.10.42. Era, então, o Brasil, ainda, País eminentemente agrário, com uma indústria incipiente, que utilizava equipamento e tecnologia obsoletos. Na agricultura, o problema não se apresentava de molde a despertar a atenção do Poder Público e dos estudiosos, já que o uso de ferramentas manuais e processos anacrônicos de cultivo da terra não criava situações merecedoras de cuidados especiais por parte do Estado. Fertilizantes e equipamentos mecânicos eram praticamente desconhecidos.*

O Capítulo V do Título II da CLT, em sua redação original, não se distingue substancialmente do texto que o Dec.-lei n. 229, de 28.2.67, lhe veio dar e intitulando-o Segurança e Higiene do Trabalho. Em ambos os textos, é observável a brusca irrupção do intervencionismo estatal na vida empresarial, no que tange à proteção da integridade biológica do trabalhador.

Essa circunstância se afina com a tendência oficial, manifestada após 1930, de o Poder Público não aguardar a pressão dos acontecimentos sociais para editar a correspondente norma disciplinadora. A partir daí, procurou sempre antecipar-se à realidade, o que torna procedente a observação de que nossa legislação trabalhista é de caráter dativo.

O Dec.-lei n. 229 trouxe, em sua esteira, o Serviço Especializado de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho. O dispositivo — art. 164 da CLT — permaneceu em estado cataléptico até 1972 quando o Ministro do Trabalho baixou a Portaria n. 3.237, dispondo sobre a estrutura, composição e funcionamento daqueles organismos nas empresas com mais de 100 empregados. Os resultados da implantação desses Serviços serão apreciados mais adiante. Por agora, queremos frisar que, a rigor, a prevenção de moléstias profissio-

nais e de acidentes do trabalho só passou a fazer-se de forma sistemática, em satisfatórias proporções, depois daquela Portaria.

A 22.12.77, por meio da Lei n. 6.514, modificou-se outra vez, o texto do Capítulo V do Título II, da CLT. As normas atinentes à segurança e medicina do trabalho continuam com a marca característica de acentuado intervencionismo estatal e apresentam inovações que ninguém deixará de reconhecer como um avanço considerável em favor da proteção da saúde do assalariado quando no trabalho. Os agentes do Poder Público foram dotados de maior força para compelir os empresários a respeitarem as normas pertinentes à matéria sob comentário; os representantes dos trabalhadores, nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, são protegidos por um tipo especial de estabilidade; os sindicatos poderão representar os trabalhadores nos feitos judiciais, versando questões de insalubridade ou periculosidade e os limites de tolerância serão considerados na caracterização da insalubridade.

Há imperfeições na nova lei, como iremos salientar mais adiante. Inobstante, sua superioridade é flagrante quando posta em confronto com aquelas que a antecederam no tempo.

Informa Süssekind *("Comentários à CLT e à Legislação Complementar", t. II, pág. 10, 1961) que o primeiro diploma internacional sobre higiene e segurança do trabalho é a Convenção de Berna, de 1906, por iniciativa da Associação Internacional para a Proteção dos Trabalhadores e que proibia a fabricação, a importação e a venda do fósforo branco nos países que a ratificassem.*

Quer isto dizer que, ao longo do século XIX, quando o mundo assistiu à violenta expansão industrial, o trabalhador não gozava de qualquer proteção no tocante aos riscos ocupacionais. As informações sobre esse período apontam-no como o mais sombrio da história do trabalho. A universalização das medidas tendentes a resguardar a saúde do trabalhador teve início, em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em cuja primeira sessão se aprovaram várias recomendações tendo por objeto a segurança e a medicina do trabalho.

2) *O seguro de acidentes do trabalho é disciplinado pela Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Está a matéria colocada no bojo de um diploma legal que dispõe sobre o plano de benefícios da seguridade social. O órgão gestor desse seguro é o Instituto Nacional da Seguridade Social — INSS.*

Mas, em breve deixará de sê-lo porque a Emenda n. 20, de 16.12.98, privatiza o seguro de acidentes do trabalho (§ 10 do art. 201 da CF).

A supracitada lei regedora do seguro em tela, no art. 19, define o acidente do trabalho como aquele "que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei (o produtor, o parceiro, o meeiro e o arrendatário rurais, o garimpeiro, o pescador artesanal e o assemelhado que exerçam suas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, bem como seus respectivos cônjuges ou companheiros e filhos maiores de 14 anos ou a eles equiparados, desde que trabalhem comprovadamente com o grupo familiar respectivo) provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

Por oportuno, cumpre-nos registrar que a Lei n. 8.213, no art. 11, reza serem segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: como empregado — aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado; aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário definida em legislação específica, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas; o brasileiro ou estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior; aquele que presta serviço no Brasil à missão diplomática ou à repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a elas subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não brasileiro sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular.

Consoante o § 2º do art. 19, é contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

É ainda acidente do trabalho a doença profissional que resulta do trabalho peculiar a determinada atividade profissional; a doença do trabalho, "assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente".

Tais espécies de doenças — profissional e do trabalho — devem figurar em relação elaborada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social.

Em caso excepcional, é equiparável ao acidente a doença do trabalho que não conste da lista oficial, desde que ela fique devidamente comprovada.

O art. 21 reúne outras hipóteses de ocorrências classificadas como acidentes do trabalho: a concausa, agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho no interior da empresa, acidente no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela etc. É a empresa obrigada a comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social no primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, imediato à autoridade competente.

O valor do benefício do acidentado é igual ao valor do salário-de-contribuição vigente no dia do acidente.

O acidentado aposentado por invalidez terá benefício de valor igual ao do auxílio-doença.

Nos últimos tempos, era assegurada a cumulatividade das ações acidentária e de perdas e danos, mas por diretriz jurisprudencial. Com a superveniência da Constituição Federal de 1988, foi preservada essa cumulatividade, mas de modo expresso no inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal: "seguro contra acidente do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa".

No campo da doutrina há várias teorias sobre o fundamento jurídico da obrigação de indenizar-se o trabalhador pelas lesões resultantes do acidente que sofreu quando a serviço do empregador.

Pela velha concepção civilista, a culpa extracontratual ou aquiliana tinha de ser provada para que vítima pudesse receber a indenização. A evolução da legislação acidentária passou pelas teorias contratual,

da responsabilidade objetiva e do risco profissional. Esta última influenciou a elaboração da lei anterior — 6.367, de 19 de outubro de 1976, e a atual Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, a que fizemos remissão noutro ponto desta nota.

Para fazer jus à assistência médica e aos benefícios previdenciários não tem o empregado de provar que a culpa foi do empregador. Mas, se o acidentado pretender uma reparação pecuniária superior àquela que a Previdência lhe concede, terá de provar em juízo que o empregador agiu com dolo ou culpa.

Os casos mais comuns de culpa do empregador são dois: o primeiro relaciona-se com o descumprimento das normas legais que objetivam a segurança e a higiene do trabalho e que examinamos nas páginas subseqüentes; o segundo diz respeito às sugestões da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA ou do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho que não são acatadas pelo empregador.

Pelo prisma constitucional, consideramos fato incomum o acidente provocado pela conduta dolosa do empregador.

A nova Lei de Acidentes alcança, também, o trabalhador rural.

Tem ele direito aos mesmos benefícios que a lei confere ao trabalhador urbano. Enquanto não se resolve, de modo racional, o problema do trabalhador volante, é ele um segurado do sistema geral da Previdência Social com direito a todas as vantagens outorgadas aos demais segurados. Sob esse enfoque se há de avaliar os acidentes com caminhões que levam tais trabalhadores às propriedades rurais. Tais acontecimentos apresentam os traços indentificadores do acidente "in itinere".

Reza o art. 118 da Lei n. 8.213: "O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário independentemente de percepção de auxílio-acidente. Parágrafo único — O segurado reabilitado poderá ter remuneração menor do que a da época do acidente, desde que compensada pelo valor do auxílio-acidente, referido no § 1º do art. 86 desta Lei".

Como se vê, temos nova modalidade de estabilidade provisória.

Em nossa opinião, o legislador ordinário está impedido de instituir outras espécies de estabilidade no emprego além daquelas previstas no art. 10 das Disposições Constitucionais Transitórias: empregada gestante, cipeiro e dirigente sindical.

Quando o acidente provocar redução irreversível da capacidade laborativa tem o segurado direito a um auxílio especial, o auxílio-acidente que será vitalício. Recuperado para o trabalho, a empresa fica autorizada a reduzir-lhe o salário em quantia igual ao do referido auxílio.

Sem negar a justiça dessa medida, queremos registrar que ela, infelizmente, não se harmoniza com o princípio da irredutibilidade salarial inscrito no inciso VI do art. 7º da Constituição, no qual se admite uma única exceção prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O casuísmo da nossa Lei Maior cria problemas como esse, que deixam constrangidos os intérpretes e aplicadores de suas normas.

3) *Reza o art. 3º, da Lei n. 6.514: "As disposições contidas nesta lei aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais. § 1º — Ao Delegado de Trabalho Marítimo ou ao Delegado Regional do Trabalho, conforme o caso, caberá promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho em relação ao trabalhador avulso, adotando as medidas necessárias, inclusive as previstas na Seção II, do Capítulo V, do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe for conferida pela presente lei (da inspeção prévia, do embargo ou interdição). § 2º — Os exames de que tratam os §§ 1º e 3º do art. 168, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação desta lei, ficarão a cargo do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social ou dos serviços médicos das entidades sindicais correspondentes".*

Deveria a Lei n. 6.514 definir o que seja trabalho avulso para os fins de segurança e medicina do trabalho. Não o fez. Deixou um claro que a doutrina e a jurisprudência terão de preencher.

Pensamos que, para os efeitos apontados, trabalhador avulso é aquele que, sem vínculo empregatício, presta serviços a terceiro, de forma subordinada ou não, mas de curta duração. Assim recortada a figura do avulso, iremos identificar como tal o estivador, o conferente de carga e descarga, o consertador, o vigia portuário, o amarrador, o arrumador e outros, que trabalhem sob as mesmas condições, fora da faixa do cais.

O legislador, quando diz que cabe ao Delegado de Trabalho Marítimo ou ao Delegado Regional do Trabalho fiscalizar o cumprimento das normas de medicina e segurança em relação ao trabalhador avulso, está informando que, em seu entendimento, aquele trabalhador é encontrado dentro e fora da orla portuária, pois nesta atuava (este cargo foi extinto pela Lei n. 7.731/89) o Delegado de Trabalho Marítimo e, fora dela, o Delegado Regional do Trabalho.

Após a extinção do cargo de Delegado do Trabalho Marítimo, ganhou grandes dimensões o campo para a atuação do Ministério do Trabalho. Ninguém desconhece o elevadíssimo número de profissionais que, de forma autônoma, trabalha sob condições as mais desfavoráveis à saúde e à integridade física.

Necessitam todos eles do mesmo amparo que a lei dispensa aos que trabalham no interior das empresas. Mas, força é convir que, enquanto é fácil organizar a proteção da saúde ocupacional numa empresa, o mesmo não acontece quando se trata do trabalho avulso. É ele cumprido em locais os mais diferentes e sob condições que se modificam constantemente. Como estender a proteção a homens que se deslocam todos os dias de um para outro lado?

Trata-se de tarefa que o Poder Público tem de atender, pois esses homens, como dissemos há pouco, se acham expostos aos mesmos riscos e aos mesmos perigos (às vezes, mais graves) que rondam o trabalho subordinado, no seio de nossas empresas.

Dado que há trabalho avulso fora da faixa portuária, seria conveniente elaborar-se NR especial para seus exercentes.

4) *A Lei n. 4.860, de 26.11.65, dispõe sobre o regime de trabalho nos portos organizados. Em seu art. 14 é dito que "a fim de remunerar os riscos relativos à insalubridade, periculosidade e outros porventura existentes, fica instituído o "adicional de riscos" de 40% que incidirá sobre o valor de salário-hora ordinário do período diurno e substituirá todos aqueles que, com sentido ou caráter idêntico, vinham sendo pagos". No §*

3º, do mesmo dispositivo, se informa que compete às administrações dos portos discriminar os serviços considerados sob risco.

É indubitável que se trata de trabalho insalubre ou perigoso e o "adicional de risco" equivale ao adicional-insalubridade. A Lei n. 4.860 cuida de matéria idêntica à da Lei n. 6.514, que deu nova redação ao Capítulo II do Título V, da CLT.

Poder-se-á imaginar que a lei nova revogou a Lei n. 4.860, a fim de colocar, sob o regime da CLT, todos os trabalhadores dos portos organizados. Entendemos que a Lei n. 6.514 não regulou inteiramente toda a matéria da Lei n. 4.860 e, por isso, em nosso entendimento, esta última continua em plena vigência, de conformidade com o preceituado n § 2º do art. 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil.

Ademais disso, releva notar que a Constituição Federal, no inciso XXXIV do art. 7º, estabelece a "igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso".

De outra parte, há o art. 19 da Lei n. 8.630, de 25.2.93, que, no inciso V, diz competir ao Órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário avulso "zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso".

A Medida Provisória n. 1.679, de 26.10.98, além de complementar a Lei n. 8.630/93, dispõe em seu art. 9º, que compete ao órgão gestor da mão-de-obra, ao Operador Portuário e ao empregador, conforme o caso, cumprir e fazer cumprir as normas concernentes à saúde e segurança do trabalho portuário.

Na operacionalização desse preceito esperamos que o avulso portuário passe a contar com uma proteção contra os riscos de seu árduo trabalho que hoje, lamentavelmente, não tem.

Ver NR-29 da Portaria n. 3.214/78, do MTE, que disciplina as normas de segurança e saúde no trabalho portuário.

4.1) *O adicional de risco portuário deve ser pago proporcionalmente ao tempo de exposição do trabalhador ao risco, consoante o disposto no artigo 14, § 2º, da Lei n. 4.860/65.*

5) *Reza o art. 5º, da Lei n. 6.514, de 23.12.77: "Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogados os arts. 202 a 223, da Consolidação das Leis do Trabalho; a Lei n. 2.573, de 15.8.55; o Dec.-lei n. 389, de 26.12.68, e demais disposições em contrário".*

Foram revogadas as Portarias MTIC ns. 31, de 6.4.54; 34, de 8.4.54; 30, de 7.2.58; 73, de 2.5.59; 1, de 5.1.60; 49, de 8.4.60; Portarias MTPS ns. 46, de 19.2.62; 133, de 30.4.62; 1.032, de 11.11.64; 607, de 26.10.65; 491, de 16.9.65; 608, de 26.10.65; Portarias MTb ns. 3.442, de 23.12.74; 3.460, de 31.12.75; 3.456, de 3.8.77; Portarias DNSHT ns. 16, de 23.6.66; 6, de 6.1.67; 26, de 26.9.67; 8, de 7.5.68; 9, de 9.5.68; 20, de 6.5.70; 13, de 26.6.72; 15, de 18.8.72; 18, de 2.7.74; Portaria SRT n. 7, de 18.3.76 e demais disposições em contrário.

A estrutura da Portaria n. 3.214 apresenta a originalidade, pelo menos em nosso meio, de que modificações posteriores serão feitas sem afetar o seu todo. A rigor, é-nos lícito dizer que, doravante, as disposições administrativas sobre segurança, higiene e medicina do trabalho permanecerão reunidas numa única portaria.

Escusado dizer que esse modelo de portaria oferece múltiplas e inegáveis vantagens.

6) *O dispositivo supracitado fixa os limites do campo de aplicação das normas do Capítulo V do Título II, da CLT. Por elas são atingidos todos os locais de trabalho submetidos à Consolidação. Tanto faz que sejam do comércio, da indústria, dos transportes terrestres ou aéreos e outros, desde que sujeitos à legislação trabalhista.*

Consoante o art. 13, da Lei n. 5.889, de 8.6.73, nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministro do Trabalho. De notar que o art. 1º, do mesmo diploma legal, dispõe serem as relações de trabalho rural também reguladas pela CLT no que não colidirem com o conteúdo da mesma Lei n. 5.889.

A Portaria n. 3.067, de 12.4.88, do Ministro do Trabalho, aprovou as Normas Regulamentadoras Rurais relativas à Segurança e Higiene do Trabalho Rural.

São cinco essas NRs: n. 1 — Disposições Gerais; n. 2 — Serviço Especializado em Prevenção de Acidentes do Trabalho Rural; n. 3 — Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPATR; n. 4 — Equipamentos de Proteção Individual; n. 5 — Produtos Químicos.

O texto do artigo sob comentário deixa claro que as empresas não só devem cumprir o que reza este Capítulo, mas, também, as disposições sobre a mesma matéria, que se incluírem em códigos de obras ou regulamentos sanitários estaduais ou municipais. O parágrafo único do art. 22, da Constituição Federal, diz que Lei Complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre matérias específicas do direito do trabalho. Em qualquer caso, as regras da CLT atinentes à segurança e medicina do trabalho sempre se sobreporão às que eventualmente forem editadas pelos Estados ou Municípios.

Ainda o art. 154, prevê o estabelecimento de normas protetoras da saúde do homem no trabalho por meio de convenções coletivas do trabalho. Trata-se de abertura de novo campo para atuação sindical. A CLT, anteriormente, não cuidada, de modo expresso, dessa possibilidade.

Acreditamos que o legislador, por um lapso, não fez alusão ao acordo coletivo de trabalho, que abrange apenas algumas empresas de um mesmo setor econômico. É perfeitamente previsível a existência de situações peculiares a um determinado número de empresas no seio de um mesmo ramo econômico, situações que justificam a estipulação de normas especiais de higiene e segurança por meio de um pacto coletivo de trabalho de dimensões menores que as de uma Convenção (abrangente de toda uma categoria econômica).

7) *O art. 613, da CLT, indica o que os pactos coletivos devem conter obrigatoriamente. Lendo-se, com atenção, esse dispositivo consolidado, vê-se, desde logo, que nele não se faz menção clara da possibilidade de uso de uma convenção ou acordo coletivo do trabalho para o estabelecimento de normas relativas à segurança e medicina do trabalho.*

Estamos com Botija *quando, enfaticamente, declara que "doutrinariamente e dentro da mais rigorosa dogmática jurídica cabe sustentar que o convênio coletivo constitui adequado instrumento para a aplicação e extensão de diversas cláusulas de segurança e higiene no trabalho" ("Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en Homenaje al Profesor Ernesto Krotoschin", Depalma, Buenos Aires, 1967, pág. 185).*

O pensamento do mestre espanhol deve ser aceito com a elasticidade exigida pelas diferentes condições de cada povo em face da infortunística laboral. Melhor falando, em face da diversidade de características de cada ordenamento jurídico nacional. Onde a legislação mostrar-se por demais lacunosa no tocante à matéria, o papel dos convênios coletivos adquire maior relevância; onde o intervencionismo do Estado for bem acentuado ocorre precisamente o contrário, pois aí se reduz de forma sensível a utilidade do pacto coletivo.

Nada obstante, estamos na crença de que, com fundamento no artigo aqui sob estudo, empresários e empregados sempre terão muito o que discutir em conjunto na área da saúde ocupacional, pois nossa legislação, a despeito do seu caráter nitidamente intervencionista, deixa margem bem razoável para alguns problemas relativos à segurança e medicina do trabalho, tais como o estabelecimento de normas reguladoras do funcionamento das CIPAs, abordando aspectos não considerados na portaria ministerial; ampliação das atribuições do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho; medidas de segurança e medicina do trabalho que atendam a certas peculiaridades do ramo econômico a que pertençam as partes convenentes; fornecimento obrigatório de equipamento de proteção individual não previsto na lei ou em atos administrativos.

Bem sabemos que os oponentes da linha a que nos filiamos costumam alegar que os problemas de segurança no trabalho exigem a formação técnico-científica de um engenheiro ou de um médico, o que torna patente a inutilidade de quaisquer discussões entre patrões e empregados sobre o assunto. Não nos parece consistente o argumento, pois nada impede que as partes interessadas no convênio sejam assistidas por médicos e engenheiros.

8) *A NR-1, da Portaria n. 3.214 (com texto dado pela Portaria n. 6, de 9.3.83, da SSMT), em seu item 1.6, declara expressamente que se considera empregador, para seus especiais efeitos, "a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados". A NR, embora com outras palavras, agasalhou o conceito de empregador da CLT, bem como suas projeções.*

9) *Parece-nos acima de qualquer discussão que as disposições sobre segurança e medicina do trabalho aplicam-se, também, ao trabalhador a domicílio. É claro que o empresário dispõe de pouca autoridade para impor a tal tipo de empregado meios e processos prevencionistas, pois não possui recursos que lhe permitam averiguar se suas instruções são corretamente obedecidas no domicílio do empregado. Todavia, a CIPA e o Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho devem dedicar especial atenção aos empregados que trabalham a domicílio. Programas especiais de treinamento e de esclarecimento sobre o infortúnio do trabalho, a cargo de um daqueles dois organismos, não deixarão de produzir bons resultados.*

10) *A Convenção n. 120 da OIT é relativa à higiene no comércio e escritórios e data de 8.7.64. Em seu art. 2º é dito que o Estado convenente poderá suspender a aplicação da convenção a determinadas atividades quando julgar conveniente. Trata-se de preceito que nasce do reconhecimento da impossibilidade de uma norma abranger e regular todas as situações concretas, em particular no que se refere à higiene e segurança do trabalho, uma vez que são imprevisíveis as circunstâncias e incontáveis os fatores que provocam modificações nos ambientes de trabalho.*

V. Decreto legislativo n. 2, de 17.3.92, aprovando texto da Convenção n. 155 da OIT sobre a segurança e saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho.

11) *O Código do Trabalho da França, em seu art. L.231-1, faz o balizamento do campo de incidência das normas legais atinentes à segurança e medicina do trabalho com mais cuidado que a nossa Consolidação. Estabelece, ainda, o Código do Trabalho francês, no art. R.263-2, que, no caso de reincidência, o empregador que não atender às recomendações do Fiscal do Trabalho, dentro de um prazo que não pode ser inferior a quatro dias úteis, é passível de multa de 2.000 francos e prisão pelo prazo máximo de 10 dias.*

12) *A Lei n. 6.803, de 2 de julho de 1980, dispõe sobre as diretrizes básicas para o zoneamento industrial nas áreas críticas de poluição. Seu art. 9º disciplina o licenciamento para implantação, operação e ampliação de estabelecimentos industriais, nas áreas críticas de poluição, notadamente quanto à emissão de gases, vapores, ruídos, vibrações e radiações. Para efeito de caracterização da insalubridade o estudo prévio da licença é interessante.*

13) *A NR-1, no item 1.6, letra "c", diz ser empresa "o estabelecimento ou o conjunto de estabelecimentos, canteiros de obra, frente de trabalho, locais de trabalho e outras, constituindo a organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos". No mesmo item, letra "d", considera-se "estabelecimento cada uma das unidades da empresa, tais como: fábrica, refinaria, usina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório".*

14) *V. Convenção n. 157, da OIT, sobre preservação dos direitos em matéria de seguridade social.*

15) *Reza o § 2º do art. 39, da Constituição Federal, que se aplica ao servidor público o que se contém no inciso XXII do art. 7º, também da Constituição, sobre a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*

16) *A Medida Provisória n. 1.679/98 veio definir a responsabilidade do Órgão Gestor da Mão-de-Obra — OGMO, do Operador Portuário e do empregador, conforme o caso, pela observância das normas de proteção à saúde ocupacional. Com apoio nessa Medida Provisória (que depois se converteu na Lei n. 9.719, de 27.11.98), a Secretaria da Segurança e Saúde no Trabalho, do MTE, baixou a NR-29, pela Portaria n. 53, de 17.12.97.*

17) *A Portaria n. 1.093, de 10.9.03, do MTE, criou a Comissão Nacional Permanente Portuária, como preconizado pela Organização Internacional do Trabalho, com objetivo de se criar um fórum permanente de negociação para as questões referentes às relações de trabalho e segurança e saúde no trabalho no setor portuário.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Recurso da empresa. Estabilidade do empregado acidentado. Alteração. Apesar de entender que os princípios constitucionais insculpidos no art. 7º, VI e XII, da Carta Magna, ampliaram a liberdade de negociação dos representantes sindicais para que ela possa, por meio de concessões recíprocas, chegar à solução dos seus conflitos, não é possível prevalecer o que foi acordado sobre a legislação vigente. A jurisprudência desta Seção Normativa é no sentido de que, quando se trata de normas relativas à segurança e medicina do trabalho, o caráter imperativo delas restringe o campo de atuação da vontade das partes, porquanto essas matérias não se encontram entre aquelas passíveis de flexibilização pela via do acordo ou da convenção coletiva. TST, SDC, ROAA-735.830/2001.1, *in* DJU de 15.02.2002, p. 345.

2) Adicional de risco portuário. Pagamento proporcional ao tempo de exposição ao risco. Hipótese em que o TRT de origem, a despeito do comando expresso inscrito no artigo 14, § 2º, da Lei n. 4.860/65, determina o pagamento integral do adicional de risco portuário, e não de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco. Considerando o teor do acórdão regional, não contraria a diretriz perfilhada na Súmula n. 126, decisão de Turma do TST que, respeitando os limites fáticos estabelecidos pelo Tribunal "a quo", conhece de recurso de revista, por afronta ao artigo 14, § 2º, da Lei n. 4.860/65, e, seguindo a trilha da jurisprudência dominante do TST, dá-lhe provimento para limitar a condenação ao pagamento do adicional de risco em valores proporcionais ao período de efetiva exposição ao risco. Embargos não conhecidos, ante a inexistência de violação ao artigo 896 da CLT. TST ERR 459.944/98.0, SBDI-1, *in* Revista LTr 67-09/1.105, Min.Rel. João O. Dalazen.

Art. 155. Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I — estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II — coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III — conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

NOTA

1) *O artigo indica as atribuições do órgão nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho e que é a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do MTE. Cabe a esse órgão ditar as normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os constantes do art. 200 e que dizem respeito às peculiaridades de diversas atividades e de outros setores de trabalho, além daqueles que se mencionam na Consolidação. Tem a citada Secretaria, ainda, a incumbência de coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização das normas legais relativas à segurança e medicina do trabalho. Por outras palavras, as Delegacias Regionais do Trabalho sediadas nos Estados deverão entender-se com o Departamento Nacional de Segurança e Medicina do Trabalho sobre os assuntos que se relacionem com o conteúdo deste Capítulo. Na hierarquia administrativa, a Secretaria em questão é a última instância para a articulação de recursos — voluntários ou de ofício — contra decisões das Delegacias Regionais em matéria de segurança e medicina do trabalho.*

2) *Nos termos da NR-1 (com redação dada pela Portaria n. 13, de 17.9.93, da SSST, do MTE) é a Secretaria da Segurança e Saúde no Trabalho "o órgão de âmbito nacional competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar as atividades relacionadas com a segurança e medicina do trabalho, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes — CANPAT, o Programa de Alimentação do Trabalhador — PAT e, ainda, a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho em todo o território nacional."*

Cabe-lhe, ao demais, conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

3) *As microempresas têm de cumprir as normas legais protetoras da saúde ocupacional (Decreto n. 90.880/85 e Portaria n. 3.022/86 do MTE).*

Art. 156. Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I — promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II — adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III — impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

NOTA

1) *Os limites territoriais de um Estado, de ordinário, coincidem com os da jurisdição de uma Delegacia Regional do Trabalho. Dizemos de ordinário porque nada impede que o Executivo crie uma Delegacia do Trabalho com jurisdição sobre território de menores dimensões.*

Tem o Delegado Regional o encargo de promover a fiscalização do cumprimento das normas legais sobre segurança e medicina do trabalho, mas nesse campo há de ater-se às prescrições da NR-28, da Portaria n. 3.214, apoiada no art. 4º, da Lei n. 6.514, de 22.12.77, que fixam a competência dos médicos do trabalho, dos engenheiros e dos inspetores do trabalho para inspecionar os locais de trabalho, a fim de verificar o cumprimento da legislação de medicina, segurança e higiene do trabalho. Com fundamento em laudos ou informações técnicas de médicos e engenheiros, tem o Delegado Regional do Trabalho a faculdade, ou melhor, o poder de determinar às empresas que procedam aos reparos que um local de trabalho deve sofrer para que suas condições de segurança e de higiene se aperfeiçoem. Os técnicos dos quadros do Ministério do Trabalho devem ter muita segurança em suas conclusões sobre a conveniência de reparos nos locais de trabalho ou sobre quaisquer outras medidas que acarretam despesas às empresas, a fim de evitar eventuais pedidos judiciais de ressarcimento de prejuízos, se provado ficar que aquelas medidas eram desneces-

sárias. Pode ocorrer, também, a hipótese de os reparos trazerem danos à empresa, sem que haja a contrapartida de melhores condições de segurança e higiene do trabalho.

A NR-28 esclarece, minuciosamente, quais as atribuições dos agentes de inspeção do trabalho (médicos do trabalho, engenheiros de segurança e inspetores do trabalho) e apresenta a gradação das multas.

A NR-1 (itens 1.4 e 1.4.1) fixa a competência das Delegacias Regionais do Trabalho em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 157. Cabe às empresas:

I — cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II — instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III — adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV — facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

NOTA

1) *Empresa, neste artigo, é o mesmo que empregador.*

Aqui se lhe diz, em apertada síntese, o que lhe cabe fazer para que os acidentes do trabalho não venham a ocorrer nos locais de trabalho sob sua responsabilidade. Cumpre-lhe, em primeiro lugar, respeitar as normas de segurança e medicina do trabalho. Para isto deve conhecer não apenas as disposições legais pertinentes e os atos administrativos correlatos, mas também as sanções correspondentes que são de duas classes: as multas previstas na CLT e a interdição de parte ou de todo o estabelecimento. Além disso, o descumprimento dos preceitos sobre segurança e medicina do trabalho traz consigo danos consideráveis à produção da empresa, tornando-a mais onerosa e podendo, até, afetar-lhe a qualidade.

Se ao empregador cabe o respeito à lei no que se refere ao resguardo da saúde do trabalhador, dá-lhe ainda o artigo, sob análise, o dever de exigir de seus subordinados a observância dessas mesmas normas, na parte que lhes couber.

O tom imperativo do inc. I deixa patente o propósito do legislador de compelir o empregado a bem cumprir a parte que lhe foi reservada na prevenção de acidentes. Como se verá mais adiante, é tal o empenho do legislador em que sejam obedecidas, pelo empregado, as prescrições encerradas no Capítulo V do Título II, desta Consolidação, que equipara a ato faltoso a infração dessas normas e que pode ensejar a dissolução do contrato de trabalho sem que a empresa seja obrigada ao pagamento de qualquer indenização. Desrespeitando as normas em foco, o trabalhador se expõe a graves riscos e, também, pode ser a causa de outros acidentes, envolvendo seus colegas de serviço, e de danos materiais à empresa.

Temos, aí, resumidas, as razões do rigor com que o legislador pune aqueles empregados que infringem as disposições sobre segurança e medicina do trabalho.

De conformidade com o que se contém no inc. II, do art. 157, é dever da empresa instruir seus empregados, por meio de ordens de serviço, e portanto, por escrito, sobre as cautelas que devem ter para que não sejam vítimas de acidentes do trabalho ou acometidos de doenças profissionais. Ao exigir que essas cautelas constem de ordens de serviço, quer a lei advertir o empregador de que o empregado infrator só poderá ser punido, por inobservância da norma atinente à segurança e medicina do trabalho, se provado ficar que tinha prévio conhecimento dos cuidados que precisa ter no ambiente de trabalho. Quando da admissão ao emprego, é conveniente que o assalariado receba as ordens de serviço sobre a matéria e seja, também, devidamente orientado sobre a melhor maneira de cumpri-las.

O inc. III diz o óbvio: deve a empresa adotar as medidas que lhe forem determinadas pela autoridade competente. É claro que essas medidas, se tiverem respaldo na lei, não poderão ser ignoradas pela empresa, sob pena de sofrer sanções, por sinal muito pesadas.

Acerca do inc. IV, podemos repetir o que dissemos a propósito do inc. III. A empresa deve sempre criar facilidades para a inspeção do trabalho, sobretudo no caso especial da segurança e medicina do trabalho em que a própria lei recomenda ao agente do Poder Público que oriente o interessado sobre as providências de ordem técnica que lhe cabe ordenar para que sejam eliminados do ambiente de trabalho os eventuais riscos à saúde do trabalhador. Em resumo, acatando a empresa tudo o que se insere no art. 157, estará a salvo das penalidades a que nos referimos e, além disso, ficará protegida contra eventuais pedidos, em Juízo, de indenizações outras que não sejam aquelas previstas na legislação trabalhista e acidentária.

A NR-01, no item 1.6, letra "c", diz ser empresa "o estabelecimento ou o conjunto de estabelecimentos, canteiros de obra, frente de trabalho, locais de trabalho e outras, constituindo a organização de que se utiliza o empregador para atingir seus objetivos". No mesmo item, letra "d", considera-se "estabelecimento cada uma das unidades da empresa, tais como: fábrica, refinaria, resina, escritório, loja, oficina, depósito, laboratório".

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 289, TST — O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Art. 158. Cabe aos empregados:

I — observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II — colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

NOTA

1) *Se os empregadores são obrigados a cumprir tudo que a lei prescreve, com vistas à prevenção de acidentes do trabalho, tem também o empregado o dever legal de fazer o mesmo, na parte que, para tanto, lhe for reservada. Diz o inc. I, do artigo sob comentário, que a obediência do empregado é restrita às normas legais e às instruções de que fala o artigo anterior, ou melhor, às ordens de serviço baixadas pelo empregador.*

O legislador não fez alusão às normas de segurança e medicina do trabalho que forem adotadas pelas convenções coletivas de trabalho. Todavia, é fora de dúvida que tais normas precisam ser acatadas por empregados e empregadores.

Na prevenção de acidentes do trabalho, tem papel de relevo a participação consciente do empregado. Está sobejamente demonstrado serem os atos inseguros de responsabilidade do empregado as causas principais de boa parte dos infortúnios laborais. Pode a empresa adotar os melhores dispositivos de segurança em sua maquinaria ou as mais avançadas técnicas de prevenção de acidentes — e tudo será em vão se o próprio empregado não decidir colaborar com seu empregador. A conduta do empregado no ambiente de trabalho é influenciável pelos mais variados fatores (insatisfação motivada pelo salário, desentendimento com colegas ou chefes, má adaptação ao serviço, problemas familiares e outros desajustes) o que serve para destacar a importância de sua integração no programa prevencionista delineado pela empresa.

O Capítulo V do Título II da CLT, em sua redação anterior, não agasalhava norma que declarasse, de modo irretorquível, ser ato faltoso a inobservância, pelo empregado, das instruções de que trata o art. 157, ou a recusa ao uso de equipamentos de proteção individual fornecido pela empresa. Essa circunstância estava implícita na combinação de vários preceitos consolidados, o que era reconhecido pela jurisprudência dos tribunais do trabalho. O parágrafo único, do artigo que comentamos, é taxativo: constitui ato faltoso a desobediência às instruções ou a recusa injustificada ao uso do equipamento de proteção individual. Desrespeitar as instruções (de que deve ter prévio conhecimento) é ato faltoso do empregado — repetimos — mas pensamos que ele não deve ensejar, sempre, a rescisão do contrato de trabalho. É mister que o empregador analise a natureza e a gravidade da falta praticada pelo empregado e verifique se ele deve, realmente, autorizar a despedida do empregado. Nessa emergência, o critério mais aceitável é aquele que leva em conta o grau de escolaridade do empregado, sua posição dentro da empresa, a espécie do trabalho que executa e a constatação de sua negligência ou imprudência porem em risco a integridade física de outros companheiros de trabalho ou serem suscetíveis de acarretar graves danos à empresa.

O legislador limita-se a dizer que se equipara o ato faltoso e não informa quando poderá dar motivo ao desfazimento — sem reparação pecuniária — do vínculo empregatício. Por essa razão, entendemos que as características de cada caso concreto é que devem indicar a penalidade a ser adotada.

No que tange ao equipamento de proteção individual (EPI), reza o dispositivo acima transcrito ser punível a recusa injustificada ao uso do equipamento em questão. Daí a ilação de que, havendo causa justificada, a recusa não será passível de punição.

*E que causa justificada pode haver na hipótese? Acodem-nos à mente duas: o equipamento é de má qualidade e não está devidamente licenciado pela autoridade competente; o equipamento não se refere ao risco a que está exposto o empregado (*v.g. *máscara para certo gás, quando o perigo é representado por outro bem diferente). Se o empregado provar que havia causa justificada para sua recusa ao uso do EPI, não se configurará o ato faltoso.*

Do que vimos de expor se infere que nos inclinamos a dosar a penalidade ao empregado nos casos de inobservância das normas atinentes à segurança e à medicina do trabalho, gradação calcada na natureza da falta, em sua repercussão no ambiente do trabalho e na importância das atribuições do infrator. Semelhante orientação fica, porém, sujeita ao seguinte: é ela inteiramente aplicável aos casos de indisciplina (desrespeito de normas gerais em vigor na empresa), mas deixa de sê-lo, em se tratando de insubordinação (forma mais grave de indisciplina), quando o empregado ataca frontalmente a autoridade do superior hierárquico, recusando-se a cumprir uma ordem que lhe é dada pessoalmente. Exemplificando: o empregado é surpreendido pelo superior fumando em local perigoso, o que viola instruções internas preexistentes e que são do conhecimento geral. À ordem de afastar-se imediatamente do local, reage declarando que ali vai ficar até acabar de fumar o cigarro. Temos um caso típico de insubordinação. Aí, todas as considerações feitas para justificar o critério flexível de aplicação das penalidades perdem importância e significado. Impõe-se a resilição do contrato de trabalho pela prática de falta grave.

JURISPRUDÊNCIA

1) Nos termos do art. 158 da CLT, parágrafo único, letras *a* e *b*, constitui ato faltoso do empregado a inobservância de normas de segurança e medicina do trabalho e a falta de colaboração para tanto, bem como a recusa injustificada ao uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. Assim não pode o obreiro usar esse ato faltoso como justificativa para, após reclamar da empresa o pagamento do adicional de insalubridade, a que não faz jus por lhe terem sido fornecidos os componentes EPIs que não usou por arbítrio próprio. Se a legislação estabelece uma série de medidas para a proteção dos trabalhadores contra os infortúnios profissionais e moléstia de origem ocupacional, ela impõe, em contrapartida, responsabilidade dos mesmos para que não se frustrem as providências adotadas e vigentes na empresa. TRT 15ª R., 5ª T., RO 002.573/98.8, *in* DJSP de 25.5.99, p. 81.

Art. 159. Mediante convênio autorizado pelo Ministério do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo.

NOTA

1) *A Constituição Federal não veda a celebração de convênios entre a União e os Estados ou Municípios, para o efeito da fiscalização trabalhista da forma a mais ampla. Contudo, no dispositivo sob análise, parece estar o legislador ordinário inclinado a admitir, apenas, tais formas de colaboração entre aquelas pessoas de Direito Público Interno, abrangendo as disposições consolidadas referentes à segurança e medicina do trabalho. No Estado de São Paulo vigora um convênio desse tipo. Onde a União não contar com recursos materiais e humanos para levar a cabo eficiente fiscalização das normas protetoras da saúde ocupacional, é de fato conveniente que se concretizem tais convênios. Na sua elaboração se há de ter especial cuidado com a competência — ou não — do Estado ou Município para julgar os autos de infração e*

cobrar as multas. Em relação a esses aspectos da fiscalização, é indispensável a fixação dos campos de competência de cada uma das partes convenentes.

2) *Estamos com* Ludovico Barassi *quando afirma que de nada adianta elaborar excelentes leis protetoras do trabalho se o Estado não dispuser de eficiente máquina que lhe permita punir aqueles que as violarem.*

Nosso País — segundo dados oficiais — triplicou o número de agentes de fiscalização do trabalho (Inspetores, Médicos, Engenheiros e Assistentes Sociais), depois de 1964. Ainda assim, resta muito o que fazer nesse particular. Há, no Brasil, mais de dois milhões de empresas espalhadas por milhares de Municípios e numerosas propriedades rurais disseminadas num território de oito milhões e meio de quilômetros quadrados. Convenhamos que 3 ou 4 mil agentes de fiscalização são, realmente, insuficientes para que a lei tuteladora do trabalho rural e urbano seja, de fato, respeitada. Por tudo isso, só merece aplausos a regra do artigo sob comentário porque abre campo a uma colaboração dos Estados e dos Municípios com o Ministério do Trabalho, no que tange à fiscalização trabalhista.

A Constituição Federal proíbe a delegação de funções de um para outro dos Poderes da República. Não veda, porém, convênios entre a União, os Estados e Municípios para a execução de suas leis, serviços e decisões. Tal dispositivo está, evidentemente, na raiz do art. 159. Este faz menção, apenas, aos convênios objetivando o cumprimento de regras legais sobre segurança e medicina do trabalho. Mas afirmamos que a Constituição não se opõe à formação de convênios que permitam a fiscalização de toda a legislação trabalhista pelo Estado ou pelo Município.

3) *Os sindicatos de empregados, nos últimos tempos, têm manifestado seu interesse em participar, de maneira bem efetiva, da fiscalização trabalhista. Afirmam que desejam auxiliar o Poder Público na realização daquela atividade fiscalizadora. Não vemos como o Estado poderá dar acolhimento a tal pretensão. A Constituição Federal, só admite delegação de atribuições entre pessoas jurídicas de Direito Público Interno (União, Estados, Municípios, suas autarquias e mesmo fundações criadas pelo Poder Público), vedando-a quando um dos convenentes for pessoa jurídica de Direito Privado, como, no caso, o é o sindicato. De outra parte, salta aos olhos que o sindicato — como representante dos trabalhadores — não teria a indispensável isenção de espírito para analisar e enquadrar eventuais infrações à lei trabalhista.*

SEÇÃO II

Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição

Art. 160. Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

NOTA

1) *O artigo supra reproduz o art. 162 revogado e acrescenta uma hipótese a ser apreciada pela autoridade competente em segurança e medicina do trabalho: modificação nos equipamentos.*

Quando se diz que nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente (Delegado Regional do Trabalho), aludese a todo e qualquer estabelecimento comercial, industrial, de transportes, crédito, educação, etc., cujos empregados se incluam no campo de incidência das normas da CLT. É perfeitamente previsível que a autoridade regional competente não disponha de elementos para realizar, de imediato, aquela diligência, e qualquer delonga, nesse particular, traz sérios prejuízos à empresa. Por esse motivo, a lei admite a prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações. Semelhante providência não quer dizer ser dispensável o respeito às normas municipais e estaduais sobre o assunto. A autoridade trabalhista deve cingir-se ao exame dos aspectos da construção e das instalações do estabelecimento que digam respeito à segurança e medicina do trabalho. Nada mais além disso.

Anteriormente, já se exigia a comunicação à autoridade da ocorrência de modificações substanciais nas instalações. Agora, inclui-se nessa exigência a alteração que se operar no equipamento.

Causa-nos estranheza o fato de o artigo, no caput, *falar em prévia inspeção e aprovação apenas das instalações como condição para o início das atividades da empresa e no § 2º, declarar ser facultado à empresa solicitar prévia aprovação dos projetos de construção e respectivas instalações. Como está redigido o artigo, parece-nos que a empresa pode construir seu edifício, observando o que a respeito dispuser a legislação municipal e só depois de tudo concluído (inclusive a montagem das máquinas) é que deverá solicitar à Delegacia Regional do Trabalho o exame de suas instalações. Se quiser exercer a faculdade contida no § 2º, além dos projetos das instalações, deverá apresentar os de construção.*

Faz-se, nesse artigo, perfeita separação entre instalações e edifício.

A NR-2, com texto dado pela Portaria n. 6, de 9.3.83, da SSST, repete que nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem aprovação de suas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. Para atender a esta exigência, a empresa tem de encaminhar à DRT, uma declaração de suas instalações, devidamente assinada por Engenheiro de Segurança do Trabalho e pelo empregador ou preposto, anexando cópia detalhada do projeto com arranjo físico.

Art. 161. O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

§ 1º As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Delegado Regional do Trabalho.

§ 2º A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho, e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

§ 3º Da decisão do Delegado Regional do Trabalho poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

§ 4º Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em conseqüência, resultarem danos a terceiros.

§ 5º O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.

§ 6º Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

NOTA

1) *Todo e qualquer estabelecimento — desde que sujeito às disposições da CLT — é incluído na área fiscalizável pela Delegacia Regional do Trabalho. Além disso, o titular desta é dotado do poder de até interditar um estabelecimento, um setor ou simples máquina, desde que verifique a existência por meio de laudo, de perigo iminente para o trabalhador. Os pressupostos da decisão do delegado são: risco iminente para o trabalhador, laudo técnico elaborado por quem de direito e estudo preliminar das providências destinadas a evitar acidentes na empresa.*

Temos como certo que será violadora da lei uma decisão interditando um estabelecimento, setor ou máquina, ou embargando uma obra se ela não tiver, como fundamento, um laudo técnico. Bem andou o legislador ao obrigar o agente do Ministério do Trabalho a indicar, em sua decisão, o que o empresário há de providenciar para que os riscos ocupacionais sejam eliminados ou anulados.

*Parece-nos oportuno, neste passo, tecer algumas considerações em torno de aspectos do assunto e que se revestem de importância e de complexidade. A primeira questão emergente é o significado da expressão "grave e iminente risco para o trabalhador". Risco — na linguagem jurídica — exprime o sentido de perigo ou do mal receado; é o perigo de perda ou de prejuízo ou o receio de mal, que cause perda, dano ou prejuízo. E, assim, nesta acepção genérica, riscos compreendem eventos incertos e futuros, inesperados, mas temidos ou receados que possam trazer perdas ou danos (*De Plácido e Silva, *"Vocabulário Jurídico", t. IV, pág. 1.386). Mas o risco, para justificar a medida drástica de que trata o artigo sob comentário, precisa ser grave e iminente. Grave será aquele que gerar a invalidez ou a morte. Risco iminente equipara-se à ameaça irresistível, inevitável, que está prestes a começar. É visível; está em via de realizar-se. Inevitável será a consumação do risco se não forem tomadas providências adequadas. Assim entendido o risco grave e iminente, podemos compreender e aceitar as duas fases do processo que culmina com o embargo ou com a interdição total ou parcial da empresa: primeira, identificação do risco e elaboração do laudo técnico e, segunda, estudo das providências que se indicarão à empresa para que elimine ou neutralize o mal a que está exposto o trabalhador.*

Seria uma temeridade conferir à autoridade poder tão amplo, como o de ordenar a cessação das atividades de uma empresa, sem condicionar esse poder aos pré-requisitos já indicados; natureza grave e iminente do risco e sua comprovação por meio de laudo técnico.

Causa espécie o fato de o legislador não haver inserido nesse processo administrativo o direito de o empresário defender-se. As inumeráveis situações que, sob o prisma técnico ou científico, suscitam controvérsias e polêmicas, explicam nossa estranheza. Dessa maneira, teria a autoridade ensejo de conhecer a situação, considerada perigosa, por ângulos diferentes daqueles apontados pelo agente da inspeção do trabalho. A interdição de uma empresa é medida com conseqüências as mais diversas, e um pequeno, um limitadíssimo prazo (24 ou 48 horas) para defesa do empregador, não causaria maior retardamento num processo que, como já vimos, a própria lei não permite tenha tramitação acelerada ao estabelecer o seguinte: identificação do risco, elaboração do laudo, estudo das medidas preliminares, decisão da autoridade e comunicação à empresa. Temos ainda que ponderar a possibilidade de uma situação de perigo iminente resolver-se por meio de soluções optativas que vão desde a compra de novo equipamento, reparo do antigo ou até o simples uso de equipamento de proteção individual.

Aliás, o inciso LV, do art. 5º da CF, reza, imperativamente, que aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral, são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes. Escusado dizer que a interdição de um estabelecimento se faz por meio de um processo administrativo.

Não diz a lei como há de conduzir-se a autoridade em caso de pequenas e médias empresas que não dispõem de recursos financeiros para adotar a melhor solução representada pela aquisição de máquinas novas. A decisão de uma autoridade trabalhista, que não se lastreie em exame cuidadoso de todos os fatores intervenientes na situação classificada de perigosa, é suscetível de levar a empresa a um colapso total e definitivo.

Não resta dúvida que a vida do trabalhador prevalece sobre qualquer interesse material ou econômico da empresa. O que queremos frisar é que, na regulamentação dos diversos dispositivos do Capítulo V do Título II, as regras de ação das autoridades competentes devem ser de molde a equacionar harmoniosamente os interesses do trabalhador, da empresa e da sociedade.

Consoante o caput *do artigo aqui sob comentário, só o risco grave e iminente pode servir de fundamento ao embargo (de obra) ou interdição (de fábrica, de uma seção ou de u'a máquina). Contudo, o conceito de risco grave e iminente adotado pela NR-3 (com texto dado pela Portaria n. 6, de 9.3.83, da SSST) não se harmoniza com a letra e o espírito da lei. Diz, no item 3.1.1, ser a ele equiparável qualquer risco ambiental capaz de causar acidente do trabalho ou doença profissional, com lesão grave à integridade física do trabalhador. Ora, nem todo risco ambiental é passível de produzir, de imediato, infortúnio do trabalho, como dizia, prudentemente, a mesma NR em sua primitiva redação. Ademais disso, a NR-3, em sua nova roupagem, sustenta que só é risco grave e iminente aquele susceptível de provocar, por meio de doença profissional ou de acidente, lesão grave. E quando pode acarretar a morte do empregado, não é risco grave e iminente?*

Inexistindo a imediatidade do perigo à saúde ou à vida do trabalhador — conforme o disposto no artigo em epígrafe — falta o elemento caracterizador do risco que legitima o embargo ou a interdição.

Tanto a Consolidação como a NR-3 estabelecem que as supracitadas sanções contra a empresa têm de fundar-se, obrigatoriamente, em laudo técnico que demonstre a existência do risco grave e iminente.

A realidade está a pedir norma mais elástica. A jurisdição de uma Delegacia Regional do Trabalho é exercida sobre todo o território de um Estado, e sua sede, sempre, se localiza na respectiva Capital. Fora desta, em cidades muito distantes, há estabelecimentos industriais ou comerciais em que o risco grave e iminente de que fala a lei pode manifestar-se. Aguardar a ida do Delegado Regional do Trabalho ou seguir os trâmites usuais de um processo administrativo é fazer o trabalhador correr risco muito sério. Poder-se-ia, na hipótese, admitir que os subdelegados — sempre com apoio num laudo — fossem autorizados a tomar as providências de que trata o artigo.

A delegação de competência é, na atualidade, eficaz instrumento de descentralização administrativa e, por isso, o Dec.-lei n. 200, de 25.2.66, diz em seu art. 12 ser facultado ao Presidente da República, aos Ministros de Estado e, em geral, às autoridades da Administração Federal delegar competência para a prática de atos administrativos, conforme se dispuser em regulamento. Deve o ato de delegação indicar, com precisão, a autoridade delegante, a autoridade delegada e as atribuições objeto da delegação. Foi o preceito regulamentado pelo Dec. n. 62.460, de 25.3.68, que adverte, em seu art. 1º, que a delegação de competência terá por objetivo acelerar a decisão dos assuntos de interesse do público. O ato de delegação pode autorizar a subdelegação. Assim, concluímos ser lícito ao Delegado Regional do Trabalho expedir ato de delegação de competência para um subalterno praticar atos de interdição de empresa ou de embargo de obra.

Enfim, o preceituado no artigo sob comentário não se concilia com o inciso LV do art. 5º da Constituição Federal: "aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral, são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes".

2) *Sabe-se que, em Direito Administrativo, a forma escrita do ato administrativo, além de ser um dos três requisitos (os outros dois são o agente capaz e o objeto lícito), é a mais usual, a ordinária. A forma oral do ato administrativo vem a ser a exceção. No caso da interdição de uma empresa ou de embargo de obra, estamos em que a decisão do Delegado Regional do Trabalho há de ter, obrigatoriamente, a forma escrita. Tantos são seus efeitos — e todos da maior importância — que nos dispensamos de justificar, de modo mais pormenorizado, semelhante conclusão.*

3) *Segundo o disposto no § 1º do art. 161, é dado ao Delegado Regional do Trabalho solicitar o concurso de autoridades federais, estaduais ou municipais para que seja cumprida sua decisão de interditar uma empresa ou de embargar uma obra. O caso mais comum será o de pedir a intervenção da autoridade policial para que se efetive a determinação do Delegado Regional do Trabalho. Estamos em que, na hipótese, não haverá inconveniente no prosseguimento das atividades burocráticas da empresa quando o risco situar-se no setor de produção.*

4) *Diz o § 2º que o embargo ou interdição poderão ser requeridos: a) pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho; b) pelo agente da inspeção do trabalho; ou c) pela entidade sindical. A despeito do pedido, o Delegado Regional do Trabalho não poderá acolhê-lho sem que o laudo técnico conclua pela necessidade do embargo ou da interdição. Não deixa de ser oportuno recordar, aqui, que a decisão da autoridade trabalhista, sem alicerçar-se num laudo técnico, é atacável por via judicial. Na espécie, é admissível o mandado de segurança, uma vez que a lei declara, expressamente, que a decisão há de fundar-se num laudo técnico. Também entendemos que uma decisão, mesmo apoiada em laudo técnico, é passível de revisão na Justiça, mediante ação ordinária. Se vitoriosa a tese do empregador de que a interdição da sua empresa se concretizou sem que existisse "grave e iminente risco", a União terá de responder por todos os prejuízos decorrentes do ato arbitrário,* ex vi *do disposto no art. 37, § 6º da Constituição Federal.*

5) *Reza o art. 132, do Código Penal: "Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente".*

Empregador que desobedece às prescrições da CLT relativas à segurança e medicina do trabalho e cria condições para que seu empregado fique com a vida ou com a saúde ameaçada de modo direto e iminente, comete o delito de que trata o dispositivo penal acima transcrito. A propósito dessa figura delituosa diz E. Noronha*: "Ação física. Consiste esta em o sujeito ativo provocar para a vítima situação de fato que exponha a perigo sua vida ou saúde. Deve o perigo, como reza o dispositivo, ser direto e iminente, isto é, que recaia sem interposições sobre a vítima e prestes a desencadear-se. Trata-se, pois, de situação real e imediata. Conjeturas ou meras possibilidades não o caracterizam. A ação física cria, portanto, o perigo; não visa o dano. Claro é que este não é desconhecido do agente, porém, não é seu objetivo" ("Direito Penal", t. II, pág. 99).*

Perigo iminente tem estreita sinonímia com risco iminente a que alude o caput *do art. 161. Ambas as expressões designam situação de fato, que gera temor, faz nascer ameaça à vida ou à saúde do trabalhador que, com certeza, se consumará se providências não forem tomadas, a tempo e a hora, para que as condições ambientais do local de trabalho se modifiquem.*

O enquadramento do empregador no citado art. 132, do Código Penal, só se verifica quando sua negligência ou omissão puserem em perigo direto e iminente a saúde ou a vida do empregado.

6) *O § 4º, do artigo em epígrafe, é de uma singularidade surpreendente. Cuida da desobediência à decisão que ordenou o embargo ou a interdição. Diz que, na espécie, o infrator além da multa de que trata o art. 201, da CLT, ficará sujeito "às medidas penais cabíveis", mas tudo isso só se verificará se da desobediência "resultarem danos a terceiros". Daí a curiosa conclusão: garante-se a impunidade ao infrator se não se consumar o perigo à vida ou à saúde do trabalhador resultante do descumprimento da decisão que ordenou a interdição ou embargo.*

Convenhamos que o legislador, nesse ponto, não se houve com acerto. Se existe uma ameaça — grave e iminente — à saúde e à vida do trabalhador, deve-se usar até de força policial para que a determinação da autoridade competente seja acatada. Não é razoável que se esperem as conseqüências danosas da desobediência para se impor sanções ao empregador. De qualquer modo, a ação penal encontrará apoio no art. 205, do Código Penal de 1940: "Exercer atividade de que está impedido por decisão administrativa: pena — detenção de três meses a dois anos ou multa de um conto a dez contos de réis".

7) *O § 5º do artigo sob análise dá ao Delegado do Trabalho o poder de suspender a interdição do estabelecimento — independentemente da tramitação do recurso interposto — se novo laudo técnico demonstrar que desapareceu o risco grave e iminente para o trabalhador. O exercício dessa faculdade não fica na dependência de pedido da empresa ou da decisão sobre o recurso apresentado. O que nos parece indispensável à licitude do levantamento da interdição é o laudo técnico.*

8) *Dispõe o § 6º que os trabalhadores receberão salários, como se estivessem em efetivo exercício, durante o período da paralisação do serviço decorrente da interdição ou embargo. Esse período será computado como tempo de serviço para fins de indenização e da previdência social. Como uma espécie de licença remunerada, terá reflexo no cálculo das férias anuais, se a paralisação tiver duração superior a 30 dias. Com efeito, em consonância com o disposto no art. 133, inc. III, da CLT, o empregado só perde o direito a férias se deixar de trabalhar por mais de 30 dias, com percepção de salário. Se a interdição da empresa ou o embargo da obra tiver duração inferior a 30 dias, os dias não-trabalhados nenhum efeito terão no cálculo das férias, pois não equivalerão a faltas ao serviço. A interrupção do trabalho derivou de causa de exclusiva responsabilidade do empregador e, de conseguinte, não seria justo que, por essa mesma razão, tivesse o empregado qualquer prejuízo. Ademais, o art. 131, da CLT, no inc. VI, prevê a hipótese de forma irretorquível. Diz que não serão consideradas faltas ao serviço nos dias em que não tenha trabalho na empresa ou, por outras palavras, nos dias em que a empresa não esteve em atividade. Na hipótese que vimos estudando, a remuneração do mensalista não oferece maiores dificuldades. O mesmo não dizemos em relação a outras modalidades de remuneração, como o horista, o tarefeiro e o comissionista. Aqui se há de usar, por analogia, o mesmo critério usado no caso das férias.*

9) *O laudo técnico de que fala a lei há de ser feito, exclusivamente, por serviço técnico do Ministério do Trabalho. Vicia a decisão do Delegado Regional do Trabalho, a propósito de interdição ou embargo, laudo que não tenha aquela origem.*

É do conhecimento geral que o Ministério do Trabalho não dispõe, em todo o território nacional, de médicos e engenheiros de segurança em condições de realizar perícias do gênero daquelas que podem justificar medidas punitivas contra os infratores de disposições atinentes à segurança e medicina do trabalho. Enquanto os quadros oficiais não recebem, em número suficiente, aqueles médicos e engenheiros, o Delegado Regional do Trabalho deveria ter a faculdade de autorizar a realização da perícia por entidades idôneas, sem fins lucrativos, reservando para si o ato homologatório do laudo pericial.

O processo administrativo referente ao assunto do artigo sob comento é regulado pela Lei n. 9.784, de 29.2.99.

10) *Assegura, o § 3º, do artigo sob comentário, ao empregador, o direito de recorrer da decisão do Delegado Regional do Trabalho que embargou a obra ou interditou a empresa. A impugnação será formulada ao "órgão competente em matéria de segurança e medicina do trabalho" que, hoje, é a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do MTE.*

Ao titular desse cargo é dada competência para receber o recurso, com efeito suspensivo ou não. O prazo de recurso é de 10 dias a partir da data em que o empresário tomou ciência da decisão do Delegado do Trabalho. Aplicando-se, por extensão, o que se dispõe no art. 636 da CLT, o recurso deve ser encaminhado através da Delegacia Regional do Trabalho. Ainda com apoio nesse dispositivo consolidado, entendemos que o prazo recursal, na espécie, começa a correr da data em que o empregador recebeu a notificação da medida determinada (interdição ou embargo) pela autoridade trabalhista.

A interdição ou embargo é a parte culminante e final de um processo administrativo, isto é, de uma seqüência de atos da Administração Pública para apurar violação da lei trabalhista e a conseqüente situação de risco grave e iminente à saúde ou à integridade física do trabalhador.

Tem o processo administrativo, de ordinário, quatro fases: instrução, defesa, relatório e julgamento. O artigo sob comentário suprimiu uma das fases que se consubstancia na defesa do infrator. Dir-se-á que o objeto do processo administrativo, no caso, não admite maiores delongas, uma vez que se joga com a saúde ou com a integridade física do trabalhador. Aceitamos o argumento, mas apenas nos casos em que houver efetivamente um risco já em desenvolvimento e que, inexoravelmente, irá ferir ou matar o trabalhador. Noutros casos, dever-se-ia dar prazo — ainda que breve, de 24 ou 48 horas — ao empregador para defender-se. Assim, colocaríamos o assunto de conformidade com o princípio constitucional que assegura ampla defesa aos acusados (inc. LV do art. 5º da Constituição Federal).

Não é a empresa obrigada a recorrer administrativamente da decisão da autoridade trabalhista antes de bater às portas do Judiciário. Logo após a interdição de seu estabelecimento, o empregador — se tiver provas robustas da ilegalidade desse ato — poderá impugná-lo judicialmente até por meio de um mandado de segurança.

Inexistindo a liquidez do direito do empresário e se, a final, em ação de rito ordinário comprovar-se o açodamento do Delegado do Trabalho na decretação da interdição em tela, terá a União de responder pelos danos sofridos pelo empresário.

JURISPRUDÊNCIA

1) Atos administrativos. Anulação. Não é vedado ao Judiciário descer ao exame dos elementos do ato administrativo. TFR, Pleno, E-17.184, de 24.6.75, *in* RTFR, vol. 53, pp. 15/20.

2) Com fundamento no poder de polícia, a Administração tem a faculdade de impor restrições ao uso e gozo da propriedade privada. A administração goza da prerrogativa da executoriedade de seus próprios atos. TASP, *in* RDA 108/302.

3) O nosso direito libertou-se do critério da culpa subjetiva para esposar o da culpa objetiva, no qual se cogita apenas da causalidade do ato praticado pela Administração Pública. STF, *in* RDA 40/337.

4) A tendência não só doutrinária, como jurisprudencial, é situar o problema da responsabilidade civil do Estado no campo do direito público, fora do conceito civilístico da culpa. STF, *in* RDA 10/141.

5) O Estado não sela os direitos dos indivíduos somente por meio de atos ilegais ou ilícitos de seus representantes, podendo fazê-lo igualmente no exercício de atos inteiramente legais; e a lesão daí decorrente pode ser admitida como razão determinante da respectiva responsabilidade, independentemente, portanto, da indagação quanto à culpa. STF, *in* RDA, RF 229/46.

6) É lícito à Administração anular seus próprios atos, quando eivados de vícios que os tornam ilegais, porque deles não se originam direitos. Súmula n. 473, do STF.

7) Cabe ao Poder Judiciário verificar a ocorrência de pressupostos de atos administrativos. TJSP, *in* RDA 105/214.

8) Não se pode negar ao Poder Judiciário o exame do processo administrativo, a fim de indagar se o ato dele resultante se acha ou não calcado em provas. STF, *in* RDA 101/149.

SEÇÃO III

Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas

Art. 162. As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e medicina do trabalho.

Parágrafo único. As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

a) a classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;

b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;

c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;

d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

NOTA

1) *A CLT, em sua redação original, não continha qualquer dispositivo referente ao Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho nas Empresas. Foi ele instituído pelo Dec.-lei n. 229, de 28.2.67. Cinco anos após, a 27.7.72, pela Portaria n. 3.237, o Ministério do Trabalho dispôs sobre a constituição e funcionamento desse Serviço. Na mesma ocasião, o Governo da União lançou amplos recursos financeiros num programa de formação de supervisores de segurança (antigos inspetores de segurança) e de especialização de médicos do trabalho e de engenheiros de segurança. Encarregou-se a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO) da coordenação desse impressionante programa educativo, de que participaram todas as universidades brasileiras, estabelecimentos de ensino superior isolados e muitos outros de nível médio, isto sem falar de numerosas entidades sindicais. No ano de 1978, o País, que em 1972 não dispunha de mais do que umas poucas centenas de técnicos de saúde ocupacional, já contava com número superior a 60 mil.*

A partir de 1974, os acidentes do trabalho entraram em declínio.

Sem desprezar a existência de outros fatores positivos, estamos persuadidos de que, dentre eles, sobressai o programa aludido.

A Lei n. 7.133, de 26.10.83, acrescentou um parágrafo ao art. 1º da Lei n. 5.161, de 21.10.66 — instituidora da FUNDACENTRO —, para permitir que os técnicos desta última terão livre acesso a qualquer local de trabalho, durante o horário normal da empresa, para realizar pesquisas sobre a prevenção de acidentes, desde que autorizados pelo Ministro do Trabalho.

A lei não previu qualquer sanção àqueles que desatenderem ao determinado no novo diploma legal.

A Portaria n. 3.237, substituída pela n. 3.460, de 31.12.75, vigorou até 8.6.78, quando surgiu a de n. 3.214, cuja NR-4 tem o texto dado pela Portaria n. 33, de 27.10.83, da SSMT. Vejamos os pontos mais expressivos dessa Norma Regulamentadora. Seu item 4.1, com termos de extrema precisão, informa qual o campo de aplicação da norma: todas as empresas privadas ou públicas e órgãos da administração direta ou indireta, com empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, cujas atividades estejam relacionadas segundo o critério constante do Quadro II dessa mesma NR, manterão obrigatoriamente Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, obedecido o Quadro I da supracitada NR-4. Como se vê, o número de profissionais de cada serviço será proporcional ao de empregados e dependerá, ainda, da natureza do risco da atividade da empresa. Um ponto merece particular atenção. Refere-se à inclusão de órgãos da administração direta ou indireta no campo de aplicação da Portaria n. 3.214, desde que hajam admitido servidores sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho. O razoável seria dar-se essa extensão da Norma Regulamentadora n. 4 à administração direta ou indireta por meio de um decreto da Presidência da República. Trata-se de um aspecto do assunto que suscita controvérsias, gera dúvidas e, para dirimi-las, nada melhor que a palavra do Sr. Presidente da República.

O número mínimo de empregados é de 50. E a empresa que possuir vários estabelecimentos com menos de 50 empregados organizará um serviço centralizado e seus técnicos serão distribuídos pelos diversos locais, de molde a assegurar efetiva cobertura a todos eles. No caso, porém, é necessário que a DRT aprove a distribuição dos participantes do serviço. Se o estabelecimento operar, total ou parcialmente, em mais de um turno de trabalho, o programa de ação do Serviço há de envolver todos eles.

A empresa que contratar outra(s) para prestar serviços em estabelecimentos enquadrados no Quadro II da NR-4, deverá estender a assistência de seus Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho aos empregados da(s) contratada(s), sempre que o número de empregados desta(s), exercendo atividade naqueles estabelecimentos, não alcançar os limites previstos no Quadro II, devendo, ainda, a contratada cumprir o disposto no subitem 4.2.5.

As empresas que operem em regime sazonal instalarão seus Serviços Especializados tomando por base a média mensal de trabalhadores do ano anterior. É silente a Portaria sobre a posição do Serviço Especializado no seio da empresa. Deve estar ele articulado com a direção superior ou integrar apenas um departamento? Faz parte do setor técnico ou do setor administrativo? Pensamos que o Serviço deve estar no escalão superior da empresa, onde possam ser examinadas sugestões dos técnicos visando à prevenção de riscos ocupacionais e onde, também, podem ser tomadas decisões que devem ser cumpridas, sobretudo na área mais importante, que é da produção, e que realiza os fins principais do empreendimento. É imprescindível que o Serviço, ao estudar processos que ofereçam o máximo de proteção ao trabalhador, não perca de vista a produtividade do trabalho, pois, com raras exceções, são objetivos que não colidem entre si.

Em consonância com o item 4.7, os SESMT só poderão ser chefiados por profissional qualificado segundo disposições da NR-27. Em sua redação primitiva, a NR deixará em aberto a questão da chefia do Serviço. Agora, exige que o responsável pelo Serviço seja um profissional devidamente habilitado nos termos da NR-27.

O empregador conserva a faculdade de escolher o profissional. A NR-4 não especifica as atribuições do Chefe do Serviço, o que autoriza a empresa a fazê-lo, na medida em que a lei e a Portaria n. 3.214, não forem contrariadas. Seria desejável que esse Chefe, mensalmente, reunisse todos os membros do SESMT para o debate de problemas da área da saúde ocupacional e troca de experiências e informações.

O item 4.10 encerra regra de singular importância para o normal funcionamento do SESMT: "Aos técnicos especializados em Segurança e Medicina do Trabalho é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação nos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho".

O Poder Público procura coibir o abuso, um tanto generalizado, de admitir um supervisor de segurança ou um engenheiro de segurança a fim de provar o cumprimento da lei, mas são eles desviados para outras atividades. O mesmo acontece com o médico do trabalho, que é constrangido a dar assistência médica curativa aos empregados da empresa.

A jurisprudência e a doutrina têm reconhecido a legitimidade de dois contratos de trabalho com o mesmo empregador, desde que fique bem patente a intenção de não fraudar a lei. Cada contrato terá um fim distinto e um horário diferente. É o que um engenheiro de segurança poderá fazer. Até certa hora, atuará como integrante do Serviço Especializado e, depois, como responsável por um setor ligado à produção da empresa. O exame pré-admissional e o exame periódico dos empregados são de competência do médico do trabalho, segundo disposição expressa da NR-7. Reza a NR-4 que a jornada integral do médico do trabalho, do engenheiro de segurança e do enfermeiro do trabalho é de seis horas. E a parcial, de três horas. A lei regulamentadora da profissão de médico diz que sua jornada normal é de quatro horas, o que faz concluir, sem esforço, que para o efeito da NR-4 as quintas e sextas horas serão extraordinárias.

A jornada normal do engenheiro, em sua lei especial, é de seis horas.

2) *A Recomendação n. 112, de 1959, da OIT, é dedicada aos Serviços de Saúde Ocupacional definidos como serviços médicos instalados em um local de trabalho ou suas proximidades, com as seguintes finalidades: — proteger o trabalhador contra qualquer risco à sua saúde e que decorra do trabalho ou das condições em que é ele cumprido; — concorrer para o ajustamento físico e mental do trabalhador a suas atividades na empresa, através da adaptação do trabalho ao homem e pela colocação deste em setor que atenda a suas aptidões; e — contribuir para o estabelecimento e a manutenção do mais alto grau possível de bem-estar físico e mental dos trabalhadores.*

Essa Recomendação n. 112, da OIT, inspirou, sem dúvida alguma, o Dec.-lei n. 229 e as portarias ministeriais subseqüentes.

3) *Os médicos do trabalho estão sob o controle dos Conselhos Regionais de Medicina e os Engenheiros e Técnicos de Segurança têm suas atividades supervisionadas pelo Conselho de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (CREA). Somente terão validade os certificados de conclusão de cursos realizados por universidades ou instituições especializadas e supervisionadas pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho — FUNDACENTRO. Serão, também, admitidos a registro os diplomas e os certificados de conclusão de ensino do 2º grau de técnico de segurança do trabalho com currículo oficial aprovado pelo Ministério da Educação e Cultura e realizado por escolas técnicas reconhecidas no País.*

Reza o item 27.8, da NR, que "as perícias para caracterização de atividades ou operações insalubres, comprovação de eliminação ou neutralização de risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, deverão ser realizadas por perito registrado no Ministério do Trabalho, que disponha de aparelhagem mínima adequada ao tipo de perícia". Verifica-se, portanto, dessa norma regulamentar, que o perito, para ficar habilitado a realizar perícia sobre insalubridade ou periculosidade, deve estar devidamente registrado no Ministério do Trabalho e possuir aparelhagem exigida pelo tipo da pesquisa. Não se informa na NR-27 se o perito pode ou não ter vínculo empregatício com a empresa que requereu a perícia, ou onde será realizada. É curial, porém, que deve inexistir esse vínculo, sob pena de a perícia não fazer jus a um mínimo de credibilidade.

4) *Os serviços médicos do trabalho, na França, são exigidos em todos os estabelecimentos, públicos ou privados, inclusive nos sindicatos, sociedades civis etc. É que consta do art. 1º da Lei de 11.10.46, que se reporta ao art. 65 do Livro II do Código do Trabalho. Podemos afirmar que a lei gaulesa tem o mesmo campo de aplicação da nossa Portaria n. 3.214. Vejamos alguns de seus aspectos que nos pareceram interessantes, e que, no futuro, poderão ser inseridos na CLT.*

O médico do trabalho tem atribuições de caráter exclusivamente preventivo. O serviço médico não precisa ser, obrigatoriamente, constituído de empregados da empresa. Admite-se serviço médico interempresarial, sobretudo nas empresas de 10 a 50 empregados. Além desse limite, deve a empresa ter seu serviço autônomo, próprio. Dentro dessa faixa empresarial, há uma tabela de permanência mínima do médico na empresa, que começa em uma hora por mês e aumenta segundo o número de empregados e a natureza da atividade.

As obrigações do médico do trabalho são as seguintes: exame médico pré-admissional e outro antes do término do período de experiência para verificar se o empregado está bem adaptado ao trabalho; todos os empregados devem ser examinados uma vez por ano, pelo menos; nos casos de ausência por motivo de moléstia profissional ou de doença não-profissional por mais de três semanas e de faltas freqüentes ao serviço, o empregado deve ser examinado pelo médico do trabalho; os menores de 18 anos devem ser examinados cada três meses; nos casos especiais de trabalhos perigosos, de mutilados, de inválidos, de mulher gestante e de mãe de criança com menos de dois anos, os exames serão feitos com a freqüência que o médico julgar necessária; o médico do trabalho é o conselheiro da direção da empresa, notadamente em assuntos concernentes à higiene geral da empresa (cantina, vestiário, banheiros, água potável etc.), proteção dos trabalhadores contra poeiras e vapores perigosos; o médico do trabalho deve ser obrigatoriamente consultado, na elaboração de nova técnica de produção; deve o em-

pregador dar ciência ao médico do trabalho da composição dos produtos usados no estabelecimento e, finalmente, o empregador deve tomar em consideração as advertências que lhe forem feitas pelo médico do trabalho e, em caso de desacordo ou de dificuldade, far-se-á apelo ao médico inspetor do trabalho.

A remuneração do médico do trabalho é fixada por portaria do Ministro do Trabalho e da Seguridade Social. Há quatro categorias de médicos do trabalho com diferentes salários fundados em títulos, experiência profissional e forma de exercício da profissão.

5) *O artigo em epígrafe confere ao Ministério do Trabalho o poder de fixar o regime de trabalho dos médicos, engenheiros, Técnicos de Segurança do Trabalho e auxiliares de enfermagem do trabalho, bem como a qualificação exigida para o desempenho das funções que lhes são próprias. Por outras palavras, aquele Ministério tem a faculdade legal de dizer como um daqueles profissionais adquire o título de especialista na área de Segurança e Medicina do Trabalho.*

Não é por outra razão que a Portaria n. 3.214, na NR-4, indica as exigências que o interessado tem de atender para obter seu registro no MTE, o qual é indispensável ao exercício da profissão num Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho. Temos como certo, portanto, que o MTE não age ao arrepio da lei quando estabelece os requisitos para o registro, na Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, dos aludidos profissionais e delibera sobre o programa educativo da formação ou especialização de todos eles. Considerações que tais nos conduzem à conclusão de que, após o registro na SSST, os órgãos controladores das profissões de médico e engenheiro deveriam conceder idêntico registro a um e outro. A situação é idêntica àquela em que o registro do diploma expedido por uma Faculdade legalmente reconhecida é feito numa das dependências do Ministério da Educação e, depois, aceito pelos Conselhos Regionais de Medicina ou de Engenharia. No caso, estes entes autárquicos não discutem a validade ou não do ato ministerial, mesmo porque seria um absurdo se o fizessem.

Esta situação sofreu profunda modificação com a superveniência da Lei n. 7.410, de 27 de novembro de 1985, dispondo sobre a especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a profissão de Técnico de Segurança além de outras providências. Deixou de lado a situação dos médicos do trabalho.

Reza esse diploma legal que o exercício da especialização de Engenheiro de Segurança do Trabalho será permitido exclusivamente: a) ao Engenheiro ou Arquiteto portador de certificado de conclusão de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, ministrado no País, a nível de pós-graduação; b) ao portador de certificado de curso de especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho, realizado em caráter prioritário pelo Ministério do Trabalho, notadamente através da Fundação Jorge Duprat de Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho — FUNDACENTRO; c) ao possuidor de registro de Engenheiro de Segurança do Trabalho, expedido pelo Ministério do Trabalho até a data fixada na regulamentação da Lei em causa.

O curso, a nível de pós-graduação, terá o currículo fixado pelo Conselho Federal de Educação, por proposta do Ministério do Trabalho, e seu funcionamento determinará a extinção dos cursos patrocinados por aquele Ministério.

Esta regulamentação foi feita pelo Decreto n. 99.530, de 7 de abril de 1986.

Doravante, o Engenheiro de Segurança só estará em situação profissionalmente regular se registrado no CREA — Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura.

O Técnico de Segurança do Trabalho é o portador de certificado de conclusão do Curso de Técnico de Segurança do Trabalho ministrado no país em estabelecimento de ensino de 2º grau; ao portador de certificado de conclusão de curso promovido pelo Ministério do Trabalho; ao possuidor de registro de Supervisor de Segurança do Trabalho expedido pelo Ministério do Trabalho até 180 dias da extinção do curso patrocinado pelo Ministério do Trabalho. V. MTPS/SNT Port. n. 04, de 6.2.92 (DOU 10.2.92) dispondo sobre o registro profissional dos Técnicos de Segurança do Trabalho.

A Lei n. 7.410 não se ocupou dos Médicos do Trabalho.

Estamos na crença de que se impõe revisão global das normas legais e administrativas referentes à formação de técnicos e especialistas dedicados à saúde ocupacional. Até agora não se deu maior relevo ao fator geográfico na solução do problema.

No imenso território nacional, há estabelecimentos industriais e de outros ramos econômicos que pedem a assistência permanente de um Engenheiro de Segurança ou de um Médico do Trabalho. No entanto, não são esses especialistas encontrados em vastas regiões do país.

6) *Consoante os itens 4.14 e 4.15 da NR-4, as empresas que não estão obrigadas a ter serviço especializado de segurança e medicina do trabalho poderão ser atendidas por um órgão dessa natureza mantido pelo sindicato de categoria econômica, com a colaboração financeira das empresas usuárias.*

7) *V. Resoluções ns. 358 e 359, de 31.7.91, do Cons. Fed. de Eng. Arq. e Agr. dispondo sobre o exercício e fiscalização do Técnico em Segurança do Trabalho e Eng. de Segurança (DOU de 1.11.91, pág. 24.564).*

8) *V. Portaria n. MTE 3.275, de 21.9.89, definindo as atividades do Técnico de Segurança do Trabalho. V. Portaria n. 8, de 1.6.93, da SSST do MTE, dando nova redação à NR-27 que cuida do registro dos Técnicos de Segurança do Trabalho no MTE.*

9) *V. Dec. n. 127, de 22.5.91, promulgando a Convenção n. 161, da OIT, relativa aos serviços de saúde do trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) O empregador não pode obrigar o médico do trabalho a atender funcionários doentes, o que aliás é vedado pela Portaria n. 3.460/75. TRT, 2ª R., Ac. 3ª T., n. 433, de 23.1.78, Rev. LTr 42/608.

Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA(s).

NOTA

1) *Há muito tempo, sobretudo em países que se industrializaram muito antes do nosso e que, portanto, passaram a conhecer mais cedo os problemas ligados à proteção do homem no trabalho, é conhecido o valor da conjugação dos esforços de assalariados e empresários na prevenção de infortúnios laborais.*

A ação cooperativa dos dois grupos revestiu-se de formas diversas, em função da maior ou menor participação de um ou de outro.

A própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1921, já se voltara para o problema e aprovou uma recomendação cujo ponto fundamental assim se apresenta: "Todos os estabelecimentos industriais que empreguem regularmente pelo menos 25 trabalhadores devem ter um comitê de segurança".

Embora se registrem experiências esparsas no Brasil, nas primeiras décadas deste século, com organismos desse gênero, o certo é que sua instituição legal se fez a 10.11.44, pelo Dec.-lei n. 7.036, cujo art. 82 estabelecia a obrigatoriedade, para as empresas com mais de 100 empregados, de instalar Comissões Internas de Prevenção de Acidentes — CIPAs — "para o fim de estimular o interesse pelas questões de prevenção de acidentes, apresentar sugestões quanto à orientação e fiscalização das medidas de proteção aos trabalhadores, realizar palestras instrutivas, propor a instituição de concursos e prêmios e tomar outras providências tendentes a educar o empregado na prática de prevenir acidentes". Posteriormente, o Dec.-lei n. 7.036 passou por uma série de vicissitudes, até que desapareceu por completo do mundo jurídico e a CIPA passou a ser objeto de disposições inseridas no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, disposições que, agora, são disciplinadas pela NR-5, da Portaria n. 3.214, de 1978, baixada pelo Ministério do Trabalho. Consoante essa Portaria, todas as empresas com mais de 50 empregados devem possuir sua CIPA. A NR-5, seguindo a esteira da lei, deixa claro, em seu item 5.1, que ela se aplica a qualquer empresa privada — com ou sem fins lucrativos, filantrópica ou educativa, assistencial ou cultural, industrial ou comercial — desde que tenha mais de 50 empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. A NR foi mais longe. Acrescenta que as empresas públicas e os órgãos de administração direta ou indireta também são obrigados a organizar CIPAs, se possuírem empregados em número superior àquele mínimo e se sua admissão se fez sob a égide da CLT.

A eficiência de uma CIPA ainda depende, em boa parte, da atitude simpática, ou não, do empregador, em face das questões cuja solução não está ao alcance dos empregados. Ainda assim, esse organismo sempre é útil porque permite o encontro periódico das partes interessadas na prevenção de acidentes. Devem as empresas observar atentamente as atas de reuniões da CIPA e levar na devida conta as recomendações que esse órgão lhes fizer no campo da saúde ocupacional. Estarão assim dando prova concreta de que têm em alto apreço a proteção dos que lhes prestam serviço. Os documentos acima citados são valiosos em eventuais ações de perdas e danos propostas pelos acidentados contra os empregadores.

Justo que se registre aqui o fato de que as autoridades trabalhistas têm vias de comunicação permanente com a CIPA e, por isso mesmo, lhes é dado conhecer eventuais irregularidades no interior das empresas.

Art. 164. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente, os empregados interessados.

§ 3º O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

NOTA

1) *A composição numérica da CIPA obedece a critério paritário. A representação do empregador será igual à dos empregados. A presidência cabe a um membro da delegação patronal e por designação do próprio empregador, ao passo que, a vice-presidência, a um empregado. O secretário da CIPA deve ser escolhido pelos dois grupos admitindo-se a eleição de alguém estranho à CIPA.*

A composição e funcionamento da CIPA são agora regulamentados pela NR n. 5 com texto dado pela Portaria SSST n. 8, de 23.2.99 (DOU 24.2.99).

2) *A Lei n. 6.367, de 19.10.76, criou o monopólio estatal do seguro de acidentes do trabalho, incorporando-o ao sistema geral da Previdência Social.*

Atualmente, é a matéria regulada pelos artigos 18, § 1º, 19 a 23, 26, II, 86, 118, 120 e 121 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. O regulamento desta Lei foi aprovado pelo Decreto n. 2.172, de 5 de março de 1997.

O conceito legal de acidente do trabalho é o que "ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho". É, ainda, acidente do trabalho: "I — doença profissional assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a de-

terminada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social; II — doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I". Há, ainda a doença do trabalho, aquela não incluída nas listas oficiais e que resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente; é, também, considerada acidente do trabalho. O auxílio-acidente é concedido quando, após a consolidação das lesões conseqüentes do acidente do trabalho, resulte redução da capacidade laborativa, parcial ou total para o exercício da atividade da época do acidente. O art. 118 assegura ao acidentado a estabilidade no emprego até 12 meses após sua volta ao trabalho. É uma forma de garantia do emprego não prevista no art. 10 do ADCT de 1988. O art. 120 autoriza a Previdência Social a propor ação regressiva contra o empregador que for negligente no cumprimento das normas legais atinentes à segurança e higiene do trabalho. Consoante o art. 121, o pagamento das prestações previdenciárias ao acidentado, não exclui a responsabilidade civil do empregador ou de outrem. Esta disposição legal se fundamenta no inciso XXVIII, do art. 7º da Constituição Federal: "seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa".

A Emenda n. 20, de 15.12.98, deu novo texto ao § 10 do art. 201 da Constituição Federal: "Lei disciplinará a cobertura do risco de acidente do trabalho a ser atendido concorrentemente pelo regime geral da previdência social e pelo setor privado". Assim, chegou a seu termo o monopólio estatal do seguro de acidentes laborais.

Art. 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único. Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

NOTA

1) *Não é de hoje que as lideranças sindicais clamam por maior proteção para os representantes dos empregados nas CIPAs. Temos notícia de diversos conclaves operários em que a tese foi acolhida, sem qualquer voto discrepante. Era — como ainda o é por muita gente — justificada com a informação daqueles integrantes da CIPA não se sentiam encorajados a bem cumprir seu papel, denunciando condições inseguras do ambiente do trabalho e outras irregularidades que geravam riscos ocupacionais, porque estavam permanentemente expostos a represálias patronais. Alguns chegavam a dizer que a prevenção de acidentes só se tornaria eficaz quando os trabalhadores tivessem delegados na CIPA, sem receio de qualquer reação de seus empregadores. Nisso tudo havia e há algum exagero. Não se ignora a existência de empresários que não se detêm um minuto na corrida ao lucro para pensar na proteção de seus empregados contra a agressividade do meio de trabalho. Mas, a bem da verdade, temos de reconhecer que essa não é a regra.*

De outra parte, é de aceitar a observação de que os empregados incorporados na CIPA, à míngua de conhecimentos especializados no que tange à segurança e medicina do trabalho, não estão aptos a dar contribuição muito grande para um bom programa de prevenção de acidentes. Sob o império da lei anterior, os representantes dos empregados não contavam com o amparo que agora se lhes dá, mas nada os impedia de levar ao conhecimento de sua entidade sindical o que julgassem nocivo aos companheiros de serviço, a fim de provocar a intervenção das autoridades competentes, a salvo de qualquer perseguição por parte do mau patrão. Essa porta de saída para o problema deixa patente a pouca validade do argumento esgrimido por muitos para justificar a nova modalidade de estabilidade no emprego. Através da névoa levantada pelos esforços dos propugnadores dessa medida tutelar, percebe-se a crença — que na realidade não confirma — de que todos os empregadores brasileiros não se dispõem a conceder benefícios aos trabalhadores se não forem compelidos a fazê-lo pela força ou por uma norma jurídica cogente.

Os titulares da representação dos empregados na CIPA não poderão sofrer despedida arbitrária, assim se entendendo aquela que não tiver por fundamento motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Despedida arbitrária, aqui, equivale a despedida sem justa causa ou a despedida imotivada. Para o efeito do Capítulo V, ora estudado, arbitrária será a despedida que não se fundar num daqueles motivos. Esqueceu-se o legislador de que há outras causas rescisórias do contrato de trabalho e que estão reunidas no art. 493, da CLT.

Motivo ou falta disciplinar é a inobservância de normas baixadas pela empresa, visando ao seu regular funcionamento. Motivo técnico é aquele que se origina de uma situação vinculada às atividades não-administrativas, isto é, aquelas que dizem respeito ao setor de produção. Motivo econômico e financeiro prende-se ao patrimônio da empresa, às operações de compra e venda que realiza, às flutuações do mercado consumidor, às disponibilidades financeiras, etc.

Os motivos indicados no artigo sob estudo estão em ordem exemplificativa e não taxativa, o que admite a dispensa do representante dos empregados na CIPA quando ocorrer uma das faltas graves agrupadas no precitado dispositivo consolidado (art. 493).

2) *É defeso ao Juiz conceder, liminarmente, inaudita altera pars a reintegração do "cipeiro", antes de a empresa comprovar a existência de um dos motivos arrolados no "caput" do artigo sob exame e justificadores da dispensa desse empregado. Tal entendimento se arrima no parágrafo único do artigo em epígrafe.*

Reza o art. 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias: "até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I — "omissis"; II — fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato".

A norma do art. 165 em exame é mais generosa que a norma constitucional. Garante o emprego de todos os empregados que integram a representação, tenham eles, ou não, cargo diretivo na CIPA.

Sabemos que lavra controvérsia sobre a extensão, ou não, dessa proteção aos suplentes dos membros-empregados da CIPA.

Tanto a Constituição como a CLT são silenciosas a respeito do ponto.

Somos favoráveis ao deferimento do benefício ao suplente, não porque — como dizem alguns estudiosos — a Constituição nada diz sobre isso, mas porque se os suplentes forem dispensados livremente pelo empregador, surgirá a impossibilidade de cumprir-se a lei no caso de um titular da CIPA ficar impedido de prosseguir no desempenho do seu mandato.

A jurisprudência pacificou-se em sentido favorável à estabilidade provisória do suplente, matéria essa que foi, inclusive, sumulada pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Tribunal Superior do Trabalho.

3) *Prevê a CLT no art. 496, a conversão do retorno do empregado estável em indenização dobrada, quando o magistrado se persuadir de que o antagonismo entre as partes é por demais profundo. No caso do art. 165, é dito que se o empregador não provar a existência do motivo justo para a dispensa do empregado, terá de reconduzi-lo ao serviço. É uma norma especial que não admite a conversão, em indenização dobrada, da volta ao emprego.*

4) *Pode o empregador pensar na dispensa do representante dos empregados na CIPA mediante o pagamento dos salários correspondentes a todo o período do seu mandato. Aí, dizem alguns, a despeito da ruptura do vínculo empregatício, o membro da CIPA terá o direito de continuar inspecionando o local de trabalho ou a desempenhar todas as atribuições inerentes àquele posto.*

À luz do artigo em epígrafe, o empregado só será legitimamente afastado do serviço por motivo disciplinar, técnico ou financeiro. Inexistindo um desses motivos — os únicos que justificam a dispensa do cipeiro no curso do seu mandato — o empregador está impedido de proceder da maneira apontada. Se o empregado aceitar a indenização, estará renunciando à estabilidade provisória assegurada em lei. Se não aceitar a indenização, e o empregador quiser impedir sua entrada na empresa, é dado ao empregado postular em Juízo sua reintegração no serviço.

O artigo em epígrafe constitui a garantia do emprego ao membro da CIPA. É, de conseguinte, a estabilidade no emprego com outra proteção jurídica que não aquela a que se refere o art. 492, e seguintes, desta Consolidação.

O Enunciado n. 339 do TST estende a garantia de emprego ao suplente. É bem de ver que essa garantia só favorece ao suplente do representante dos empregados.

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 676, do STF — A garantia da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, *a*, do ADCT, também se aplica ao suplente do cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA). Legislação: ADCT, art. 10, II, *a.*

1.1) Enunciado n. 339, do TST — CIPA. Suplente. Garantia do emprego. CF/88. O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea "a", do ADCT da Constituição da República de 1988.

1.2) Partindo da premissa fática de que o então Reclamante, ora Autor, era membro titular da CIPA, à época de sua dispensa conforme se depreende do v. acórdão rescindendo, fazia jus, ele, à estabilidade provisória e, via de conseqüência, à reintegração pleiteada no processo que originou a decisão rescindenda. Por violação ao art.165 da CLT, invocado pelo Autor, é de se dar provimento ao recurso. TST, SBDI2, ROAR 488.359/1998.5 in DJU de 6.10.2000, p. 552.

2) A estabilidade provisória ao empregado eleito para cargo de direção de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA, prevista no art. 10, II, do ADCT, também se aplica ao suplente do referido cargo. STF, Pleno, REs ns. 206.516, 220.519 e 213.473, julg. em 20.5.98 (*in* Informativo STF de 18 a 22 de maio de 1998).

3) Pr. Jurisprudencial da SDI-II-06. Rescinde-se o julgado que nega estabilidade a membro suplente da CIPA, representante de empregado, ainda que se cuide de decisão anterior à Súmula n. 339 do TST. Ofensa ao art. 10, II, do ADCT da CF/88.

3.1) Estabilidade provisória. Membro da CIPA. Possibilidade de dispensa sem justa causa. Não há como se pretender violado o art. 165 da CLT se o Regional reconhece a legalidade de dispensa de membro da CIPA, portador de estabilidade provisória no emprego, quando há prova substancial da crise econômico-financeira. TST, 2ª T., RR 541.223/99.6, *in* DJU de 3.12.99, p. 163.

4) Membro de CIPA. Estabilidade. No V. Acórdão regional restou incontroverso que os Reclamantes eram titulares da CIPA. A estabilidade foi negada pelo simples fato de não exercerem cargo de direção na comissão de prevenção de acidentes. Ora, se até mesmo os suplentes têm direito à estabilidade no emprego, mais direito ainda têm aqueles que efetivamente exercem um cargo na CIPA. TST, 5ª T., RR-96.778/93.0, *in* DJU 30.9.94, p. 26.398.

5) Trata o caso dos autos de interpretação do art.10, II, "a", do ADCT, indicado como violado na ação rescisória, o que afasta a alegação de controvérsia em torno da matéria, uma vez que dispositivo constitucional não comporta exegese razoável, admitindo apenas uma única interpretação. Ora, este dispositivo limita o período estabilitário a até 1 (um) ano após o término do mandato como membro da CIPA, não assegurando o direito à reintegração, mas logicamente apenas aos salários do período, por se tratar de estabilidade provisória. TST, SBDI2, ROAR 530.280/1.999.9 *in* DJU de 4.8.2000, p.492.

5.1) No caso de extinção do estabelecimento não subsiste a estabilidade do empregado membro da CIPA, pois não se trata de um direito pessoal, mas sim de uma proteção ao interesse coletivo de todos os trabalhadores daquele local, a qual deixa de ser necessária no momento em que se dá o encerramento das atividades do empregador. Aplicação analógica da OJ n. 86 da SBDI1.TST, SBDI2, ROAR-639.464/2000.8, *in* DJU de 5.4.2002, p. 521.

6) Possui estabilidade provisória o membro suplente da CIPA. A extinção do departamento onde o empregado prestava serviço, não autoriza o empregador a rescindir o seu contrato antes do término do período estabilitário. Deve o empregador adequar o funcionamento em outra função. TRT, 15ª Reg., 5ª T., RO 29.768/94, *in* DOE 17.3.97, p. 74.

7) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA. Estabilidade de membro suplente. A garantia de emprego do art. 10, II, letra "a" das Disposições Transitórias da Constituição Federal foi estabelecida para os empregados eleitos para o cargo de direção de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA. Referido dispositivo legal não revogou o art. 165 do Diploma Consolidado, que disciplinou somente sobre os membros titulares e não os suplentes. TRT 2ª Reg., 7ª T., Proc. 26.214/90.8, *in* DOSP de 3.12.92 e no Ementário de Jurisprudência Trabalhista do TRT da 2ª Reg., ano XXVIII, n. 6/93.

7.1) O art. 10, II, *a*, da CF vigente, não estabelece qualquer distinção entre os membros titulares e os suplentes ao dispor sobre estabilidade dos eleitos para cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes — CIPA, não cabendo ao intérprete a distinção. Ademais não se pode cogitar que, com o eventual afastamento do titular, o suplente no exercício do cargo, pudesse ser dispensado deixando os trabalhadores

sem representante na CIPA. O objetivo da Lei deixaria de ser atendido. Por derradeiro, a latente possibilidade de os suplentes atuarem sujeita-os, por vezes, a represálias ou, ao menos, à intimidação, valendo-se notar que se revestem do "status" mediante mandato e o despedimento imotivado o fulmina, conseqüência jurídica que a lei objetiva coibir. TST, 2ª T., RR 56.544/92.1, *in* Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho, Carrion, p. 167, 1994.

8) Liminar de reintegração. Estabilidade de Cipeiro. Falta grave. Injustificável a busca de liminar de reintegração quando se trata de empregado que apenas está garantido provisoriamente no emprego, em decorrência de sua condição de cipeiro, uma vez que a garantia de emprego de que goza o Reclamante não impede o regular exercício de um direito por parte do empregador — o direito potestativo de demitir. Especialmente quando o obreiro cometeu falta grave e foi demitido por justa causa, amparada a ação do empregador pelo art. 165 da CLT. TST, SDI, R. *Ex Off*. 67.989/93.9, *in* DJU 13.5.94, p. 11.541.

9) Suplente da CIPA. Estabilidade. Após a Constituição Federal de 1988, o suplente da CIPA goza de estabilidade provisória, já que o art. 10, II do ADCT não faz distinção entre titular e suplentes. Revista não provida. TST, 2ª T., RR-72.785/93.7, *in* DJU 29.4.94, p. 9.846.

10) O artigo 10, inciso II, alínea *a*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ao se referir à estabilidade provisória do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidente, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, embora sem fazer referência textual ao suplente, não teve o efeito de excluir dele a referida garantia, porquanto o suplente poderá exercer, em substituição, a titularidade do cargo de direção na defesa dos interesses dos trabalhadores. STF, 1ª T., RE 220.519-5, *in* DJU de 7.8.98, p. 46.

SEÇÃO IV

Do Equipamento de Proteção Individual do Trabalho

Art. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

NOTA

1) *Decorre do disposto no artigo sob comento que a empresa é obrigada a fornecer, gratuitamente, ao empregado, Equipamento de Proteção Individual — EPI — adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento. Além desses cuidados, deve, ainda, o empregador, verificar se o EPI está devidamente licenciado no Ministério do Trabalho.*

Há um quê de irrealismo no dispositivo em tela.

Diz que o uso do EPI é obrigatório só na hipótese de não existirem medidas de prevenção de ordem coletiva. Ora, nem sempre o empregador dispõe de recursos financeiros para instalar sistema coletivo de proteção ocupacional que, não raro, é muito dispendioso. Entre interditar a empresa e acarretar desemprego ou permitir o uso do EPI em lugar do processo coletivo de proteção, estamos em que o Ministério do Trabalho deve mostrar prudência no exame de cada caso concreto.

Consoante o art. 158, parágrafo único, desta CLT, é ato faltoso a recusa do empregado em usar o EPI. Afere-se a gravidade dessa falta por suas conseqüências, ainda que apenas previstas.

2) *Equipamento de proteção individual (EPI) é "todo dispositivo de uso individual destinado a proteger a integridade física do trabalhador".*

*Esta a definição adotada pela NR-6 (com a redação dada pela Portaria n. 25, de 15.10.2001, da Secretaria da Inspeção do Trabalho (*in *DOU de 17.10.2001).*

O conceito de EPI acolhido pela NR-6, em sua redação original, também não era dos melhores. Dizia que o equipamento se destinava a proteger o trabalhador contra as conseqüências do acidente do trabalho, quando o certo seria dizer que sua finalidade — que é a real — seria a de evitar o acidente do trabalho e suas conseqüências.

O novo conceito é lacônico, mas igualmente imperfeito. Informa que o EPI se destina a proteger a integridade física do trabalhador, mas não esclarece onde. Em qualquer lugar, dentro ou fora da empresa? Ou apenas no ambiente do trabalho? É claro que a lei só obriga o empregador a fornecer EPI ao empregado quando se encontrar no local de trabalho.

Reza o item 6.3 da NR que, respeitadas as peculiaridades de cada atividade profissional, deve o empregador fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os EPI que relaciona.

No que tange à proteção dos membros inferiores a NR-6, atualmente, se revela mais cuidadosa. Recomenda calçados e perneiras para riscos os mais variados: de origem mecânica, da umidade de lugares encharcados ou lamacentos, representados por agentes químicos etc.

Compete ao SESMT e à CIPA recomendarem o EPI a ser usado na empresa.

3) *A Portaria n. 26, de 29.12.94, da SSST, do MTE, classifica como EPI os cremes protetores e incluídos como inciso IX, do item 6.3 da NR-6.*

4) *V. Portaria n. 8, de 28.1.93 (in DOU de 29.6.93),* da Diretoria de Portos e Costas, *dispondo para a segurança, no uso de embarcações miúdas, de equipamentos e atividades que interfiram na navegação.*

5) *V. Instrução Normativa n. 1, de 13.7.93, da SSST, do MTE (*in *DOU de 27.7.93) dispondo que os CA (Certificados de Aprovação) dos respiradores descartáveis não serão emitidos nem renovados para a utilização desses equipamentos em ambientes de trabalho com poeiras de sílica, asbesto ou cádmio. As restrições ao uso desse EPI deverão ser impressas em material informativo que o acompanhará por ocasião da sua comercialização.*

6) *V. Instrução Normativa n. 1, da SSST do MTE, de 11.4.94, dispondo que o empregador deve adotar um conjunto de medidas com a finalidade de adequar a utilização dos equipamentos de proteção respiratória — EPR — quando necessário para complementar medidas de proteção coletiva implementadas ou enquanto as mesmas estiverem sendo implantadas, com a finalidade de garantir uma completa proteção ao trabalhador contra os riscos existentes nos ambientes de trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 80, do TST — A eliminação da insalubridade, pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, exclui a percepção do adicional respectivo.

2) Enunciado n. 289, do TST — O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzem à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

2.1) Súmula n. 09, do Conselho da Justiça Federal – Turma de Uniformização das Decisões das Turmas Recursais dos Juizados Especiais Federais: Aposentadoria Especial – Equipamento de proteção Individual – O uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI), ainda que elimine a insalubridade, no caso de exposição a ruído, não descaracteriza o tempo de serviço especial prestado.

3) O deferimento do adicional de insalubridade gera reflexos no adicional noturno, porque este é calculado sobre a hora normal, a qual, por sua vez, é integrada pelo adicional de insalubridade. TRT, 3ª Região, 3ª T., RO 5.613/95, *in* DJMG de 15.8.95, p. 43.

4) Prestando o obreiro serviços em jornada elastecida e em local insalubre, deferem-se os respectivos adicionais cumulativamente, ou seja, o de insalubridade deve ser inserido na base de cálculo para fins de incidência do de horas extraordinárias. TRT, 12ª Região, 1ª T., RO-6.018/93, *in* DJUSC de 12.6.95, p. 102.

Art. 167. O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

NOTA

1) *O EPI — Equipamento de Proteção Individual —, antes de ser colocado à venda, deve passar por uma série de testes para comprovar suas qualidades especiais e capazes de dar proteção real ao trabalhador exposto a determinado risco. Exemplificando, devem ser inquebráveis as lentes de óculos usados para resguardar os olhos do trabalhador contra fragmentos de pedra, ferro e de outros materiais. Esse processo de controle do EPI existe de há muito em nosso País e é ele disciplinado, hoje, pela NR-6, da Portaria n. 3.214.*

Aprovado o EPI pela Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador, é expedido o Certificado de Aprovação — CA, sem o qual nenhum produto destinado à segurança ou higiene do trabalho pode ser comercializado.

É a matéria regulada, em seus menores detalhes, pela Norma Regulamentadora n. 6 da Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. Foi essa NR modificada substancialmente pela Portaria n. 6, de 19 de agosto de 1992, da supracitada Secretaria.

Como o artigo em estudo não faz qualquer distinção entre EPI importado ou produzido no território nacional, a Portaria n. 6, acertadamente, veio estipular que um ou outro não pode ser colocado à venda no País sem o CA.

O empregador que, deliberadamente, atraído pelo menor preço, entregar ao empregado um EPI desprovido do questionado Certificado, é passível de multa e expõe-se ao risco de responder por perdas e danos em ação cumulada com a de natureza acidentária.

O fabricante nacional e o importador são obrigados a cadastrar-se na Secretaria da Segurança e Saúde no Trabalho, do MTE.

O prazo de validade do CA é de cinco anos e renovável.

O fabricante nacional e o importador devem estar em condições de cumprir o disposto no art. 32 do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078, de 11.9.90): "Os fabricantes e importadores deverão assegurar a oferta de componentes e peças de reposição enquanto não cessar a fabricação ou importação do produto. Parágrafo único — Cessadas a produção ou importação, a oferta deverá ser mantida por período razoável de tempo, na forma da Lei."

Para todos os efeitos do Código citado, equipara-se o importador ao fornecedor definido como "toda pessoa física jurídica, pública ou privada, nacional ou estrangeira, bem como os entes despersonalizados, que desenvolvem atividades de produção, de montagem, de criação, construção, transformação, importação, exportação, distribuição ou comercialização de produtos ou prestação de serviços" (art. 3º do Código de Defesa do Consumidor).

Se o comerciante vende o EPI estrangeiro, sem indicar o importador, assume todas as obrigações que o Código de Defesa do Consumidor impõe ao fornecedor.

O produto importado deve ter todas as informações em português de modo a permitir seu uso correto.

2) *A Instrução Normativa n. 1 da Secretaria da Segurança e Saúde no Trabalho, do MTE, de 4.12.90, declara não ser requisito, para comercialização de cremes protetores da pele do trabalhador exposto a agentes agressivos, o Certificado de Aprovação citado no artigo sob comentário.*

3) *V. Portaria n. 5, de 28.10.91, do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador (*in *DOU de 30.10.91) restabelecendo o Cadastro Nacional de Fabricante de EPI e o registro e aprovação do EPI.*

4) *V. Portaria n. 5, de 7.5.82, da SSMT, fixando critério para controle qualitativo da recuperação dos EPIs.*

O processo é atribuído ao próprio fabricante, mas é ele autorizado a credenciar empresas para recuperação do equipamento que produzir, desde que envie cópia do respectivo contrato com a recuperadora, do qual devem constar as seguintes declarações: total obediência à NR-6; manter o mesmo controle de qualidade que o do fabricante do EPI; aquisição de peças originais do fabricante do EPI; vigência de um ano; registro indelével de EPI recuperado.

A recuperação feita à revelia do respectivo fabricante desobriga-o da responsabilidade de indenizar o empregado no caso de acidente causado pela má qualidade do EPI. Na hipótese, a responsabilidade cabe, exclusivamente, à empresa usuária do EPI recuperado e àquela que o recondicionou.

Se o EPI não obedecer às características inscritas no CA e ocorrer um acidente do trabalho, o fabricante do produto pode ser responsabilizado judicialmente pelos danos sofridos pelo trabalhador e, conforme o caso, pelo empresário.

5) *v. Portaria SIT/DSST n. 48, de 25.3.03 (DOU de 28.3.03), da Secretaria de Inspeção do Trabalho e do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho,*

do MTE, que estabelece normas técnicas de ensaios aplicáveis aos Equipamentos de Proteção Individual, visando disciplinar o subitem 6.9.1 e item 1.3., do anexo II, da NR 6, da Portaria n. 3.214/78.

SEÇÃO V

Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho

Art. 168. Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I — na admissão;

II — na demissão;

III — periodicamente.

§ 1º O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

§ 2º Outros exames complementares poderão ser exigidos a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

NOTA

1) *Tem o artigo supra o texto dado pela Lei n. 7.855, de 24.10.89.*

A Portaria da SSST, do MTE, n. 24, de 29.12.94, deu nova redação à NR-7 sobre elaboração e implementação de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO. Essa NR, por seu turno, foi modificada pela Portaria n. 8, de 8.5.96, que: a*) alterou também o anexo II da NR-28 estabelecendo novas penalidades às infrações à NR-7;* b*) lhe acrescentou três Quadros com parâmetros para controle biológico da exposição a alguns agentes químicos e para monitorização da exposição ocupacional a alguns riscos à saúde e com o programa de controle médico de saúde ocupacional elaborar o relatório anual.*

A Portaria da SSST, do MTE, n. 25, de 29.12.94, modificou totalmente a NR-9 sobre Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

2) *Se é ponto pacífico, no estudo dos meios e processos de prevenção de acidentes do trabalho, que os atos inseguros — de responsabilidade do próprio empregado — respondem por boa parte daqueles infortúnios, temos de reconhecer, corolariamente, a extrema importância da seleção do fator humano numa empresa. De fato, a velha norma —* right man in right place *— continua a ter validade.*

O médico tem importante papel na seleção do empregado. Verifica, previamente, suas aptidões físicas para a função a que foi chamado a desempenhar. Sua resistência física, se o trabalho exige apenas força; coordenação de movimentos, se a tarefa é complexa e reclama, além de boa musculatura, raciocínio rápido e atenção concentrada. A par disso, o médico, depois da admissão do empregado, pode orientá-lo sobre a alimentação mais adequada e o repouso de que necessita. Nesse esforço de selecionar o melhor empregado para determinada função, deve o médico contar com a colaboração de um psicólogo do trabalho.

Informa Samuel Pfrom Netto *("Anais do XV CONPAT", pág. 89, 1977) que, segundo* Schulz*, as principais responsabilidades do psicólogo do trabalho são: seleção de pessoal e contínua avaliação de empregados de todos os níveis; desenvolvimento de pessoal — medida de desempenho e atitudes, treinamento e aconselhamento; psicologia da engenharia — planejamento de equipamentos, veículos e produtos para o consumidor; eficiência na produção — pesquisa e ação sobre condições físicas e psicológicas do ambiente de trabalho; supervisão — desenvolvimento da capacidade de liderança; outras responsabilidades ligadas a problemas como os de aconselhamento, relação entre superiores e subordinados e segurança.*

À medida que nossa economia ganha maior expressão, outros profissionais — como o psicólogo, o sociólogo, o assistente social — são chamados a colaborar com o médico e com o engenheiro na prevenção de acidentes. O exame médico obrigatório, a que se submete o empregado, ao ser admitido a serviço de uma empresa, compreende uma investigação clínica — diz a lei. Seguindo a esteira do § 3º do art. 167 do texto revogado, a nova lei acrescenta no § 2º, do artigo sob análise, que, em decorrência da investigação clínica, "outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física do empregado para a função que deva exercer". Para o exato cumprimento do que se inscreve na lei, é mister o íntimo entrosamento do serviço médico com os setores da empresa em que os candidatos irão trabalhar, entrosamento que permita ao médico receber minuciosa descrição do trabalho que eles irão executar. Médico e psicólogo, posteriormente à entrada do empregado na empresa, devem ter condições para observar seu comportamento no trabalho, a fim de registrar, em tempo oportuno, qualquer mudança que possa afetar a produtividade ou gerar risco ocupacional.

A NR-7 repete o preceito legal de que cabe à empresa arcar com as despesas oriundas dos exames médico, radiológico e complementares a que se deve o empregado submeter.

Após cada um dos exames supracitados, tem o médico de emitir o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), em duas vias, ficando a primeira arquivada no próprio local de trabalho (empresa, frente de trabalho ou canteiro de obras) e a segunda entregue obrigatoriamente ao trabalhador mediante recibo aposto na primeira via.

O ASO deve conter no mínimo: nome completo do trabalhador, nome de registro de sua entidade e sua função; riscos ocupacionais específicos existentes, ou a ausência deles na atividade do empregado, conforme instruções técnicas expedidas pela Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, do MTE; indicação dos procedimentos médicos a que foi submetido o trabalhador, incluídos os exames complementares e a data em que foram realizados; nome do médico coordenador, quando houver, com respectivo CRM; definição de

apto ou inapto para a função específica que o trabalhador vai exercer, exerce ou exerceu; nome do médico encarregado do exame e endereço ou forma de contato; data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número de inscrição no Conselho Regional de Medicina. A primeira via do ASO fica arquivada no local de trabalho; a segunda é, obrigatoriamente, entregue ao trabalhador, mediante recibo na primeira via.

Empresa que esteja desobrigada de manter médico do trabalho de acordo com a NR-4, deve indicar médico do trabalho, seu empregado ou não, para coordenar o PCMSO. Inexistindo médico do trabalho na localidade, o empregador poderá contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

Os dados dos exames médicos e da avaliação clínica são reunidos em prontuário individual e esses registros devem ser mantidos na empresa por 20 anos.

A NR-7 recomenda o afastamento do trabalhador exposto excessivamente ao risco (EE ou SC+) até que esteja normalizado o indicador biológico de exposição.

Constatando o médico o agravamento de doença profissional ou a alteração de função de órgão ou sistema biológico, deve: **a)** *solicitar à empresa a emissão da Comunicação de Acidentes — CAT;* **b)** *indicar, quando necessário, o afastamento do trabalhador à exposição ao risco;* **c)** *encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento de nexo causal, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalhador;* **d)** *orientar o empregador quanto à "necessidade-adoção de medidas de controle no ambiente de trabalho" (7.4.8).*

A NR define, com clareza, a responsabilidade do médico coordenador do PCMSO pela preservação da saúde do trabalhador. Negligência ou omissão no desempenho dessas funções pode acarretar dificuldades de toda a sorte para a empresa, tais como, multas e ações de responsabilidade civil por perdas e danos cumuladas com as de acidente do trabalho.

A Portaria n. 3.720, de 111.90, do MTPS, exclui a abreugrafia do conjunto de exames obrigatórios constantes da NR-7. Todavia ainda é exigível a telerradiografia do tórax quando do exame admissional ou periódico, sempre que o candidato tenha trabalhado exposto a determinados agentes insalubres, constantes da NR-15, capazes de provocar lesão pulmonar detectável através do sobredito exame.

A investigação clínica deve ser feita cada seis meses nos casos de empregados que trabalhem sob condições insalubres, nos termos da NR-15; anualmente, nas demais atividades.

O item 7.4.1 prevê a realização obrigatória dos exames médicos: **a)** *admissional;* **b)** *periódico;* **c)** *de retorno ao trabalho;* **d)** *de mudança de função; e* **e)** *demissional. Tais exames envolvem (item 7.4.2):* a) *avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental;* b) *exames complementares, realizados de acordo com os termos especificados na NR-7 e seus anexos.*

O exame médico admissional deve ser realizado antes do início da prestação de serviços.

O exame médico periódico obedece ao critério constante do item 7.4.3.2; os itens 7.4.3.3 e 7.4.3.4 têm por objeto os exames médicos de retorno ao trabalho e de mudança de função.

O exame médico demissional (item 7.3.45) será obrigatoriamente realizado até a data da homologação da rescisão do contrato de trabalho, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 135 dias para as empresas de graus de risco 1 e 2, segundo quadro I da NR-4; de 90 dias para as empresas de risco 3 e 4, segundo aquele quadro da NR-4.

3) *Só nas operações insalubres que figurem em lista oficial é que se exige exame médico cada seis meses. Ficam excluídas as atividades perigosas. Seria desejável que a lei previsse exame médico semestral dos exercentes de determinadas atividades perigosas, que exigem atributos especiais de seus executores. Inovação das mais salutares foi estabelecer prazo de validade de dois anos para a abreugrafia, como também merece aplausos o subitem 7.1.6, que determina à empresa entregar a abreugrafia ao empregado após a anotação na ficha de registro. Destarte, o empregado, se mudar de ocupação, não precisará submeter-se a novo exame abreugráfico se a chapa de que for portador ainda tiver validade, isto é, se ainda não transcorreu o prazo de dois anos. Esta norma protege o empregado contra problemas de radiação que freqüentes abreugrafias podem acarretar.*

No ato da dispensa tem o empregado, também, direito ao Atestado de Saúde Ocupacional, preparado pelo antigo empregador. Se o empregado realizava trabalho insalubre, é obrigatório o exame médico por ocasião da cessação do contrato de trabalho, desde que o último exame tenha sido realizado há mais de 90 dias.

Vislumbramos no exame médico por ocasião da dispensa do empregado uma utilidade diferente daquela assinalada pelo Ministro do Trabalho (prevenção de litígios judiciais devidos a imaginárias doenças profissionais). O exame, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, servirá para a investigação clínica posterior das condições de adaptação do empregado ao novo serviço.

Aqui fazemos uma pausa para destacar, mais uma vez, a relevância do exame médico na prevenção de acidentes e, também, para alertar os médicos do trabalho sobre a responsabilidade que a lei lhes dá na realização de tais exames. Feitos com displicência, poderão criar para o empregado a impossibilidade de arranjar serviço, de ganhar o pão de cada dia, pois — como já vimos — a Norma n. 7 implantou um mecanismo de troca de informações entre as empresas sobre as condições de saúde do empregado.

Nutrimos sérias dúvidas sobre os efeitos desse processo.

4) *A CLT, em seu texto anterior, não era explícita no que tange à responsabilidade pela despesa com o exame médico. Ao empregador ou ao empregado? Não resta dúvida que já se estabelecera o costume de atribuir o encargo à empresa. Agora, o "caput" do art. 168 é taxativo: a referida despesa corre por conta da empresa.*

5) *O que se contém no § 4º, do artigo em epígrafe, é, aparentemente, merecedor de aplausos. Mas, em que consiste esse material necessário à prestação dos primeiros socorros médicos? A NR-7 limita-se, praticamente, a repetir a lei. Não dá resposta àquela pergunta. Diante do modesto armário com um pouco de algodão, álcool e ataduras, o agente da inspeção do trabalho terá que considerar cumprida a lei, pois esta não lhe oferece um critério adequado de avaliação do material destinado aos primeiros socorros. De outra parte, o dispositivo sob estudo se aplica a qualquer empresa, independentemente do número de trabalhadores que possuir.*

6) *Quer o § 5º, do artigo sob exame, que, por ocasião da cessação do contrato de trabalho, seja o empregado submetido a exame médico se já o foi há mais de 90 dias. Na mensagem que dirigiu ao Sr. Presidente da República, capeando o projeto de lei de que nasceu a Lei n. 6.514, informa o Sr. Ministro do Trabalho que tal exigência é para prevenir quaisquer litígios tendo por objeto a doença profissional. À luz da legislação vigente, que dá à Previdência Social o monopólio do seguro de acidentes no País, não vemos qual a utilidade do exame em causa. Hoje, para fazer jus aos benefícios da lei específica, o trabalhador deve provar uma relação de causa e efeito entre sua tarefa e a enfermidade que o acometeu, sendo indiferente que haja trabalhado para mais de um empregador. O que é essencial, no caso, é a comprovação daquela relação entre a doença e o trabalho.*

Todavia, temos de reconhecer que o exame demissional poderá ser de extrema utilidade ao empregado no caso de propositura de ação de indenização cumulada com a de acidente do trabalho, como previsto no inciso XXVIII do art. 7º da Constituição Federal.

7) *V. Decreto n. 1.254, de 29.9.94, promulgando a Convenção n. 155 da OIT sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 15, do TST — A justificação da ausência do empregado, motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

2) Enunciado n. 282, do TST — Abono de faltas. Serviços médicos da empresa. Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio, compete abonar os primeiros quinze dias de ausência do trabalho.

Art. 169. Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

NOTA

1) *Reza o art. 19 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991 (regulamentada pelo Decreto n. 611, de 21.7.92), "verbis": — "Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho".*

Os segurados referidos no inciso VII do art. 11 da Lei n. 8.213 são os seguintes: produtor, parceiro, meeiro e o arrendatário rurais, o garimpeiro, o pescador artesanal e o assemelhado que exerçam suas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, bem como seus respectivos cônjuges ou companheiros e filhos maiores de 14 anos ou a eles equiparados, desde que trabalhem, comprovadamente, com o grupo familiar respectivo.

Equiparam-se ao acidente do trabalho as seguintes entidades mórbidas (art. 20 da lei citada): I — doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar à determinada atividade e constante da respectiva relação do Anexo II, do Decreto n. 2.172, de 5.3.97, que aprovou o Regulamento dos Benefícios da Previdência Social; II — doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada.

Entretanto, o § 2º do referido art. 20 da Lei n. 8.213 excepciona a regra ao estatuir que "em casos excepcionais, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é exercido e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

O artigo sob comentário cuida, precisamente das doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições especiais do trabalho.

V. sobre o assunto o item 2 do art. 168.

SEÇÃO VI
Das Edificações

Art. 170. As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem.

NOTA

1) *O dispositivo sob comento diz o óbvio: a edificação deve atender as recomendações técnicas garantidoras da segurança dos que nela trabalham.*

A par dos ditames da engenharia civil, outros são feitos por leis municipais e estaduais.

Se conflitantes as normas legais editadas sobre o assunto pela União, Estados e Municípios, estamos em que devem prevalecer as primeiras, as federais.

Ainda que se invoque o inciso XII, do art. 24 da Constituição Federal, nosso entendimento não é prejudicado. Esse preceito constitucional prevê a legislação concorrente daquelas pessoas públicas sobre "previdência social, proteção e defesa da saúde" mas defere à União o encargo de fixar as normas gerais para essa concorrência legislativa. Nessa ordem de idéias, chega-se à conclusão de que, na espécie em debate, os artigos 154 e 170 "usque" 174 desta Consolidação são normas gerais sobre edificação que os Estados e Municípios terão de respeitar.

Ocioso assinalar que as sobreditas normas consolidadas dizem respeito, exclusivamente, às edificações destinadas a servir de locais de trabalho ou visando a segurança e saúde dos que labutam na indústria da construção. O mesmo dizemos no tangente às NRs-8 e 18, da Portaria n. 3.214, com redação dada, respectivamente, pelas Portarias ns. 12, de 6.6.83 e 4, de 4.7.95 do Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho, do MTE.

A NR-18 foi alterada pelas Portarias ns. 13 e 30, respectivamente de 20.12.2001 e 9.7.2002, da Secretaria da Inspeção do Trabalho.

2) *Em qualquer país do mundo, independentemente de seu grau de desenvolvimento econômico, as atividades ligadas à construção civil são daquelas que se situam nos primeiros lugares na escala das mais abundantes em riscos ao trabalhador. Deriva o fato da*

própria natureza dessas atividades. Desenvolvem-se de maneira que, a cada hora, a cada dia, surgem novos riscos contra a saúde e a incolumidade do trabalhador. À medida que a obra avança e cresce, os riscos se transformam e se tornam, não raro, mais numerosos. Esta circunstância não se observa — por exemplo — na indúsria de transformação, onde os riscos se apresentam de forma basicamente uniforme, o que permite a elaboração de bons programas de prevenção de infortúnios laborais. De outra parte, na área da construção civil é que se emprega grande quantidade de mão-de-obra na realização de operações primárias que, na melhor hipótese, exigem pouquíssimos conhecimentos técnicos. Tal tipo de mão-de-obra, por seu despreparo, é a que mais se expõe aos riscos que caracterizam a construção civil. De notar, outrossim, que para esse setor econômico se encaminha boa parte do contingente quotidiano dos que desertam da vida rural. Homens sem nenhum preparo profissional e com hábitos de vida completamente diferentes daqueles que a vida urbana produz vão trabalhar precisamente onde os perigos são mais graves e onde inexistem condições mínimas para a implantação de um centro de treinamento e de adaptação ao novo estilo de vida profissional. São encontradiços na indústria da construção civil agentes físicos e químicos geradores de insalubridade: ruído, vibrações, calor, pressões elevadas, poeiras, solventes, chumbo, agentes causadores de dermatose, preservativos de madeira e gases nocivos (gás sulfídrico, monóxido de carbono, óxido de nitrogênio).

Art. 171. Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, assim considerada a altura livre do piso ao teto.

Parágrafo único. Poderá ser reduzido esse mínimo desde que atendidas as condições de iluminação e conforto térmico compatíveis com a natureza do trabalho, sujeitando-se tal redução ao controle do órgão competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 172. Os pisos dos locais de trabalho não deverão apresentar saliências nem de pressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais.

Art. 173. As aberturas nos pisos e paredes serão protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou de objetos.

Art. 174. As paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, pisos, corredores, coberturas e passagens dos locais de trabalho deverão obedecer às condições de segurança e de higiene do trabalho, estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza.

NOTA

1) *A NR-8 fixa as condições de segurança e higiene dos locais de trabalho, enquanto a NR-18 protege os que trabalham na indústria da construção.*

2) *V. Portaria n. 46, de 29.3.99, do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial — INMETRO — sobre certificação (Sistema Brasileiro de Certificação — SBC) de barras e fios de aço (vergalhões) destinados a armaduras para concreto armado de fabricação nacional e as importadas para comercialização no País.*

SEÇÃO VII

Da Iluminação

Art. 175. Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade.

§ 1º A iluminação deverá ser uniformemente distribuída, geral e difusa, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

§ 2º O Ministério do Trabalho estabelecerá os níveis mínimos de iluminamento a serem observados.

NOTA

1) *Os níveis mínimos de iluminamento são informados pela NBR 5.413, norma brasileira registrada no INMETRO.*

A iluminação deficiente deixou de ser agente da insalubridade (Portaria n. 3.751, do MTE, de 23.11.90).

A adequada iluminação dos locais de trabalho é problema da higiene industrial. É fator de particular destaque na prevenção de acidentes e, além disso, quando convenientemente considerado, previne a fadiga visual. A boa iluminação de um local de trabalho fica na dependência da cor, da distribuição, da difusão, da direção da luz e da ausência de ofuscamento.

A NR-17 cuida do iluminamento dos locais de trabalho.

SEÇÃO VIII

Do Conforto Térmico

Art. 176. Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado.

Parágrafo único. A ventilação artificial será obrigatória sempre que a natural não preencha as condições de conforto térmico.

NOTA

1) *Natural e compatível com o trabalho deve ser a ventilação dos vários setores da empresa.*

A ventilação artificial só se admite quando a natural não satisfizer as exigências legais.

Art. 177. Se as condições de ambiente se tornarem desconfortáveis em virtude de instalações geradoras de frio ou de calor, será obrigatório o uso de vestimenta adequada para o trabalho em tais condições ou de capelas, anteparos, paredes duplas, isolamento térmico e recursos similares, de forma que os empregados fiquem protegidos contra as radiações térmicas.

NOTA

1) *Nos ambientes de trabalho fica o homem, com certa freqüência, exposto a penosas condições de temperatura; fica sujeito ao calor ou ao frio. Tais condições extremas de temperatura podem produzir efeitos preju-*

diciais à saúde do trabalhador e se constituírem num fator de insegurança. É sabido que os processos quentes e o ruído excessivo são os problemas mais encontradiços no setor industrial. Em país tropical como o nosso, a exposição ao frio intenso não chega a ser um problema ocupacional de grande monta. À semelhança do que ocorre com o calor, o organismo humano reage ao frio, procurando adaptar-se a ele através de respostas fisiológicas.

Os anexos 3 e 9, da NR-15, cuidam, respectivamente, do calor e do frio.

Trabalho com exposição a esses agentes físicos dá direito ao adicional correspondente ao grau médio (20%).

Consoante o art. 253, da CLT, o trabalhador que movimente mercadorias de ambiente normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, tem direito a um período de repouso de vinte minutos, computado o intervalo como de trabalho efetivo. Para os efeitos desse artigo (v. seu parágrafo único), considera-se artificialmente frio o que for inferior, na primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, a 15 graus; a 12 graus na quarta zona e 10 graus na quinta zona. Para perfeito entendimento do ponto, deve-se ler nota sobre frio no art. 190.

Art. 178. As condições de conforto térmico dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho.

NOTA

1) *O anexo 3, da NR-15 contém os limites de tolerância para exposição ao calor, em regime de trabalho intermitente com períodos de descanso no próprio local de prestação de serviço.*

Em função do índice obtido, as atividades dividem-se em leves, moderadas e pesadas.

SEÇÃO IX

Das Instalações Elétricas

Art. 179. O Ministério do Trabalho disporá sobre as condições de segurança e as medidas especiais a serem observadas relativamente a instalações elétricas, em qualquer das fases de produção, transmissão, distribuição ou consumo de energia.

NOTA

1) *A matéria do artigo "sub examen" é disciplinada pela NR-10, da Portaria n. 3.214, na qual se fixam as condições mínimas exigíveis para garantir a segurança do pessoal envolvido com trabalho em instalações elétricas, em seu projeto, execução, reforma, ampliação, operação e manutenção, bem como segurança de usuários e terceiros. As prescrições da NR-10 abrangem todas as instalações elétricas, em qualquer das fases de produção, transmissão, distribuição e consumo de energia.*

Consoante o item 10.4 da supracitada NR-10, estão autorizados a instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas somente os profissionais qualificados, que estiverem instruídos quanto às precauções relativas ao seu trabalho e apresentarem estado de saúde compatível com as atividades desenvolvidas no mesmo. Cabe ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho — SESMT — o estabelecimento e avaliação dos procedimentos a serem adotados pela empresa visando a autorização dos empregados para trabalhos em instalações elétricas.

2) *V. Portaria n. 238, de 29.12.94, do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial — INMETRO (Lei n. 5.966, de 11.12.73),* in *DOU de 23.1.95, que mantém a obrigatoriedade de certificação de conformidade para todos os equipamentos, dispositivos e/ou componentes elétricos eletrônicos destinados à aplicação em atmosferas explosivas, fabricados no Brasil ou no exterior, de acordo com a revisão do Regulamento aprovado por esta Portaria. Revogou as Portarias INMETRO ns. 164/91 e 39/93.*

Art. 180. Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas.

NOTA

1) *Nada mais justo que exigir daquele que se dispõe a trabalhar com eletricidade ou em instalações elétricas, uma qualificação profissional. Deve conhecer perfeitamente seu ofício para que não se exponha a graves riscos nem venha a provocar acidentes, tendo como vítimas seus colegas de serviço ou mesmo terceiros. Não diz, porém, a lei, como comprovar a qualificação profissional dessa classe de trabalhador.*

A NR-10, da Portaria n. 3.214, nos itens 10.4 e seguintes, cuida do assunto. O item 10.4.1.1 não só exige do profissional bons conhecimentos técnicos como, também, "estado de saúde compatível com as atividades" que desenvolve. A coordenação do processo de autorização de empregado para trabalho em instalações elétricas da empresa cabe ao Serviço Especializado desta. Em verdade, um médico e um engenheiro de segurança não encontrarão maiores dificuldades para verificar, previamente, se um empregado está em boas condições físicas para lidar com instalações elétricas e se conhece as precauções que deve tomar para prevenir acidentes. Esses dois profissionais poderão fazer exame, também, de um profissional autônomo chamado pela empresa para realizar trabalho de reparo ou conservação de sua rede ou instalação elétrica.

O item 10.4.1.2 declara serem profissionais qualificados aqueles que comprovem, perante o empregador, uma das seguintes condições: capacitação através de cursos específicos do sistema oficial de ensino; capacitação através de cursos especializados em centros de treinamento; capacitação através de treinamento no local de trabalho, conduzido por profissional autorizado.

Todo profissional qualificado, autorizado a trabalhar em instalações elétricas, deve ter esta condição anotada no seu registro de empregado — estabelece o item 10.4.1.5, da NR-10. A Portaria não fala em anotação da Carteira Profissional, mas sim de registro de empregado. É inegável o esforço da NR-10 para resolver o problema da prova da qualificação profissional daquele que trabalha em serviços de eletricidade. Mas, convenhamos, deixou aberturas por onde a fraude se insinuara, com relativa facilidade. Dizer que está capacitado quem freqüentou curso especializado em centro de treinamento e não fixar a carga horária mínima nem informar se o centro de treinamento há de preencher determinados requisitos — é permitir que, em breve, surjam pequenos centros com a finalidade especial e única de fornecer certificados de capacitação profissio-

nal. Seria conveniente que esses locais fossem obrigados a registro na DRT para ensejar uma fiscalização saneadora. Finalmente, em consonância com o item 10.4.1.4.1, não podem ser autorizados a trabalhar em instalações elétricas os portadores de doenças que, em exposição à energia elétrica ou em decorrência do exercício profissional, possam ter seu estado de saúde agravado, ocasionando incapacidade ou morte. Incensurável essa norma. Contudo, dever-se-ia aproveitar o que a respeito dispunha a Portaria n. 34, de 8.4.54: é vedado o trabalho em serviços de eletricidade aos indivíduos alcoolistas,os sujeitos a crises epileptiformes, psicopatias, neuropatias, cardiopatias descompensadas, os impacientes, temerários e os portadores de hiperidrose palmar.

Art. 181. Os que trabalharem em serviços de eletricidade ou instalações elétricas devem estar familiarizados com os métodos de socorro a acidentados por choques elétricos.

NOTA

1) *A eletricidade é, inegavelmente, fonte de riscos muito perigosos. Pesquisas em diversos países demonstram que o número de acidentes elétricos é relativamente baixo. Todavia o número de acidentes mortais é proporcionalmente assaz elevado e eles ocorrem de três modos: a) pela ação direta no coração e órgãos respiratórios; b) por queimaduras externas como conseqüência da exposição ao arco e a descargas elétricas ou de tipo interno pela passagem de forte intensidade da corrente através do corpo e c) pela ação involuntária do empregado como resultado de um* shock *(por exemplo um ligeiro* shock *pode fazer com que ele caia de uma escada ou sobre a parte móvel de uma máquina) ("Enciclopedia de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo", Instituto Nacional de Previsión de Madrid, 1974, t. I, pág. 524).*

Por esse motivo, consideramos elogiável o item 10.4.1.3, da NR-10, ao dispor que, "das instruções relativas às precauções do trabalho, prescritas no item 10.4.1.1, deve constar orientação quanto à identificação e controle dos riscos e aos primeiros socorros a serem prestados em casos de acidente do trabalho". Este item se completa com um outro — o 10.3.3.1: "todo profissional, para instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas, deve estar apto a prestar primeiros socorros a acidentados, especialmente através das técnicas de recuperação respiratória e de parada cardíaca". O profissional da área da eletricidade, por força da NR-10, deve estar treinado especialmente para manejar os equipamentos de combate a incêndio empregados no setor em questão.

SEÇÃO X

Da Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

Art. 182. O Ministério do Trabalho estabelecerá normas sobre:

I — as precauções de segurança na movimentação de materiais nos locais de trabalho, os equipamentos a serem obrigatoriamente utilizados e as condições especiais a que estão sujeitas a operação e a manutenção desses equipamentos, inclusive exigências de pessoal habilitado;

II — as exigências similares relativas ao manuseio e à armazenagem de materiais, inclusive quanto às condições de segurança e higiene relativas aos recipientes e locais de armazenagem e os equipamentos de proteção individual;

III — a obrigatoriedade de indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte, dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito, bem como das recomendações de primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados.

Parágrafo único. As disposições relativas ao transporte de materiais aplicam-se também, no que couber ao transporte de pessoas nos locais de trabalho.

NOTA

1) *A matéria descrita no artigo em epígrafe é minuciosamente disciplinada pela Norma Regulamentadora n. 11, da Portaria n. 3.214, na qual são nomeados aqueles equipamentos. Os equipamentos e máquinas para movimentação de materiais têm particular importância nas atividades portuárias.*

— V. Portaria n. 56, de 17.9.03, publicada no DOU de 18.9.03, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, do MTE, que acrescentou o item 11.4 e o subitem 11.4.1. na NR-11, estabelecendo normas sobre movimentação e armazenagem de chapas de mármore, granito e outras rochas.

2) *A Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, do MTE, a 17.12.97, baixou a Portaria n. 53 aprovando o texto da NR-29, relativa à segurança e saúde no trabalho portuário. Contém disposições sobre equipamentos de movimentação de cargas na orla portuária. Define as responsabilidades e encargos dos operadores portuários, do Órgão Gestor da Mão-de-Obra e da Administração do Porto.*

Art. 183. As pessoas que trabalharem na movimentação de materiais deverão estar familiarizadas com os métodos racionais de levantamento de cargas.

NOTA

1) *Na movimentação de materiais são usados os mais diversos equipamentos e todos eles — se o operador não estiver bem treinado — oferecem riscos dos mais graves, não apenas ao próprio empregado, mas também àqueles que o rodeiam. Guinchos, guindastes, empilhadeiras e tratores são os equipamentos mais usados nas empresas e também na orla portuária. Seu manuseio depende de técnica especial que exige aprendizado bem programado. Estabelece a NR-11 que, nos equipamentos de transporte, com força motriz própria, o operador deve receber treinamento específico, dado pela empresa, que o habilitará nessa função. Durante o horário de trabalho, esses operadores devem portar um cartão de identificação com o nome e fotografia em lugar visível. Esse documento terá validade por um ano e, para sua revalidação, deverá o empregado passar por exame completo, por conta do empregador. Finalmente, todos os equipamentos de transporte motorizados devem ser dotados de sinal de advertência sonora (buzina).*

V. sobre o mesmo assunto a NR-29.

SEÇÃO XI

Das Máquinas e Equipamentos

Art. 184. As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

Parágrafo único. É proibida a fabricação, a importação, a venda, a locação e o uso de máquinas e equipamentos que não atendam ao disposto neste artigo.

NOTA

1) *O parágrafo único está calcado no art. 193, do texto revogado, com um acréscimo: proíbe a importação de máquinas e equipamentos que não estejam dotados de dispositivos de segurança. Aliás, o assunto era regulado pela Lei n. 5.280, de 27.4.67. A norma confere aos agentes da fiscalização das leis trabalhistas o poder de impedir a fabricação, a venda e o uso de máquinas que não atendam às prescrições da CLT. Se o Ministério do Trabalho implantar mecanismo de controle de fabricação de máquinas e equipamentos, no que tange aos dispositivos de segurança, em breve desaparecerão as situações conflitantes com a lei e relacionadas com a venda e o uso daqueles produtos. Não diz a lei que tais máquinas e equipamentos devam ser previamente examinados pela autoridade competente em segurança e medicina do trabalho. Todavia, para evitar a aplicação da norma legal com todas as conseqüências danosas para a vida da empresa, seria prudente que esta submetesse à apreciação do Ministério do Trabalho qualquer projeto de máquina ou equipamento antes de colocá-lo na linha de fabricação para venda posterior.*

A NR-12, da Portaria n. 3.214, dispõe em seu item 12.5.2 ser de competência do Delegado Regional do Trabalho fiscalizar o cumprimento da norma legal que proíbe a fabricação, venda e locação de equipamentos sem dispositivos de segurança e acrescenta que, na espécie, deverá agir de conformidade com o processo estabelecido na NR-3 para o embargo de obra ou interdição de empresa. De conseqüência, essa autoridade não poderá tomar qualquer decisão sem primeiro ordenar uma perícia por médico ou engenheiro e só depois da apresentação do laudo é que lhe será lícito determinar uma providência contra a empresa. A lei não proíbe essa delegação de poderes à DRT. A regra encerrada no parágrafo único do artigo sob exame é a mesma do art. 66-c, Livro II, do Código do Trabalho da França, onde um decreto, de 28.5.46, autoriza o Ministério do Trabalho a decidir sobre os princípios de segurança que as máquinas devem satisfazer. Essas decisões ministeriais são tomadas depois de ouvidas as entidades sindicais interessadas. A legislação vigente em nosso País autoriza o Ministério do Trabalho a seguir o exemplo da França.

V. Portaria n. 4, de 28.1.97 ("in" DOU de 29.1.97, p. 1.717), da Secretaria da Segurança e Saúde no Trabalho, alterando a NR-12 para proibir a importação, fabricação, venda e locação de cilindros de massa que desatendam às prescrições do Anexo II da referida NR.

2) *A Convenção n. 119 da OIT, de 25.6.63, é relativa à proteção das máquinas que seu art. 1º define como aquelas movidas por força não-humana e que sejam novas ou usadas. A despeito dessa conceituação, a Convenção admite que as autoridades de cada nação possam classificar como máquinas que ofereçam riscos à saúde do trabalhador algumas das que sejam movidas apenas por força humana. As disposições da CXIX Convenção estendem-se, também, aos veículos que circulam nas estradas ou sobre trilhos bem como às máquinas agrícolas móveis, mas tendo como alvo apenas seus condutores. No art. 2º é dito que a venda, arrendamento e cessão de máquinas são proibidos se elas não estiverem providas de adequados dispositivos de proteção.*

Pelo Decreto n. 1.255, de 29.9.94, o Governo Brasileiro ratificou a sobredita Convenção.

Art. 185. Os reparos, limpeza e ajustes somente poderão ser executados com as máquinas paradas, salvo se o movimento for indispensável à realização do ajuste.

Art. 186. O Ministério do Trabalho estabelecerá normas adicionais sobre proteção e medidas de segurança na operação de máquinas e equipamentos, especialmente quanto à proteção das partes móveis, distância entre estas, vias de acesso às máquinas e equipamentos de grandes dimensões, emprego de ferramentas, sua adequação e medidas de proteção exigidas, quando motorizadas ou elétricas.

NOTA

1) *Portaria MTE n. 3.376, de 15.8.85, torna obrigatório o uso do dispositivo de proteção na boca da alimentação da máquina "paraibana" de decorticar e desfibrar o sisal.*

2) *V. Portaria n. 13, de 24.10.94, do Secretário da Segurança e a Medicina no Trabalho, do MTE, proibindo a fabricação, importação, venda, locação e uso de motosserras que não atendam às disposições contidas no Anexo I da NR-12 e que, principalmente, não apresentem os dispositivos de segurança que enumera. Todas as motosserras comercializadas deverão ser acompanhadas de um manual de instruções.*

SEÇÃO XII

Das Caldeiras, Fornos e Recipientes sob Pressão

Art. 187. As caldeiras, equipamentos e recipientes em geral que operam sob pressão deverão dispor de válvulas e outros dispositivos de segurança, que evitem seja ultrapassada a pressão interna e trabalho compatível com sua resistência.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho expedirá normas complementares quanto à segurança das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, especialmente quanto ao revestimento interno, à localização, à ventilação dos locais e outros meios de eliminação de gases ou vapores prejudiciais à saúde, e demais instalações ou equipamentos necessários à execução segura das tarefas de cada empregado.

NOTA

1) *A Portaria n. 23, de 27.12.95 (*in *DOU 26.4.95, p. 5811), da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho do MTE, deu nova redação à NR-13, da Portaria 3.214, de 8.6.78, que tem por objeto "caldeiras e vasos de pressão".*

Caldeira a vapor é definida como equipamento destinado a acumular vapor sob pressão superior à atmosférica, utilizando qualquer fonte de energia, excetuando-se os refervedores e equipamentos similares utilizados em unidades de processo.

Profissional habilitado é aquele que tem competência legal para o exercício da profissão de engenheiro nas atividades referentes a projeto de construção, acompanhamento de operação e manutenção, inspeção e supervisão de inspeção de caldeiras e vasos de pressão, em conformidade com a regulamentação profissional vigente no País.

Vasos de pressão são equipamentos que contêm fluidos sob pressão interna ou externa.

A NR-14, da Portaria n. 3.214, contém as normas de segurança relativas aos fornos. Em seu item 14.1 dispõe que eles "para qualquer utilização, serão construídos solidamente, revestidos com material refratário, reduzindo a troca de calor com o ambiente, de forma a oferecer o menor risco possível aos usuários".

Art. 188. As caldeiras serão periodicamente submetidas a inspeções de segurança, por engenheiro ou empresa especializada, inscritos no Ministério do Trabalho, de conformidade com as instruções que, para esse fim, forem expedidas.

§ 1º Toda caldeira será acompanhada de "Prontuário", com documentação original do fabricante, abrangendo, no mínimo: especificação técnica, desenhos, detalhes, provas e testes realizados durante a fabricação e a montagem, características funcionais e a pressão máxima de trabalho permitida (PMTP), esta última indicada, em local visível, na própria caldeira.

§ 2º O proprietário da caldeira deverá organizar, manter atualizado e apresentar, quando exigido pela autoridade competente, o Registro de Segurança, no qual serão anotadas, sistematicamente, as indicações das provas efetuadas, inspeções, reparos e quaisquer outras ocorrências.

§ 3º Os projetos de instalação de caldeiras, fornos e recipientes sob pressão deverão ser submetidos à aprovação prévia do órgão regional competente em matéria de segurança do trabalho.

NOTA

1) *O art. 188 põe fim a qualquer dúvida sobre a legitimidade da exigência de a inspeção técnica da caldeira ser feita por engenheiro ou firma devidamente inscritos na Delegacia Regional do Trabalho.*

2) *Já verificamos que a lei vigente proíbe a fabricação e a venda de máquinas e equipamentos sem dispositivos de segurança. Com apoio nessa norma legal, já dissemos ser lícito ao Ministério do Trabalho exigir que todo modelo novo de máquina ou equipamento lhe seja previamente apresentado para verificar se suas condições de segurança são satisfatórias. Semelhante norma é aplicável à fabricação, venda e uso de caldeiras. O art. 188, em seu § 3º, exige que os projetos de instalação de caldeiras, fornos e recipientes sob pressão sejam submetidos à aprovação prévia do órgão competente da Delegacia Regional do Trabalho. Julgamos auto-aplicável essa disposição legal. Prescinde de regulamentação.*

A inspeção da caldeira deve ser realizada por profissional habilitado — engenheiro ou empresa especializada — e, nos termos do item 13.5.12 da NR-13, cópia do respectivo relatório deve ser enviada ao sindicato representativo da categoria profissional predominante no estabelecimento.

O item 13.5.13 informa qual deve ser o conteúdo mínimo desse relatório.

SEÇÃO XIII

Das Atividades Insalubres ou Perigosas

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

NOTA

1) *A proteção da saúde do trabalhador no interior das empresas considera os seguintes fatores: físicos — temperatura excessiva (calor e frio), umidade, pressão, radiação, vibrações (inclusive as ultra-sônicas), cargas anormais etc.; químicos — sólidos, gasosos ou líquidos, pó, fumaça, vapores, atmosfera impura etc.; biológicos — agentes infecciosos, pessoas enfermas etc.; de ordem psicológica — condições psicológicas impróprias para o trabalho, tensão emocional etc.*

O exame atento de todos os agentes que podem causar dano à saúde do trabalhador demonstra que muitos deles escapam ao controle oficial. É mister que os empresários se conscientizem do seu importante papel na defesa da saúde daqueles que lhes prestam serviços, pois ninguém está em melhores condições que eles para eliminar, a tempo, qualquer risco à vida ou à saúde dos empregados. Cabe-lhes, não apenas cumprir estritamente a lei; devem ir mais além para atender às peculiaridades do ambiente de trabalho ou para anular fatores personalíssimos que o legislador não tem meios para prever ou indicar em cada caso concreto. É lugar comum dizer que as medidas preventivas têm mais importância para a comunidade que qualquer sistema de reparação dos efeitos dos infortúnios laborais. O homem mutilado em virtude de um acidente ou portador de doença profissional irreversível, que lhe reduz a capacidade de trabalho, jamais será útil à coletividade como o era anteriormente. Ao esmerar-se na aplicação de medidas preventivas em sua empresa, o empregador cumpre a lei e as obrigações implícitas no contrato de trabalho, mas também dá confortadora demonstração de seu respeito pela pessoa humana do trabalhador.

2) *A Constituição Federal, no inciso XXXIII do art. 7º, proíbe o trabalho do menor de 18 anos sob condições insalubres.*

Deixou à margem o trabalho da mulher. Ficou, deste modo, o legislador ordinário com o campo aberto para decidir a favor ou contra a vedação do trabalho feminino em ambiente insalubre. A Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989, derrogou, expressamente, o art. 387 desta Consolidação que proibia aquela espécie de trabalho à mulher.

Nosso legislador escolheu o pior caminho para demonstrar sua adesão ao princípio da igualdade entre o homem e a mulher. Fechou os olhos às condições personalíssimas da empregada e que a tornam sensível à ação dos agentes agressivos.

É inegável que a mulher tem papel mui importante na concepção dos filhos; papel que pode ser seriamente afetado pelos riscos físicos ou químicos de um ambiente insalubre de trabalho. No direito comparado, prevalece a tese de que a mulher, por essa razão, deve ser protegida de modo todo especial.

Reza o inciso XXXIII, do art. 7º da Constituição Federal, ser proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos. Nenhuma objeção se pode fazer a essa limitação ao trabalho do menor. Todavia, o legislador infraconstitucional, ao regular o sobredito inciso XXXIII, deve prever a hipótese do aprendizado de certas profissões que se faz, necessariamente, sob condições insalubres ou perigosas. Para conciliar os interesses da coletividade e do menor, é mister assentar que tal aprendizado será permitido depois de a autoridade competente verificar que a proteção do aprendiz neutraliza, por completo, a ação dos agentes insalubres ou perigosos.

3) *Segundo o dicionarista, insalubridade é aquilo que não é salubre, que pode originar doenças, que é doentio. Essa acepção comum do vocábulo não se distancia do que se diz no artigo sob análise. Para ele, atividades ou operações insalubres são aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição a seus efeitos. Infere-se do disposto no artigo aqui comentado que a insalubridade de um trabalho só se configura quando ocorrer a inobservância do limite de tolerância. Como simples decorrência desse enunciado, temos que todos os agentes nocivos à saúde do trabalhador são suscetíveis de mensuração, o que — pelo menos no estágio atual da ciência — não tem a menor validade. Basta lembrar que os agentes biológicos, embora caracterizadores de insalubridade, não se submetem a um limite de tolerância. Conveniências de ordem econômica podem justificar o retardamento na fixação de uns tantos limites de tolerância relativos a certos fatores químicos ou físicos causadores de insalubridade. Mesmo nos países com condições econômicas e tecnológicas mais propícias à ampla aplicação do critério quantitativo na caracterização da insalubridade, o estabelecimento dos limites de tolerância não abrange a totalidade dos agentes agressivos à saúde ocupacional. Que dizer, então de um país como o nosso, que ainda não se pode classificar entre as nações mais desenvolvidas econômica e culturalmente? De qualquer modo, demos mais um passo à frente, no sentido da implantação do critério quantitativo dos agentes provocadores da insalubridade, critério que cria situações mais favoráveis ao bem-estar do trabalhador e que nos coloca mais em harmonia com os progressos feitos alhures, no que tange à preservação da saúde e da integridade física dos assalariados.*

Todavia, temos de confessar que o legislador não foi feliz ao tentar definir o que seja atividade ou operação insalubre. Como insinuamos há pouco, há fatores de insalubridade que não são mensuráveis e que, portanto, não podem ser elaborados para eles limites de tolerância. Há, ainda, os casos de fatores que, passíveis de mensuração, ainda não convém amarrá-los a níveis de tolerância por motivos de ordem econômica ou tecnológica. Destarte, deveria o legislador admitir, expressamente, para esses casos, o critério qualitativo, o qual, como é óbvio, exclui o limite de tolerância.

Como iremos ver logo mais adiante, o Executivo — usando amplamente da faculdade que lhe deferiu o art. 200 "de estabelecer disposições complementares às normas de que trata o Capítulo V, o Título II, da CLT" — usou os critérios qualitativo e quantitativo na elaboração da Portaria n. 3.214. Nesse ato administrativo estão reunidos os agentes agressivos com limites de tolerância que se referem a determinadas condições sob as quais é executado o trabalho e às quais a maioria dos trabalhadores pode ficar exposta, diariamente, sem dano a sua saúde. Alguns indivíduos, porém, são mais sensíveis a este ou àquele agente físico ou químico e, por isso, sentem certo desconforto, mesmo quando se encontrem nos limites permissíveis os agentes presentes no ambiente do trabalho.

São de duas classes os limites de tolerância: a) por média ponderada, em que se aceita a concentração durante oito horas diárias ou 40 horas semanais; e b) de curta duração, fixado para que o empregado, sem nada sofrer, possa ficar exposto ao agente agressivo até 15 minutos. Nosso País tem adotado os padrões da Ocupational Safety and Health — OSHA.

Aqui, como em qualquer outra parte do mundo, o limite de tolerância corresponde àquilo que, em média, as pessoas podem suportar sem dano para a saúde. Sendo um cálculo médio, temos de reconhecer a existência de pessoas que, expostas a agentes agressivos, situados aquém dos limites de tolerância, podem adoecer, podem adquirir uma doença profissional. Além disso, há a circunstância de que, na empresa moderna, o empregado é, com lamentável freqüência, exposto a mais de um agente agressivo e, até agora, não temos conhecimento de qualquer estudo revelador dos efeitos dessa multiplicidade de agentes perniciosos atuando sobre o corpo do trabalhador. Os limites de tolerância não levam em consideração os efeitos cumulativos desses agentes químicos.

4) *Consoante o art. 22 da Lei n. 8.212, II, de 24.7.91 (Lei do Custeio da Seguridade Social), com redação dada pela Lei n. 9.732, de 11.12.98, para custeio da complementação das prestações por acidente do trabalho, a empresa, em cuja atividade preponderante o risco seja leve, contribuirá com 1% do total das remunerações pagas; 2% se o risco for médio e 3% se o risco for grave.*

Diz o § 3º desse mesmo dispositivo que cabe ao Ministério da Previdência e Assistência Social classificar as empresas para o efeito dessa contribuição.

5) *A Convenção n. 148 da OIT foi aprovada pelo Congresso através do Decreto Legislativo n. 56, de 9.10.81 e o Dec. n. 93.413, de 15.10.86,* in *DOU de 16.10.86, promulgou-a. Tem por objeto a pretensão dos trabalhadores contra os riscos devidos à contaminação do ar, ao ruído, às vibrações no local de trabalho.*

6) *V. Portaria Interministerial MS/MTPS n. 3.257, de 22.9.88, dispondo sobre medidas restritivas ao hábito de fumar nos locais de trabalho.*

7) *O Diretor de Portos e Costas, do Ministério da Marinha, baixou a Portaria n. 54, de 4.10.96, alterando a de n. 49/95, tendo por objeto normas e procedimentos para atividades subaquáticas. Trata-se de matéria de anexo 6 da NR-15.*

8) *O Secretário da Saúde e Segurança no Trabalho do MTE expediu as Instruções Normativas ns. 1 e 2, de 20.12.95 (*in *DOU de 4.1.96, p. 127), dando novo texto ao anexo 13-A da NR-15, dispondo sobre a avaliação das condições de benzeno em ambiente de trabalho e sobre a vigilância da saúde dos trabalhadores na prevenção da exposição ocupacional ao benzeno.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 460, do STF — Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho.

2) Enunciado n. 289, do TST — O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

3) Enunciado n. 349, do TST — A validade do acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (CF, art. 7º; art. 60 da CLT).

4) Restaram derrogadas todas as restrições antes existentes acerca de qualquer formalidade ou requisito para a validade de acordo de compensação de horário após a promulgação da nova Carta Constitucional (inciso XIII do art. 7º). TRT 12ª Reg., 2ª T., RO-1875/94, *in* DJSC 16.8.95, p. 90.

5) Enunciado n. 47, do TST — O trabalho executado, em caráter intermitente, em condições insalubres, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

6) A insalubridade é caracterizada quando o agente nocivo agride o trabalhador acima dos limites de tolerância ou de concentração máxima permissível. Se restar constatado, através de laudo pericial que, apesar da utilização dos EPI's, a ação do agente nocivo continua acima desses limites, devido é o pagamento do respectivo adicional. TST, SBDI-1, E-RR 194.886/95, Ac. 2.366/97.

Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único. As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alergênicos ou incômodos.

NOTA

1) *À semelhança do que se fazia, anteriormente, o dispositivo supracitado estabelece ser de competência do Ministério do Trabalho elaborar e aprovar o quadro de atividades e operações insalubres, devendo, ainda, indicar os critérios de caracterização da insalubridade, bem como os limites de tolerância aos agentes agressivos. De conseguinte, só é atividade ou operação insalubre aquela que figure na relação oficial a cargo do Ministério do Trabalho. Não basta provar que este ou aquele trabalho seja prejudicial à saúde do trabalhador; é mister que ele apareça na relação oficial das atividades classificadas como insalubres. Neste particular, a lei nova não se distingue da anterior. Justo, porém, salientar que o Executivo, ao elaborar a referida lista, deve obedecer ao que se prescreve no art. 189 sobre as características das atividades ou operações insalubres, que só podem ser aquelas que exponham os empregados a agentes nocivos à saúde. De sorte que, se ficar provada a inocuidade do trabalho que aparece como insalubre na relação oficial, a Justiça poderá isentar a empresa do pagamento do respectivo adicional.*

2) *A Portaria n. 3.214, baixada segundo novos critérios e sob circunstâncias diferentes daquelas existentes ao tempo em que surgiu a Portaria n. 491, apresenta inovações que o estudioso deve considerar, sobretudo sob seus aspectos pecuniários. De feito, se uma operação ou atividade que não era insalubre passou a sê-lo, dá origem a um encargo novo para a empresa.*

Estamos certos de que a exigibilidade do adicional — no caso — é a partir da vigência da Portaria n. 3.214, embora o empregado já viesse trabalhando sob as condições apontadas na Portaria. É que, por força de disposição legal, é imprescindível que a atividade insalubre figure em lista oficial para que aquele plus *se torne obrigatório. Há também a hipótese de o empregado vir recebendo adicional devido a um trabalho que a Portaria n. 491 classificava de insalubre e que a nova Portaria pôs de lado. É lícito ao empregador suspender o pagamento do adicional. Fato constitutivo da relação jurídica era (como ainda é) a inclusão da atividade exercida pelo empregado na lista dos trabalhos insalubres elaborada pelo Ministério do Trabalho. Desaparecido esse fato constitutivo, cessa, por conseqüência, o direito ao adicional. Na data em que entrou em vigor a nova lista oficial, ou naquela da publicação da Portaria n. 3.214, nada impede que o empregador suspenda o pagamento que vinha fazendo aos empregados da quantia correspondente ao adicional. Se esse pagamento era feito em virtude de sentença judicial, deve a empresa provar perante o mesmo Juízo a mudança da situação de direito.*

3) *A NR-15, da Portaria n. 3.214, é dedicada às atividades e operações insalubres. É composta de 14 Anexos: ruído contínuo ou intermitente; ruído de impacto; calor; iluminamento; radiação ionizante; pressões hiperbáricas (trabalho sob ar comprimido); radiações não-ionizantes; vibrações; frio; umidade; agentes químicos com limites de tolerância; poeiras minerais; agentes químicos sem limites de tolerância e agentes biológicos. Há, ainda, um quadro com os graus de insalubridade de cada agente agressivo. Utiliza os critérios quantitativo e qualitativo, tendo como fundamento legal — como já dissemos faz pouco — o art. 200, da CLT, que outorga ao Ministro do Trabalho o poder de baixar normas que completem os claros deixados pela lei, o que torna possível a permanente e contínua adequação das normas legais à realidade em incessante mutação.*

Nos itens 15.1 a 15.5, informa a NR-15 que são insalubres as atividades que se desenvolvem acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos 1 (ruído contínuo ou intermitente); 2 (ruído de impacto); 3 (exposição ao calor); 5 (radiações ionizantes); 11 (agentes químicos mensurados) e 12 (poeiras minerais).

Nos Anexos 13 e 14, os agentes químicos sem limites de tolerância e os agentes biológicos são classificados como insalubres pelo critério qualitativo.

É dito, no item 15.1.5, que se entende "por limite de tolerância, para os fins desta norma, a concentração máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante sua vida laboral". Assim conceituado o limite de tolerância, temos de concluir que a configuração da insalubridade só acontece quando o trabalhador é exposto ao agente por tempo superior ao previsto, em vista da sua natureza, concentração ou intensidade.

Iremos enfatizar nos comentários aos demais artigos deste Capítulo os seguintes pontos: a insalubridade caracteriza-se com o desrespeito dos limites de tolerância; o adicional de insalubridade, em alguns casos, é exigível enquanto a empresa não elimina o risco com o uso de EPI ou de processos de proteção coletiva; há riscos que não são eliminâveis de todo; existe na NR-15, uma série de casos concretos que se reputa de risco grave e iminente que justifica a interdição do local de trabalho.

Diz-se no item 15.4.1 que "a eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer: a*) com a adoção de medida de ordem geral que conserve o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;* b*) com a utilização de equipamento de proteção individual".*

Finalmente, há na NR-15 agentes agressivos que são objeto de dispositivos especiais do Capítulo V do Título II, da CLT e que, por isso, foram ou serão comentados noutros pontos deste livro. Todavia, para facilitar a pesquisa do leitor interessado neste ou naquele fator de insalubridade, vamos em seguida fazer breve análise de cada um deles.

4) *No Anexo 1, da NR-15, são encontrados os níveis de tolerância para ruídos contínuos e intermitentes. Onde as atividades ou operações submeterem os trabalhadores à exposição a níveis de ruídos, contínuos ou intermitentes, superiores a 115 decibéis, sem proteção adequada, por mais de sete minutos, estará caracterizado o risco grave e iminente que autoriza a interdição do local de trabalho, na forma prevista no art. 161, da CLT. A Portaria n. 3.214 deixa patente que, com proteção adequada, o trabalhador não se acha exposto a risco grave e iminente e, de conseqüência, fica sem direito ao adicional que, na espécie, é de 20% do salário mínimo regional.*

5) *Entende-se por ruído de impacto aquele que apresenta picos de energia acústica de duração inferior a um segundo a intervalos superiores a um segundo (item 1 do Anexo 2, NR-15). Ter-se-á risco grave e iminente (art. 161, da CLT) nas atividades e operações que expuserem os trabalhadores sem proteção adequada, a níveis de ruído de impacto superiores a 140db (LINEAR), medidos no circuito de resposta para impacto ou superiores a 130db (C) medidos no circuito de resposta rápida (FAST).*

6) *O Anexo 3, da NR-15, informa os limites de tolerância para exposição ao calor, em regime de trabalho intermitente, com períodos de descanso no próprio local da prestação de serviços. Esses intervalos vão de 15 a 45 minutos e devem ser observados em ambiente termicamente mais ameno, em repouso ou exercendo atividade leve (sentado, movimentos moderados de braços e tronco etc.). O período de descanso é considerado tempo de serviço, para todos os efeitos legais, inclusive para o cálculo da remuneração. Não se permite o trabalho sem a adoção adequada de medidas de controle acima de certos níveis, conforme a atividade seja leve, moderada ou pesada.*

7) *O Anexo 4 tinha por objeto os níveis de iluminamento e o correspondente grau de insalubridade. Foi ele revogado pela Portaria n. 3.751, de 23.11.90, do MTE. A matéria é focalizada na NR-17 sobre ergonomia.*

8) *O Anexo 5, da NR-15, esclarece que os níveis de tolerância para as radiações ionizantes são os constantes da Norma CNEN-NE-3.01: Diretrizes Básicas de Radioproteção, de julho de 1988, aprovada em caráter experimental pela Resolução CNEN n. 12/88 (redação do Anexo n. 5 dada pela Portaria n. 4, de 11.4.94 (DOU da mesma data).*

9) *Trata-se de trabalho sob ar comprimido, em ambiente onde o trabalhador é obrigado a suportar pressões maiores que a atmosférica e onde se exige cuidadosa descompressão, de acordo com as tabelas constantes do Anexo 6, da NR-15. Define o trabalho sob ar comprimido como aquele efetuado em ambientes onde o trabalhador é obrigado a suportar pressões maiores que a atmosférica e onde se exige cuidadosa descompressão, de acordo com as tabelas oficiais. O trabalhador não poderá sofrer mais que uma descompressão num período de 24 horas. Nenhum empregado poderá ficar exposto à pressão superior a 3,4 kgf/cm^2, exceto em caso de emergência ou durante tratamento em câmara de recompressão. O exercente de trabalho regulado pelo Anexo VI tem de satisfazer aos seguintes requisitos: ter mais de 18 e menos de 45 anos de idade; ser submetido a exame médico obrigatório, pré-admissional e periódico, exigido pelas características e peculiaridades próprias do trabalho; portar placa de identificação, fornecida no ato da admissão, logo após o exame médico. Antes de cada jornada de trabalho, o empregado tem de ser examinado pelo médico, vedando-se a entrada em serviço de quem apresente sinais de afecções das vias respiratórias ou outras moléstias. Proibição idêntica atinge a quem se apresente alcoolizado ou com indícios de ingestão de bebidas alcoólicas. Para efeito de remuneração, são computados, na jornada de trabalho, o período de trabalho, o tempo de compressão, descompressão e o período de observação médica. O trabalho sob pressões hiperbáricas é sempre insalubre, devido à sua própria natureza e isto independentemente de quaisquer medidas de proteção tomadas pelo empregador. O grau de insalubridade é — no máximo — 40%. Aqui, como se vê, não se leva em linha de conta o limite de tolerância.*

9.1) *V. Portaria n. 34, de 20.12.2001 (*in *DOU de 27.12.2001, p. 260), da Secretaria de Inspeção do Trabalho, com Protocolo para utilização do indicador biológico da exposição ocupacional ao benzeno.*

10) *O Anexo 7, da NR-15, é dedicado às radiações não-ionizantes das microondas, ultravioleta e laser. Seu item 2 reza: "As operações ou atividades que exponham os trabalhadores a radiações não-ionizantes, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres, em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho". É o mesmo que dizer que só se caracteriza a insalubridade quando o empregador descumpre a lei, deixando de proporcionar ao empregado a proteção adequada. É classificada de grau médio — 20%. O item 3, do Anexo sob comentário, adverte que as atividades ou operações que exponham os trabalhadores às radiações da luz negra (ultravioleta na faixa — 400-320 nanômetros) não se classificam como insalubres.*

11) *Reza o Anexo 8, da NR-15: "As operações e atividades que exponham os trabalhadores, sem proteção adequada, às vibrações localizadas ou de corpo inteiro, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho". Aqui, também, só se manifesta a insalubridade se o trabalhador não estiver convenientemente protegido. O grau é médio — 20%.*

12) *Dispõe o item 1 do Anexo 9, da NR-15: "As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas ou em locais que apresentem condi-*

ções similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho". Se protegidos contra o frio, os trabalhadores não poderão postular o adicional de insalubridade que se classifica no grau médio — 20%.

13) *Estabelece o item 1 do Anexo 10, da NR-15, que as atividades ou operações executadas em locais alagados ou encharcados, com umidade excessiva, capazes de produzir danos à saúde dos trabalhadores, serão considerados insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho. O grau de insalubridade é o médio — 20%. A insalubridade desse tipo de trabalho é simples decorrência das condições em que é ele executado, sendo mantido o adicional correspondente ao grau citado, ainda que o trabalhador esteja bem protegido contra a umidade.*

14) *Os agentes químicos nocivos à saúde do trabalhador são divididos, na NR-15, em dois grupos: um, tem limites de tolerância e outro, não. O Anexo 11, da NR-15, volta-se para os agentes químicos, cujos limites de tolerância foram fixados. Nas jornadas de trabalho que excedem as 48 horas semanais e nas quais se fazem presentes os agentes químicos mencionados no Anexo sob estudo, é indispensável o cumprimento do disposto no art. 60, da CLT. Nesse caso, é necessário obter autorização da Delegacia Regional do Trabalho depois de prévio exame médico de todos os empregados. Na apreciação desses agentes químicos é que se percebe, com nitidez, a diferença entre o regime agora implantado no País e o outro que o antecedeu. Agora, a insalubridade só se caracteriza depois de vencidos os limites de tolerância quanto à intensidade ou ao tempo de exposição. No que tange ao tempo de exposição, ainda que observado o contido no art. 60, da Consolidação, o empregado terá direito ao adicional de insalubridade se tiver de trabalhar mais de 48 horas semanais. Os graus de insalubridade, aí, variam conforme a espécie do agente químico, podendo ir do mínimo ao máximo. No Quadro I, do Anexo 11, é feita a especificação dos graus, caso por caso.*

15) *O Anexo 12, da NR-15, contém os limites de tolerância às poeiras minerais (de asbestos, sílica livre, cristalizada etc.) e válidos para 48 horas semanais. Quando este limite for superado por horas extraordinárias, os níveis de tolerância precisarão ser reduzidos (v. item 7.1, do Anexo 12) pela autoridade competente que, a nosso ver, deve ser a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho.*

A Portaria n. 1, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, do MT de 28.5.91, altera a NR-15, Anexo 12, fixando novos limites de tolerância ao asbesto.

16) *Já dissemos, em outro ponto deste trabalho, que os limites de tolerância são estabelecidos gradual e lentamente por motivos de ordem econômica e tecnológica. O Anexo 13 relaciona os agentes químicos cujos limites de tolerância ainda não foram fixados e cuja presença num local de trabalho faz caracterizar a insalubridade, depois da inspeção por autoridade competente. Esses agentes são: arsênico, carvão, chumbo, cromo, fósforo, hidrocarbonetos e outros compostos de carbono, mercúrio, silicatos, substâncias cancerígenas (amido difenil, nitrodifenil), cádmio, manganês, berílio, epicloridrina, trióxido de amônio. No citado Anexo são indicados os graus de insalubridade de cada agente químico. Não são relacionados os agentes químicos que figuram nos Anexos 11 e 12 porque têm eles seus limites de tolerância bem definidos.*

17) *O Anexo 14 cuida dos agentes biológicos, cuja insalubridade é caracterizada pela avaliação qualitativa (v. item 1, do Anexo 14).*

18) *Como dito anteriormente, o acidente do trabalho é disciplinado pela Lei n. 8.213, de 24.7.91, cujo art. 20 equipara a doença profissional ao acidente do trabalho, dizendo que é ela "assim entendida e produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social".*

O texto data de época anterior ao desmembramento desse Ministério. O encargo de elaborar a sobredita relação deve ter ficado com o Ministério da Previdência.

Para a caracterização da doença profissional é indispensável que ela figure na lista oficial. Atendido este pressuposto, não se faz mister provar uma relação de causa e efeito entre a doença do empregado e o trabalho que executa. No que tange à doença do trabalho, isto é, aquela que resultou de condições especiais em que o trabalho é executado, precisa provar-se a causa.

19) *V. Dec. n. 126, de 22.5.91, mandando cumprir a Convenção n. 162, da OIT, tendo por objeto a utilização do asbesto com segurança.*

20) *V. Portaria n. 3.067, de 12.4.88, do MTb com normas regulamentadoras do trabalho rural, em seus aspectos de higiene e segurança do trabalho.*

21) *V. art. 12, § 1º, da Lei 8.270, de 17.12.91 e seu Decreto regulamentador de n. 877, de 20.7.93, dispondo sobre a concessão do adicional de irradiação ionizante devido aos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que estejam desempenhando efetivamente suas atividades em áreas que possam resultar na exposição a essas irradiações.*

— V. Portaria n. 518, de 4 de abril de 2003, do MTE que considera atividade periculosa a exposição a radiações ionizantes, gerando o direito ao empregado de perceber o adicional de 30% sobre seu salário, na forma do art. 193, da CLT.

22) *Consoante o inciso XXIII, do art. 7º da Constituição Federal, os exercentes de atividades penosas têm direito a um adicional "na forma da lei". O preceito não foi ainda regulado por lei em termos genéricos.*

Não é, a sobredita norma constitucional, autoaplicável. Para fazer jus ao adicional correspondente terá o empregado de esperar a lei ordinária que deverá regulamentar o referido dispositivo da Lei Básica. Entrementes, nada impede que, em pacto coletivo, empregados e empregadores considerem penosa esta ou aquela atividade e estipulem um sobre-salário.

Por oportuno, informamos que a Lei n. 7.850, de 23 de outubro de 1989, classificou como penosa a atividade profissional da telefonista, mas isto só para efeito da aposentadoria especial aos 25 anos.

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 194, do STF — É competente o Ministro do Trabalho para especificação das atividades insalubres.

2) O ato do Ministério do Trabalho, em classificar agente como insalubre e posteriormente desclassificá-lo não envolve ilegalidade ou inconstitucionalidade, ainda que por via reflexa, porquanto os arts. 175, parágrafo 2º e 190 da CLT lhe conferem este poder. O problema da iluminação deficiente está sempre vinculado à saúde do trabalhador. Daí a exigência do iluminamento adequado, no item 17.6.3.2 da Portaria 3.435/90, com níveis estabelecidos na NBR 5.413, norma brasileira registrada no INMETRO. TST, 2ª T., RR-69.377/93.9, *in* DJU 23.9.94, p. 25.488.

3) Insalubridade. As atividades insalubres estão classificadas na NR-15, Anexos 1 a 14 (Portaria n. 3.214/78), não sendo seguro, salvo em situações absolutamente excepcionais, recorrer-se à inclusão de outras atividades por analogia. TST, 3ª T., RR-87.114/93.0, *in* DJU 17.2.95, p. 2.979.

4) Adicional de insalubridade. O empregado, apesar de manter contato com agentes biológicos, não pode ser comparado com aquele que trabalha na coleta urbana. Cabe salientar que se inexistisse tal, diferença na norma regulamentadora (Anexo 14, NR-15, Portaria 3.214/78), estaria incluído no grau máximo de insalubridade simplesmente coleta de lixo e não coleta de lixo "urbano", especificamente. TST, 4ª T., RR-142.515/94.3, *in* DJU 10.8.95, p. 23.817.

5) O deferimento do adicional de insalubridade gera reflexos no adicional noturno, porque este é calculado sobre a hora normal, a qual, por sua vez, é integrada pelo adicional de insalubridade. TRT, 3ª Reg., 3ª T., RO-5.613/95, *in* DJ/MG 15.8.95, p. 43.

6) Enunciado n. 293, do TST — A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerando agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

6) .1 Adicional de insalubridade. Limitação — A Portaria n. 3.435, de 19 de junho de 1990, expressamente revogou o Anexo 4 da NR-15, que previa insalubridade por iluminamento. Assim, não estando mais a deficiência de iluminamento inserida no quadro de atividades e operações insalubres a que se refere o art. 190 da CLT, não é mais devido o respectivo adicional, a partir da revogação da norma que o previa. TST, 2ª T., RR-236.534/95-5, *in* DJU de 18.12.98, p. 195.

Art. 191.

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I — com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II — com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único. Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para a sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

NOTA

1) *Consoante o disposto no artigo sob estudo, ocorre a eliminação da insalubridade quando a adoção de determinadas medidas leva o ambiente de trabalho a situar-se dentro dos limites de tolerância. A causa da insalubridade não precisa desaparecer para que se caracterize a eliminação citada na lei; basta que um processo de caráter coletivo anule os efeitos da causa geradora da insalubridade. Na neutralização ocorre a preservação dos efeitos e da causa no ambiente de trabalho. Todavia, o equipamento de proteção individual resguarda o empregado contra a nocividade do agente físico ou químico gerador de insalubridade.*

No comentário ao art. 194 damos maior desenvolvimento ao aspecto pertinente ao adicional de insalubridade como resultado da não-eliminação da insalubridade.

O parágrafo único, do artigo aqui analisado, estabelece que, comprovada a insalubridade, a Delegacia Regional do Trabalho deverá notificar a empresa, estipulando prazo para sua eliminação ou neutralização. Deveria o legislador informar qual o critério a ser observado pela autoridade trabalhista na eleição de um ou outro processo de combate à insalubridade. O intérprete da lei fica sem saber quando se há de impor ao empresário o processo de neutralização ou de eliminação. Estamos em que a neutralização da insalubridade deverá ser recomendada pela Delegacia Regional do Trabalho em dois únicos casos: quando a empresa provar que não dispõe de recursos financeiros para implantar processo que conserve o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância ou quando a tecnologia ainda não descobriu meio de eliminar a insalubridade em determinados setores de produção. Nesses dois casos, o equipamento de proteção individual será o caminho para a proteção do trabalhador.

Em doutrina, é ponto pacífico o reconhecimento da precedência dos processos coletivos de neutralização dos agentes criadores de insalubridade sobre os processos individuais. É evidente que assim deve ser quando for factível semelhante preferência. Tal linha de opinião é defendida sobretudo com o argumento de que muitos equipamentos de proteção individual são de uso penoso ou desagradável para o trabalhador. Pensamos, ainda, que a autoridade deveria admitir o EPI quando verificasse a impossibilidade técnica ou financeira de implantação de um processo coletivo de neutralização dos agentes de insalubridade.

2) *Do texto do parágrafo único do artigo aqui comentado decorre que a empresa, quando expõe seus empregados a riscos que excedem os limites de tolerância, fica sujeita a uma inspeção por parte da Delegacia Regional do Trabalho que a notificará, estipulando prazo para a eliminação ou neutralização dos agentes malsãos. Por outras palavras, desatendido o prazo fixado, sofrerá a empresa as sanções de que fala o art. 201. Além dessa conseqüência, existe uma outra. Trata-se do adicional a que se refere o art. 192, no qual se diz que o trabalhador a ele faz jus quando realiza tarefa em ambiente que não respeita os limites de tolerância. Neste ponro temos de reconhecer que os autores do projeto, de que se originou a Lei n. 6.514, sofreram a dupla influência dos que defendem a preservação do adicional de insalubridade e a dos que a condenam. Sem se definirem, de uma vez por todas, em favor desta ou daquela corrente de opinião, fizeram concessões a ambas as posições, circunstância que tornou o texto legal ambíguo e de difícil interpretação.*

Do que dissemos inicialmente — neste item — se depreende que o direito ao adicional deriva de uma infração à lei, ou melhor, de um ilícito trabalhista. A empresa não elimina a causa de insalubridade dentro do prazo prefixado pela autoridade e, por isso, é passível de multa e tem de pagar o plus *a que já nos referimos. Poderá alguém deduzir disso que a empresa é duplamente punida. Não é esse nosso entendimento. O adicional é de indisfarçável e irrecusável índole salarial, ao passo que a multa é uma penalidade pecuniária imposta pela Administração Pública a quem viola a lei. O mesmo fato — responsabilidade pelas causas de insalubridade — tem duas conseqüências distintas: o adicional e a sanção.*

De todo o exposto se depreende que o empregado terá direito ao adicional de insalubridade durante o período (que não poderá exceder a cinco anos, se postulado em Juízo esse direito) em que a empresa não neutralizou ou eliminou o risco à sua saúde ou à integridade física. Contudo, a legislação vigente não proíbe empregados e empregadores acordarem, por meio de pactos coletivos, um sobre-salário em favor daqueles que trabalham em ambiente com riscos apenas neutralizados por equipamento de proteção individual. A justificativa dessa vantagem está na circunstância de que a maioria dos EPI traz algum desconforto para o trabalhador e, não raro, acarreta a diminuição do rendimento do seu trabalho, o que pode refletir-se no valor final do salário, se tiver por base de cálculo uma tarefa ou unidade de produção.

O Tribunal Superior do Trabalho alterou sua anterior posição diante da questão da exigibilidade do adicional de insalubridade.

É aparente o conflito entre os Enunciados ns. 80 e 289 do TST. Diz-se, no primeiro, que o fornecimento do EPI suprime o direito do trabalhador ao adicional de insalubridade; no segundo, é esclarecido que não basta fornecer o EPI, cabendo ao empregador fiscalizar o efetivo uso do EPI. No item 1, dos nossos comentários ao art. 194, abordamos essa questão com mais vagar.

JURISPRUDÊNCIA

1) Fornecimento do aparelho de proteção. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo de equipamento pelo empregado. TST, Pleno, E- RR-0452/84, *in* DJU de 23.2.90, p. 1.261.

2) Adicional de insalubridade. Incidência. Revelada pelo Regional a existência de Cláusula Convencional mais benéfica, sua prevalência se impõe sobre o art. 192 da CLT e Enunciado n. 228 do TST, pois este último é o resultado da estratificação da jurisprudência sobre aquela norma legal. TST, SDI, E-RR-1708/88.6, *in* DJU 24.5.91, p. 6.863. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução n. 121/03, do TST).*

3) É jurisprudência tranqüila dos nossos Tribunais que o empregador deve fornecer os equipamentos de proteção (EPI's) para eliminar ou diminuir a intensidade dos agentes agressivos no local de trabalho. Além disso deve fiscalizar o uso do aparelho protetor (Enunciado n. 289 do c.TST). TRT, 2ª Reg., 4ª T., RO-029501161213, *in* DJ/SP de 12.5.95, p. 814.

4) Enunciado n. 80, do TST — Insalubridade. Eliminação. Exclusão por adicional. A eliminação da insalubridade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, exclui a percepção do adicional respectivo.

Obs.: Este enunciado foi modificado pelo de n. 289 do TST, transcrito a seguir.

5) Enunciado n. 289, do TST — Adicional de insalubridade. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento de adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

6) Digitadora de computador. Quando do laudo pericial consta que o empregado labora em condições insalubres, acima dos limites de tolerância, assegura-se-lhe a percepção de adicional correspondente, mesmo que a atividade não esteja enquadrada no quadro do Ministério do Trabalho, pois, na omissão da norma, o legislador autoriza o Juiz a decidir por eqüidade, teor do art. 8º da CLT. *In casu*, trata-se de digitadora de computador e a norma refere-se à datilógrafa, funções análogas. TST, 3ª T., RR 2368/90.3, Ac. 515/92.

7) Nula é a sentença que declara improcedente pedido de adicional de insalubridade sem realização de prova pericial, pelo fato de o obreiro não ter condições financeiras de efetuar o depósito prévio de garantia de honorários. Caracteriza-se a negativa da prestação jurisdicional o fato do trabalhador perder a demanda por falta de recursos para pagar a perícia, mormente se pediu na inicial a gratuidade da Justiça. Recurso provido para determinar a baixa dos autos e a realização do laudo por profissionais da Delegacia Regional do Trabalho. TRT, 17ª Reg., RO-03635/95, *in* Rev. LTr 60-11/1553 (de novembro de 1996).

Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

NOTA

1) *O Dec.-lei n. 21.364, de 4.5.32, em seu art. 4º proibia, expressamente, o trabalho em horas suplementares, além das oito horas diárias, aos industriários empregados em serviços insalubres. Mesmo alterado pelo Dec.-lei n. 2.308, de 13.6.40, aquele diploma legal manteve a dita proibição. O pagamento adicional por trabalho sob condições insalubres foi instituído pela primeira vez, no Brasil, por meio da Lei n. 185, de 14.1.36. Admitia sua fixação até 50% a mais do salário mínimo. Logo a seguir o Dec.-lei n. 399, de 30.4.38, veio regulamentar a Lei n. 185, dando às Comissões de Salário Mínimo o poder de fixar o adicional até aquele máximo de 50% da remuneração mínima. Nesse mesmo diploma legal — art. 4º — dispôs que cabia ao Ministério do Trabalho elaborar o quadro das indústrias insalubres, o que deu origem à Portaria SMC n. 51, de 13.4.39.*

A matéria foi objeto de nova regulamentação pelo Dec.-lei n. 2.162, de 15.40, cujo art. 6º dispunha que "Para os trabalhadores ocupados em operações insalubres, conforme se trate dos graus máximo, médio ou mínimo, o acréscimo de remuneração, respeitada a proporcionalidade com o salário mínimo que vigorar para o trabalhador adulto local, será de 40%, 20% e 10%, respectivamente".

A Consolidação das Leis do Trabalho, pelo art. 79, em sua redação original revigorou o Dec.-lei n. 399. Esse dispositivo foi revogado pela Lei n. 4.589, de 11.12.64.

O Dec.-lei n. 389, de 26.12.68, confirmou os graus mínimo, médio e máximo de insalubridade e, finalmente, a Lei n. 6.514, de 22.12.77, veio a disciplinar a matéria, nos termos que vimos analisando nestes comentários.

2) *O acréscimo salarial a que tem direito o empregado por trabalhar sob condições insalubres não tem natureza jurídica aceita por todos.* Célio Goyatá *(RT, 1946, 22), por exemplo, pensa que se trata de uma taxa de exaltação da remuneração, à guisa de compensação a que se expõe o trabalhador. Para* Martins Catha-

rino *é salário condicionado, pois está "sujeito a outra condição que não a da prestação de trabalho em si, mas com esta intimamente relacionada". Num ponto existe consenso geral: trata-se de algo de índole salarial. Integra o salário do empregado. Não decorre, é certo, do ajustado entre patrão e empregado, mas de uma norma legal imperativa, que visa à proteção da saúde do trabalhador. Tem caráter retributivo, pois se o trabalhador não cumprir sua tarefa, embora em ambiente agressivo, não fará jus ao adicional em causa. Não negamos o caráter compensador do adicional, mas seu traço dominante é o salarial. É nosso pensamento.*

O artigo em epígrafe é vazado em termos que deixam o intérprete em dificuldades para compatibilizá-lo com a realidade. Nele se diz que o exercício do trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção do adicional. Tira-se desse texto a ilação de que a vantagem representada por esse plus *salarial só se confere na hipótese em que a empresa não respeita os limites de tolerância, isto é, em que não cumpre a lei. Pois não é o Executivo que considera possível conservar-se saneado o ambiente de trabalho, tanto que estabeleceu limites de tolerância ao agente agressivo? Em face do que se dispõe na Portaria n. 3.214, temos de concluir que, no caso em foco, o adicional é exigível enquanto o empregador não recoloca o ambiente de trabalho aquém dos limites de tolerância dentro do prazo que a autoridade competente lhe estipular. Sob outro prisma, o dispositivo em tela é muito mais criticável. Ao estatuir que o direito ao adicional surge quando o limite de tolerância não é observado, esquece que há outros fatores de insalubridade, cujos limites de tolerância deixaram de ser fixados. Os Anexos 11 e 13, da NR-15, são a prova disso. O primeiro arrola alguns agentes químicos com os respectivos níveis de tolerância, enquanto o segundo (Anexo 13) relaciona os agentes químicos cuja insalubridade se configura pelo critério qualitativo, o que importa dizer sem limites de tolerância. Há, ainda, trabalho classificado como insalubre por sua própria natureza e metodologia de execução, como aquele que se realiza sob pressões hiperbáricas (sob ar comprimido).*

E essas operações e atividades insalubres, nos termos da Portaria n. 3.214, que não estão amarradas a limites de tolerância, não geram o direito ao questionado adicional? Respondemos pela afirmativa em face do que dissemos nos comentários aos arts. 189 e 190. Com apoio no art. 200, da CLT, o Ministério do Trabalho outorgou a vantagem do adicional a atividades e operações cujos níveis de tolerância não podem ser fixados. Diante da imperfeita redação do art. 192, deu-se ao art. 200 uma elasticidade muito grande, a fim de evitar o mal maior que seria a exclusão, do benefício já citado, de trabalhadores que, realmente, cumprem seu contrato de trabalho sob condições insalubres.

3) *É sabido que, com relativa freqüência, empregados e empregadores, através de convenções coletivas estabelecem o pagamento de um adicional de insalubridade àqueles que trabalharem em determinadas seções das empresas.*

Duas são as alternativas. Se a atividade figura em relação oficial baixada por autoridade competente, nada impede que o empregador suspenda o pagamento do adicional se provar que mantém o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância. Se, porém, a atividade não consta da lista oficial, é lícito concluir que se trata de reconhecimento pelos convenentes da nocividade do trabalho e, aí, se há de respeitar a vontade das partes. O adicional, na espécie, assemelha-se a uma compensação pela penosidade do trabalho. Com efeito, os empregadores não devem ignorar o que constado ato ministerial e, conseqüentemente, temos de aceitar que eles quiseram, em verdade, conceder o sobre-salário.

É uso também largamente observado adotar o que se chama de salário complessivo, isto é, aquele que resulta de várias condições sob as quais é executado o trabalho (repouso semanal, horas extras, etc.). Ficará a empresa obrigada a pagar o adicional de insalubridade se não especificar as verbas que compõem o salário e, portanto, se não aludir, de modo expresso, ao adicional em tela.

4) *Tem-se entendido que o percentual relativo ao adicional de insalubridade há de incidir sobre o salário mínimo profissional fixado por lei. A interpretação literal do texto legal (o atual e o revogado) leva-nos à conclusão de que dito cálculo deve ter por base o salário mínimo e isto independentemente do salário ajustado no contrato de trabalho.*

A Justiça do Trabalho tem-se orientado no sentido de ordenar a incidência do prefalado percentual no salário mínimo e assim obedece ao disposto no art. 76 desta Consolidação (v. Enunciado n. 228 do TST). Assim pensa o magistrado do trabalho porque a lei se refere ao salário mínimo em geral.

Caso o empregado tenha um salário profissional, previsto em lei, convenção ou sentença normativa, esse adicional de insalubridade incidirá sobre ele, na forma do Enunciado n. 17 do TST.

5) *O desrespeito, pela empresa, das disposições atinentes à saúde ocupacional, expõe-na ao risco de que fala o inciso XXVIII, do art. 7º da Constituição Federal: "seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa".*

Deve a empresa, por força do disposto no art. 29, da CLT, anotar na Carteira de Trabalho do empregado o tempo em que trabalhou em ambiente insalubre ou perigoso, pois se trata de uma das condições especiais mencionadas naquele dispositivo consolidado.

6) *A Lei n. 8.112, de 11.12.90, nos arts. 68* usque *72, cuida dos adicionais de insalubridade ou de periculosidade no serviço público da União.*

Os adicionais têm como base de cálculo os vencimentos do funcionário.

O direito aos adicionais só cessa com a eliminação das condições insalubres ou dos riscos existentes no ambiente de trabalho.

A servidora gestante ou lactante é afastada, enquanto durar a gestação ou lactação, dos locais acima indicados.

A Lei n. 8.270, de 17.12.91, no art. 12, assenta que o adicional de insalubridade será calculado segundo os percentuais de 5, 10 e 20% do vencimento do cargo efetivo para os graus mínimo, médio e máximo.

Ver, ainda, sobre o assunto, os Decretos-leis n. 1.873, de 27.5.81 e n. 1.445, de 13.2.76, por encerrarem disposições a que faz remissão a Lei n. 8.112 já citada e que instituiu o regime jurídico dos servidores públicos civis da União.

7) *O Tribunal Superior do Trabalho, pelo Enunciado n. 47, consagrou a tese de que o trabalho executado de modo intermitente, em condições insalubres, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional. Há quem se oponha a isto com a observação de que a insalubridade só se caracteriza quando ultrapassado o limite de tolerância. É este calculado com base em jornada de oito horas. Se a exposição ao risco é por tempo inferior, no caso do trabalho intermitente, dever-se-ia, pelo menos, atribuir à insalubridade menor grau.*

8) *Em nosso entendimento, o dispositivo sob análise não conflita com o inciso IV do art. 7º da Constituição Federal. Neste, é vedada a vinculação do salário mínimo para qualquer fim, isto é, não mais é admitido que ele se constitua em unidade monetária ou sirva de base à correção de valor ajustado contratualmente. No art. 192 o salário mínimo é apenas a base de cálculo do adicional de insalubridade. Contrariando a corrente maior da doutrina e, também, o Enunciado n. 228 do TST, as duas Turmas do Supremo Tribunal já se manifestaram pela inconstitucionalidade do emprego do salário mínimo no cálculo do adicional de insalubridade. Inobstante, continuamos a entender que o inciso IV, do art.7º da Constituição, só proíbe o uso do salário mínimo como fator de correção monetária. Esperamos que o Plenário da Corte Suprema acabe por perfilhar o entendimento da Justiça do Trabalho e da parcela maior da doutrina pátria.*

Essa celeuma foi pacificada, em 2003, com a edição da nova redação do Enunciado n. 228 do TST.

9) *V. Portaria Interministerial MS/MTPS n. 4, de 31.7.91, estabelecendo normas técnicas para o uso, o manuseio, o cadastro, as instalações e as condições de operação e de segurança do ambiente e do pessoal, em unidades de esterilização de materiais, pelo processo de gás de óxido de etileno puro ou de suas misturas com gás inerte liquefeito.*

10) *O Decreto n. 1.253, de 27.9.94 promulga a Convenção n. 136 da OIT — Organização Internacional do Trabalho, sobre a proteção contra os riscos de intoxicação provocados pelo benzeno.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 17, do TST — O adicional de insalubridade devido a empregado que percebe, por força da lei, convenção coletiva ou sentença normativa, salário profissional, será calculado sobre este. (Este enunciado foi cancelado pela Resolução n. 29/94 e restaurado pela revisão geral dos enunciados de 2003).

2) Enunciado n. 137, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): É devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base do salário mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário mínimo, acrescido da taxa de insalubridade.

3) Enunciado n. 228, do TST — Adicional de insalubridade. Base de cálculo. O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas no Enunciado n. 17 (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3.1) Orientação Jurisprudencial n. 2 da SDI do TST — Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Mesmo na vigência da CF/88, salário mínimo.

3.2) Orientação Jurisprudencial n. 4, da SDI do TST — Adicional de insalubridade. Necessidade de classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho não bastando a constatação do laudo pericial. CLT, art. 190. Aplicável.

3.3) Orientação Jurisprudencial da SDI-II. Viola o art.192 da CLT decisão que acolhe pedido de adicional de insalubridade com base na remuneração do empregado.

3.4) PN n. 4 do TST — Não se concede adicional de insalubridade sobre o piso salarial. *(Nota do autor: ver o Enunciado n. 17 do TST).*

3.5) Súmula n. 09, do Conselho da Justiça Federal – Turma de Uniformização das Decisões das Turmas Recursais dos Juizados Especiais Federais: Aposentadoria especial. Equipamento de proteção individual. O uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI), ainda que elimine a insalubridade, no caso de exposição a ruído, não descaracteriza o tempo de serviço especial prestado.

4) O art. 190 da CLT atribui ao Ministério do Trabalho a competência para a aprovação do quadro das atividades e operações insalubres bem como para elaboração de normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. O anexo 14, da NR-15 da Portaria n. 3.214/78, que trata do contato com agentes biológicos, dispõe ser devido o adicional de insalubridade na hipótese de coletas de lixo urbano. Tal atividade não se confunde com aquela relacionada à limpeza e à higienização de banheiros no interior da empresa, a qual é equiparada ao lixo doméstico. A hipótese dos autos não está, portanto, prevista especificamente na norma em questão, não encontrando respaldo legal o deferimento do adicional de insalubridade. TST, SBDI-1, E-RR 221.439, *in* Rev. da LTr 63-05/633 (maio de 1999).

5) A base de cálculo do adicional de insalubridade tem valor estipulado por lei, ou seja, um salário base no qual se aplicam os percentuais objetivando o pagamento da parcela, enquanto a norma contida no texto constitucional tem como fim a proibição do salário mínimo como unidade monetária, isto é, reveste-se a regra disposta na Carta Magna de fim puramente econômico. No mesmo sentido é o entendimento jurisprudencial pacífico desta Corte, consubstanciado na Orientação jurisprudencial n.02/SDI (Enunciado n.333/TST).TST, SBDI1, E-RR 357.143 (1997/4), *in* DJU de 1.9.2000, p. 346.

6) Or. Jurisprudencial da SDI-II. Em face do que dispõe a MP.1.906, é recebido, como medida acautelatória em ação rescisória, o pedido de antecipação da tutela formulado por entidade pública em recurso ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal.

7) Adicional de insalubridade. Licença remunerada. Inexistindo a exposição do empregado ao agente insalubre, não há base legal para o pagamento da parcela durante o período em que o autor esteve afastado de suas atividades. Saliente-se que, *in casu*, o adicional não era pago em caráter permanente. Revista patronal parcialmente conhecida e provida. Revista do reclamante não conhecida eis que não preenchidos os requisitos do art. 896 da CLT. TST, 4ª T., RR-120.630/94.7, *in* DJU 2.6.95, p. 16.548.

8) Adicional de insalubridade. É irrelevante, para a concessão do adicional, a distinção entre lixo coletado nas vias públicas e aquele recolhido, por faxineira, em escritórios e sanitários, principalmente quando o exame pericial revelar a existência de insalubridade em grau máximo, como na hipótese destes autos. TST, 2ª T., RR 3260/90.6, *in* DJU de 15.3.91, p. 2.745.

9) Perícia. Adicional de insalubridade. Ainda que extinto o contrato de trabalho, pode a perícia constatar no local de trabalho do empregado a existência de condições insalubres. Basta a prova técnica detectar as condições e o agente nocivo também em relação à época em que as atividades eram desenvolvidas pelo empregado naquele local de trabalho. TST, SDI-E-RR-842/87, *in* DJ de 1.8.90, p. 7.178.

10) Adicional de periculosidade. Reflexo no repouso semanal remunerado. O adicional de periculosidade é calculado com base no salário mínimo, não se justificando o cômputo deste adicional nos repousos semanais remunerados, mormente se considerarmos a natureza indenizatória da parcela. Por outro lado, impossível olvidar que, durante o repouso, o trabalhador não se expõe ao agente periculoso, sendo injustificado, por isso, a repercussão pretendida. Ademais, o reclamante era empregado mensalista, já recebendo a remuneração referente aos descansos. TST, 5ª T., RR-130.361/94.7, *in* DJU 10.2.95, p. 2.152.

11) Adicional de insalubridade. Natureza salarial. O adicional de insalubridade possui natureza salarial e integra a remuneração do trabalhador para todos os fins, inclusive para o cálculo do adicional de horas extras. Não há vedação legal alguma a tal repercussão. O labor extraordinário em condições insalubres é duplamente mais penoso ao trabalhador. TST, SDI, E-RR-67.598/93.9, *in* DJU 29.9.95, p. 32.131.

12) Adicional de insalubridade. Reflexos. Não há confundir a natureza salarial da parcela com a base de cálculo para o seu pagamento. Em se tratando de parcela de natureza salarial, o adicional de insalubridade compõe a remuneração e reflete no cálculo de outras parcelas. TST, 2ª.T., RR-381.583/1997.8 *in* DJU de 8.6.2001, p. 556.

13) Adicional de periculosidade. Eletricitário. O pagamento do adicional de periculosidade (no caso do eletricista) de forma proporcional, previsto no Decreto 93.412/86, art. 2º, II, não conta com a anuência da Lei n. 7.369/85 e do princípio geral (aplicável à insalubridade e à periculosidade) adotado pela CLT nos arts. 192, 193 e 194. O que é decisivo, tanto na hipótese de insalubridade quanto na de periculosidade, é a distinção entre trabalho eventual e trabalho intermitente. Este traduz a obrigatoriedade da ocorrência da atividade perigosa, por força do cumprimento do contrato de trabalho. Não há como evitar, portanto, o local perigoso, ainda que em um ou em determinados dias da semana. Ora, se o trabalho executado em condições insalubres, de forma interminente, gera o direito ao adicional de insalubridade, por mais fortes razões deve gerar o adicional de periculosidade na hipótese de trabalho interminente, tendo em vista que o risco é de conseqüências imprevisíveis, podendo ser letal em virtude de exposição por uma fração de segundo. Correta, pois, a aplicação extensiva do Enunciado n. 47/TST. TST, 3ª T., RR-124.371/94.0, *in* DJU 30.6.95, p. 20.699.

14) Adicional de insalubridade. Pagamento integral. O adicional de insalubridade deve ser pago na forma integral ainda que a exposição ao agente nocivo seja intermitente. A saúde do empregado é danificada de forma permanente, não se justificando o pagamento proporcional. Recurso de Revista conhecido em parte e desprovido. TST, 2ª T., RR-192079/95.3, *in* DJU 22.11.96, p. 45.990.

15) Insalubridade. Adicional. Natureza salarial da parcela. Integração. O adicional de insalubridade é pago com contra prestação pelo serviço prestado em condições agressivas. Embora devido se e enquanto, tem a natureza de contraprestação. A finalidade é compelir o empregador, tocando no seu ponto mais sensível, a sanear o local de trabalho. O caráter meramente indenizatório conduziria a um contra-senso: — o direito de reduzir ou levar à morte um trabalhador impunemente, com o pagamento de um ínfimo percentual sobre o salário mínimo. Precedentes da Corte, indicando como salarial a natureza jurídica do adicional de insalubridade. TST, SBDI-1, E-RR-65849/92.4, *in* DJU 6.9.96, p. 32.119.

16) Enunciado n. 47 do TST — Intermitente o contato do trabalhador com o agente insalubre, ainda assim lhe é devido o respectivo adicional, porque o risco é permanente.

17) Insalubridade. Laudo pericial. Em respeito ao princípio da livre convicção do juiz insculpido no art. 131, do CPC, pode o magistrado apreciar livremente a prova dos autos, afastando-se do laudo pericial na hipótese de haver prova mais convincente em sentido contrário. TST, 4ª T., RR-86.610/93.9, *in* DJU 1.7.94, p. 17.796.

18) Pelo que se extrai do Anexo 14, da NR-15, da Portaria n. 3.214/78, a limpeza em banheiro, incluindo o recolhimento dos seus cestos de lixo, não se encontra no contexto legal supracitado como sendo atividade de manuseio de lixo urbano. Dessa forma, a classificação do lixo de banheiro manuseado pela Reclamante, como sendo lixo urbano, pelo Regional, não encontra amparo legal. Ainda que haja sua constatação por laudo pericial, esse é o entendimento pacificado na SDI desta Corte. TST, 3ª Turma, RR-473.104/1998.4, *in* DJU 15.2.2002, p. 487.

19) Adicional de insalubridade em razão da função. O fato de ser lubrificador trabalhando na manutenção de frota de carros da reclamada, por si só não justifica o pedido de adicional pretendido, se o autor não demonstra os motivos caracterizadores da nocividade permanente dos elementos manejados em condições extrapoladoras de limite de tolerância, como o exige o art. 189 da CLT. Por outro lado, a determinação de realização de perícia que constata a insalubridade, na forma singela como aposta, não impõe ao julgador concluir pela procedência do pedido, já que não está adstrito à conclusão apresentada. TRT, 10ª Reg., RO 2494/91, *in* DJU 28.10.92, p. 34.775.

20) Adicional de insalubridade: vinculação ao salário mínimo, estabelecido pelas instâncias ordinárias, que contraria o disposto no art. 7º, IV, da Constituição. STF. 1ª T., RE n. 271.752, *in* DJU de 20.11.98.

21) A decisão agravada se limitou a afastar a vinculação do salário mínimo, nos termos do pedido formulado no RE; seja como for, direito ao adicional de insalubridade — reconhecido pelas instâncias ordinárias e não contestado pelo empregador — não pode ser inviabilizado pela proibição de vinculação a salário mínimo. STF, 1ª T. Ag. R. em AI 233.271, *in* DJU de 29.10.99.

21.1) Adicional de insalubridade (LC 432/85). Vinculação ao salário mínimo. Vedação constitucional (art.7º, IV). Precedentes do STF.Fundamento do despacho agravado não afastado. Regimental não provido. STF, 2ª T., Agr.Rg. 271.752-5, *i* DJU de 20.10.2000.

22) Encerrando o título executivo judicial o direito dos autores ao adicional de insalubridade, considerado o vínculo empregatício e, portanto, a relação jurídica do débito permanente, forçoso é concluir que encerra a obrigação de pagamento das prestações vencidas e vincendas. O fato de não se haver consignado a obrigatoriedade de inclusão da parcela em folha não afasta o direito às prestações que se venceram após a sentença. Possível modificação do quadro somente é viável na ação revisional prevista no artigo 471 do Código de Processo Civil. STF, 2ª T., AgRg AI 178.651-5, *in* DJU 30.5.97, p. 23.181.

23) Adicional de insalubridade. Limpeza de sanitários e coleta do lixo. É insalubre a atividade de limpeza de sanitários e coleta do lixo respectivo, quando a perícia apura a existência de agentes nocivos à saúde do obreiro. Inquestionável o direito ao adicional de insalubridade. TST, 3ª T., RR-98.966/93.6, *in* DJU 18.8.95, p. 25.288.

24) Ao coveiro de cemitério, que exerce as funções próprias do cargo são devidos adicionais de insalubridade de acordo com o grau apurado em perícia, respeitada a prescrição. TRT, 3ª Reg., 1ª T., Proc. 15097/91, *in* Synthesis n. 16/93, p. 249.

25) Reintegração. Adicional de insalubridade. Dispensa de empregado doente em conseqüência de ruídos superiores aos limites tolerados pela legislação, acarretanto perda de audição. Impossibilidade de demissão até que o trabalhador se recupere, porque, não recuperado não conseguirá outro emprego. Inexiste melhor atestado de que o trabalho é insalubre do que a doença do empregado. Revista conhecida e improvida. TST, 1ª T., RR-3.119/89.9, *in* DJ 30.7.90, p. 6.989.

26) Enunciado n. 139, do TST — O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o cálculo de indenização.

27) Apurado pela perícia que os EPIs fornecidos pela reclamada apenas serviam para eliminar agentes insalubres diversos daqueles encontrados pelo *expert*, faz o autor juz ao adicional de insalubridade. TRT, 2ª Reg., 7ª T., Proc. 25043/90, *in* DOESP 3.12.92.

28) Embargos do Sindicato. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. O entendimento atual desta Corte é no sentido de que o adicional de insalubridade deve ser calculado tomando-se como base o salário mínimo e não o salário profissional. Embargos rejeitados. Embargos do reclamado. Deserção. Uma vez que os depósitos efetuados pelo reclamado perfazem um total correspondente ao valor da condenação, ainda que pelo valor nominal desta, não há que se falar em deserção. Embargos acolhidos. TST, SDI, E-RR-6068/90.6, *in* DJU 13.5.94, p. 11.538.

29) Precedente jurisprudencial da SDI (TST) n.47. Horas extras. Adicional de insalubridade. Base de cálculo.É o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade, este calculado sobre o salário mínimo.

30) Insalubridade. A falta de mensuração dos níveis de tolerância de ácido nítrico por inexistência de equipamento não é impedimento para pagamento de adicional, uma vez aferida a insalubridade por perito. TRT, 8ª Reg., RO 2467/90, publ. em sessão de 22.3.91.

31) Constitucional. Trabalho. Adicional de Insalubridade. Salário Mínimo. CF, art. 7º, IV. O que a Constituição veda, no art. 7 º, IV, é a utilização do salário mínimo para servir, por exemplo, como fator de indexação. O salário mínimo pode ser utilizado como base de incidência da percentagem do adicional de insalubridade. Precedentes do STF: AI 69.269-AgR/MG e AI 179.844-AgR/MG, Galvão, 1ª Turma; AI 177.959-AgR/MG, Marco Aurélio, 2ª Turma e RE 230.528-AgR/MG, Velloso, 2ª Turma. Agravo não provido (STF AR AI 416.962-3 (ES) – Ac. 2ª T., 22.4.3, Rel. Ministro Carlos Velloso, publicado na Revista LTr 2003, 67-09/1093).

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1º O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

NOTA

1) *O artigo sob análise estabelece, em termos imperativos, que serão consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, como tal, forem reconhecidas pelo regulamento aprovado pelo Ministério do Trabalho. De qualquer modo, essa regulamentação pela NR-16 atende aos requisitos básicos apontados pela lei: atividade ou operações perigosas por sua natureza ou método de trabalho e contato permanente com inflamáveis, em condições de risco acentuado.*

2) *É inquestionável que os riscos produzidos pela insalubridade e aqueloutros que se originam de manipulação de explosivos ou inflamáveis se revestem da mesma gravidade, pois qualquer deles pode incapacitar o trabalhador para o serviço ou mesmo matá-lo. A diferença reside no fato de que as causas insalubres de ordinário geram doenças de forma lenta, devagar, ao passo que os explosivos e inflamáveis — de regra — têm ação subitânea, rápida, instantânea. Os efeitos, porém, desses agentes confundem-se na gravidade de que se revestem. Motivos de ordem humana ou econômica só sugerem a igualdade no cálculo dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. Mas, estranhamente, a CLT manda calcular o primeiro com base no salário mínimo e, o segundo, sobre o salário contratualmente ajustado e despojado das gratificações, prêmios e participação nos lucros. Quanto a estes, por força de disposição constitucional, perdeu definitivamente índole salarial.*

3) *O artigo em estudo proíbe a acumulação dos dois adicionais: insalubridade e periculosidade.*

Quando o empregado vai reclamar em Juízo, não tem, ainda, a certeza de que seu trabalho é ao mesmo tempo insalubre e perigoso. Por isso, nada impede que postule ambos os adicionais, embora sublinhando, na petição inicial, que, a final, optará por aquele que lhe for mais favorável.

O percentual do adicional-periculosidade incide sobre o salário já enriquecido de outro percentual relativo a hora extraordinária ou hora noturna. O artigo em epígrafe veda, tão-somente, a inclusão de prêmios, gratificações ou participações nos lucros das empresas, na base de cálculo do adicional-periculosidade.

Por oportuno, lembramos que o inciso XI do art. 5º da Constituição diz expressamente que a participação nos lucros está desvinculada da remuneração.

4) *A Constituição Federal, no inciso XXXIII do art. 7º, é silente quanto à vedação do exercício, pela mulher, de atividades insalubres ou perigosas. A CLT proíbe tal trabalho à mulher.*

O legislador ordinário preferiu alterar a CLT para permitir o trabalho insalubre à mulher. Lamentável. Ver nossos comentários ao art. 387.

Vamos, em seguida, enumerar as operações e atividades consideradas perigosas pela NR-16.

O Anexo 1 informa que são perigosas as operações e atividades com explosivos: armazenamento de explosivos (incluindo os trabalhadores que se encontrem na área de risco); transporte de explosivos; operação de escorva dos cartuchos de explosivos; operação de carregamento de explosivos; detonação, verificação de detonações falhadas e queima de explosivos deteriorados.

No Anexo 2 é dito que são operações e atividades perigosas com inflamáveis: produção, transporte, processamento e armazenamento de gás liquefeito; transporte e armazenagem de inflamáveis líquidos e gasosos liquefeitos e de vasilhames vazios não desgaseificados ou decantados; postos de reabastecimento de aeronaves; locais de carregamento de navios-tanques, vagões-tanques e caminhões-tanques e enchimento de vasilhames com inflamáveis.

De conformidade com o item 16.8 (redação dada pela Portaria n. 25, de 29.12.94, do MTE) da NR-16 "todas as áreas de risco previstas nesta NR devem ser delimitadas, sob responsabilidade do empregador".

A Lei n. 7.092, de 19.4.83, o Dec.-lei n. 2.063, de 6.10.83, e o Dec. n. 88.821, de 6.10.83, regulam a execução do serviço de transporte rodoviário de cargas ou produtos perigosos.

4.1) *Os arts. 68 a 72, da Lei n. 8.112, de 11.12.90, regulam a concessão, aos servidores públicos, dos adicionais de insalubridade, de periculosidade e de atividades penosas.*

5) *A Lei n. 7.369, de 20.9.85, veio estatuir que "o empregado, que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, tem direito a uma remuneração adicional de 30% sobre o salário que perceber".*

Tanto esse diploma legal como o §1º do artigo sob comento, quando se referem ao salário como base de cálculo do adicional de periculosidade, querem significar que, para esse efeito, só se consideram as parcelas de natureza salarial, mas que sejam continuativas e permanentes, como, v.g., os anuênios.

A Lei n. 7.369 é vazada em termos vagos e, por isso, é de se esperar que venham a reclamar o aludido adicional todos aqueles que trabalhem no setor de energia elétrica de qualquer empresa. Em nosso entendimento, o adicional em tela é concedido àqueles que trabalham em empresas geradoras e distribuidoras de eletricidade, empregados que integram a categoria profissional dos eletricitários a que se refere a Lei n. 7.369, cujo regulamento foi baixado pelo Decreto n. 93.412, de 14.10.86. Infelizmente, este Decreto, não dissipa a maioria das dúvidas suscitadas nesta nota.

Por construção pretoriana, ainda que o trabalho perigoso seja executado intermitentemente, o respectivo adicional é exigível.

Essa linha jurisprudencial foi alterada pela Orientação Jurisprudencial n. 258 da SDI1, que conflita com o Enunciado n. 361 do TST.

6) *A Constituição Federal, no inciso XXIII, estabelece que as atividades penosas também dão direito a um adicional. A norma não é auto-aplicável. Tem de aguardar lei que a regule. Até agora, o legislador só considerou penoso o trabalho da telefonista (Lei n. 7.850, de 23.10.89).*

7) *A Portaria GM/MTE n. 518, de 4.4.03 (*in *DOU de 7.4.03) manda incluir, na NR-16, o Quadro de Atividades e Operações Perigosas, aprovado pela Comissão de Energia Nuclear e assegura aos exercentes dessas atividades o adicional de periculosidade.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 229, do TST — Sobreaviso. Eletricitários — Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

1.1) Enunciado n. 191, TST — Adicional. Periculosidade. Incidência — O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. (Nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Enunciado n. 361 do TST — O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, tendo em vista que a Lei n. 7.369/85 não estabeleceu qualquer proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

3) Adicional de periculosidade. Exposição intermitente. Direito ao pagamento do adicional em sua integralidade. Entendimento pacífico da Eg. SDI desta Corte. Enunciado 333/TST. TST, 2ª T., AI-145.932/94.6, in DJU 8.9.95, p. 28.660.

4) Orientação Jurisprudencial n. 5, SDI, TST. Adicional de periculosidade. Exposição permanente e intermitente. Inflamáveis e/ou explosivos. Direito ao adicional integral.

5) Adicional de periculosidade. Exposição intermitente. Integralidade. Dada a impossibilidade de se prever o momento em que o agente perigoso ameaça a vida do trabalhador, e verificando-se que tal ameaça é, em tese, uma constante durante toda a jornada de trabalho do empregado, mesmo considerando a hipótese do contato com os elementos de risco não ser permanente, tem o empregado direito ao percebimento do adicional de periculosidade por todo o seu período de trabalho, integralmente, portanto. TST, SEDI-1, E-RR- 183.598/95.7, *in* DJU de 3.10.97, p. 49.450.

6) Adicional de periculosidade. Eletricitários. A Lei n. 7.369/85, ao instituir o adicional de periculosidade aos eletricitários, restringiu o direito às atividades definidas como perigosas, em área de risco. É devido o adicional, mesmo que a exposição ao risco seja intermitente. A decisão recorrida está de acordo com a jurisprudência da E. SDI. Recurso não conhecido. TST, 2ª T., RR-119097/94.2, *in* DJU 7.6.96, p. 20.189.

7) Tanto o Anexo 7, da NR-15 do Ministério do Trabalho, como a própria NR-15, submetem a insalubridade à inspeção, previsão e laudo, o que não se compatibiliza com as peculiares condições da sujeição a raios solares. Disso se conclui impertinente a concessão de adicional de insalubridade para o trabalhador em atividade a céu aberto, dada a falta de previsão legal. TST, SBDI1, E-RR 312.680/96.5, *in* DJU de 26.11.99, p. 40.

8) A controvérsia quanto ao direito ao adicional de periculosidade para os trabalhadores que exercem suas atividades em empresas que não produzem ou distribuem energia, mas em unidades consumidoras de energia, já se encontra pacificada no âmbito desta Corte, mediante decisão exarada pela SDI plena, no Incidente de Uniformização de Jurisprudência suscitado nos autos do Processo TST-ERR 180.490/95.2 no sentido de que "o artigo 2º do Decreto n. 93.412/86 circunscreve o direito ao adicional apenas aos empregados exercentes de atividades constantes do seu quadro anexo, o qual, nas cinco atividades que relaciona, refere-se exclusivamente ao sistema elétrico de potência. Não tem direito ao adicional os empregados que, ainda, que em contato com a eletricidade, não estejam engajados em atividades em sistema elétrico de potência, pouco importando se a empresa seja produtora ou apenas consumidora de energia elétrica.TST, SBDI1, E-RR 392.248/1997.5, *in* DJU de 8.11.2002, p. 562.

9) O art.193, § 1º, da CLT, quando fala em salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, não pretendeu, evidentemente, excluir a incidência do adicional de periculosidade sobre as parcelas que têm natureza salarial. As gratificações que devem ser compreendidas pela interpretação do § 1º do art.193 da CLT, são aquelas que, embora tendo natureza salarial, em face do princípio da continuidade que rege a espécie, não se incorporam à remuneração, visto que desaparecem quando suprimido o fato gerador que lhes deu vida. Quanto ao anuênio, que representa em verdade uma gratificação por tempo de serviço na empresa, amalgama-se ao salário com ânimo definitivo do empregador, não sendo possível afirmar-se que o fato gerador que o originou foi suprimido, salvo pela rescisão contratual. Vale dizer, portanto, que o anuênio constitui verdadeiro salário e compõe a base de cálculo para o pagamento do adicional de periculosidade, conforme a previsão do art.1º da Lei n.7.369/85 e o entendimento já consagrado pelo Enunciado n.203 do TST. Assim, nega-se provimento ao agravo quando a pretensão da parte, no recurso de revista, é insurgir-se contra decisão que se encontra em conformidade com Enunciado do TST. TST, 1ª T. AIRR 486.455/1998.9, *in* DJU de 4.8.2000, p.504.

10) Enunciado n. 132, do TST — O adicional de periculosidade pago em caráter permamente integra o cálculo de indenização.

11) Enunciado n. 39, do TST — Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei n. 2.573, de 15 de agosto de 1965).

12) Enunciado n. 70, do TST — O adicional de periculosidade não incide sobre os triênios pagos pela PETRÓBRAS.

13) Conforme entendimento desta Turma, no sentido de que somente fazem jus ao pagamento do adicional de periculosidade os empregados que exerçam suas atividades no siste-

ma elétrico de potência, nas áreas de risco, previstas no Decreto n. 93.412/86, o qual regulou a Lei n. 7.369/85. TST 2ª Turma, RR 349.605/97.6, *in* DJU de 11.2.00, p. 140.

14) A Lei n.7.369/85 criou o direito ao adicional de periculosidade para o empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, atribuindo ao Decreto regulamentar a especificação das atividades que se exercem em condições de periculosidade. E estas atividades são sempre e tão-somente aquelas em contato com sistema elétrico de potência, conforme expressamente consta do quadro anexo ao Decreto n. 93.412/86. Assim, embora a Lei não limite direito a este adicional apenas aos empregados de geração e distribuição de energia elétrica, limita-o, no entanto, apenas à hipótese do trabalho com sistema elétrico de potência. TST, SBDI1, E-RR 297.129/1996.1 *in* DJU de 25.2.2000, p.61.

15) O que é decisivo, tanto na hipótese de insalubridade quanto na de periculosidade, é a distinção entre trabalho eventual e trabalho intermitente. Este traduz a obrigatoriedade da ocorrência da atividade perigosa, por força do cumprimento do contrato de trabalho. Não há de como evitar, portanto, o local perigoso, ainda que em um ou em determinados dias da semana. Ora, se o trabalho executado em condições insalubres, de forma intermitente, gera o direito ao adicional de insalubridade, por mais fortes razões deve gerar o adicional de periculosidade na hipótese de trabalho intermitente, tendo em vista que o risco é de conseqüências imprevisíveis, podendo ser letal em virtude de exposição por uma fração de segundo. Impõe-se, pois, a aplicação extensiva do Enunciado n. 47/TST. TST, 3ª T., RR-103.333/94.9, *in* DJU 2.6.95, p. 16.525.

16) Para efeito de adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministério do Trabalho. Súmula 460, do STF.

17) Enunciado n. 139, do TST — O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o cálculo da indenização.

17.1) Orientação Jurisprudencial n. 258 da SBDI1: fixação do adicional de periculosidade inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos de trabalho.

18) É entendimento pacífico nesta Corte, conforme se extrai das disposições do Enunciado n. 191/TST, que o adicional de periculosidade incide, apenas, sobre o salário básico, e não sobre este acrescido de outros adicionais.Tem-se, portanto, que o referido Verbete Sumular fixa expressamente a base de cálculo do adicional de periculosidade como sendo salário básico, e não a remuneração do empregado. Contudo, não obstante isso, deve ser observado que, nos termos do Enunciado n. 203/TST, a gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais. Note-se que, conquanto o Enunciado n. 191 sugira aparente divergência com o aludido Enunciado n. 203, inexiste, na realidade, qualquer contradição entre eles. Isso porque a gratificação por tempo de serviço, consoante preleciona *Francisco Antônio de Oliveira*, *in* "Comentários aos Enunciados do TST: amalgama-se ao salários com *animus* definitivo e a ele se incorpora, não havendo como desdizer o fato gerador que o originou". Logo, não é mero adicional, mas constitui verdadeiro salário, devendo, por isso mesmo, compor a base de cálculo do adicional de periculosidade. TST, SBDI1, E-RR-467.772/1998.0, *in* DJU de 2.6.2002, p. 599.

19) Recurso de Revista. Adicional de insalubridade. Reflexo sobre horas extras. Se a hora normal deve ser paga com o adicional de insalubridade, com muito maior razão, deve ser paga a hora extraordinária trabalhada em condições insalubres com o acréscimo do referido adicional. Isto porque o trabalho realizado em tais condições no horário extraordinário tem um efeito muito mais desgastante sobre o empregado. TST, 1ª T., RR 47022/92.2, *in* DJU 8.10.93, p. 21.156.

Art. 194. 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.

NOTA

1) Parece que o dispositivo sob análise manteve acesa a controvérsia em torno dos motivos que podem provocar a sustentação do pagamento do adicional de insalubridade ou de periculosidade.

D*urante largo período, admitiu-se que o uso de Equipamento de Proteção Individual fazia desaparecer o direito do empregado ao adicional de insalubridade. Depois, com o Dec.-lei n. 389, de 26.12.68, a jurisprudência orientou-se em sentido contrário porque esse diploma legal estabelecia que só com a eliminação da causa da insalubridade é que o empregado ficava impedido de postular o adicional em questão. À primeira vista, as discussões a respeito desse ponto deverão prosseguir porque o art. 191 alude à eliminação ou neutralização da insalubridade mediante o uso de processos de proteção coletiva ou individual, respectivamente, ao passo que o artigo sob comentário se refere à eliminação do risco à saúde ou à integridade física do trabalhador. Deixa-nos a impressão de que o legislador colocou de lado, como causa extintiva do adicional, a neutralização da insalubridade. Examinando-se com atenção o art. 194, verifica-se que ele menciona eliminação do risco e não da insalubridade, o que seria bem diferente. O ambiente insalubre ou malsão é a causa e o risco seu efeito. Elimina-se o risco tanto com o EPI como por um processo coletivo de proteção do trabalhador. Exemplificando: o risco de um trabalhador ficar surdo desaparece se ele usar um protetor auditivo adequado. Daí nossa convicção de que a intenção do legislador foi precisamente a de incentivar o empresário a utilizar equipamentos de proteção individual ou coletiva para escapar ao pagamento do adicional de insalubridade. Procura-se, assim, atingir a finalidade social da lei, que é a de resguardar a saúde do homem durante o trabalho. E o que, efetivamente, interessa à comunidade, é o empregado adequadamente protegido no interior das empresas. O desconforto que o uso do EPI acarreta ou a redução de produtividade do trabalho do empregado podem motivar compensações que os sindicatos, de modo legítimo, têm condições de reivindicar nas negociações para celebração de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho.*

O Ministro do Trabalho, na Portaria n. 3.214, adota posição idêntica à nossa (v. item 15.4, da NR-15).

No que tange à eliminação do risco, nos casos de periculosidade, não sabemos como, na prática, se há de chegar a esse resultado, eis que o risco é inerente à atividade. A NR-16, focalizando o problema da periculosidade do trabalho permanente com explosivos e inflamáveis não esclarece como se elimina o risco na espécie.

O Enunciado n. 289 do TST tem redação tortuosa e pode levar o intérprete à conclusão de que nele se afirma que o fornecimento do EPI não neutraliza o risco da insalubridade.

Diz ele: "O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento de adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado".

Nós mesmos já pensamos que essa linha sumulada da jurisprudência trabalhista negava ao EPI a possibilidade de neutralizar ou eliminar o risco. Depois de

examinar atentamente o Enunciado, veio-nos a certeza de que o Enunciado quer dizer o seguinte: não basta o empregador fornecer o EPI ao empregado; cabe-lhe, ainda, o encargo de fiscalizar o uso adequado do equipamento e adotar outras medidas que reduzam ou eliminem a nocividade do agente.

2) *No que se refere à insalubridade, é continuativa a relação jurídica que se estabelece entre empregado e empregador. O pronunciamento da sentença que condenou a empresa ao pagamento do adicional não esgota aquela relação, porque é ela mantida e prossegue, variando em seus pressupostos de qualidade ou de quantidade. Tal sentença — que chamamos de determinativa — embora transitada em julgado, admite revisão quando provada a modificação do estado de fato ou de direito. A sentença determinativa contém a cláusula "rebus sic stantibus", que enseja seu enquadramento nas novas circunstâncias de fato ou de direito. A natureza continuativa da relação jurídica obriga a sentença a um processo de integração que atenda às alterações ocorridas no caso concreto.*

O art. 471, do Código de Processo Civil, cuida expressamente do assunto ao dispor: "Nenhum juiz decidirá novamente as questões já decididas, relativas à mesma lide, salvo: I — se, tratando-se de relação jurídica continuativa, sobreveio modificação no estado de fato ou de direito, caso em que poderá a parte pedir a revisão do que foi estatuído na sentença". Com fundamento nessa norma processual, pode a empresa manifestar a ação de revisão ou de modificação em processo diferente daquele em que se prolatou a sentença revisionanda, mas na Vara do Trabalho que a proferiu. Isto é admissível ainda que a sentença primitiva tenha sido objeto de recurso. Em resumo, é dado rever a sentença que condenou a empresa a pagar adicional de insalubridade se a causa geradora desta foi removida ou eliminada.

Já comentamos, em outro ponto desta obra, que o texto aqui sob análise afastou-se da linha a que obedeceu o Dec.-lei n. 389, de 26 de dezembro de 1968, ao declarar que o direito ao adicional cessa com a eliminação do risco e não com a eliminação da causa da insalubridade. Desta maneira, quem foi condenado anteriormente a pagar o adicional de insalubridade, embora fornecesse a seus empregados equipamento de proteção adequado, poderá agora promover a revisão da sentença. Com fundamento no já citado art. 471, do Código de Processo Civil, toma o empregador o papel de autor na ação, objetivando a revisão da sentença. Mas, com apoio nesse mesmo dispositivo legal, é dado ao empregado tomar a iniciativa de postular a revisão da sentença, se julgar que ocorreu o agravamento da insalubridade. O pedido de revisão deve ser distribuído, por dependência, ao Juízo que proferiu a primeira sentença. Opinião divergente da nossa significará sério agravo à economia e celeridade processuais e isto sem falar na impossibilidade de um juiz rever decisão de um juiz que se encontra em nível idêntico da hierarquia.

3) *V. Lei n. 7.802, de 11.7.89, dispondo sobre o transporte, uso e fiscalização de agrotóxicos.*

4) *Pelo Decreto n. 157, de 2.7.91 (DOU 3.7.91) o Brasil promulgou a Convenção n. 139 da OIT sobre a prevenção e o controle de riscos profissionais causados pelas substâncias ou agentes cancerígenos.*

5) *V. Decreto Legislativo n. 76, de 19.11.92 (*in *DOU 20.11.92), aprovando textos da Convenção n. 136 e Recomendação n. 144 da OIT referente à proteção contra riscos de intoxicação provocados pelo benzeno.*

6) *Pelo Decreto n. 2.866, de 7.12.98 (*in *DOU de 8.12.98, p. 14) o Brasil declarou que irá executar o Primeiro Protocolo Adicional ao Acordo de Alcance Parcial para a Facilitação de Transporte de Produtos Perigosos, firmado com a Argentina, Paraguai e Uruguai. Esse Protocolo se refere ao regime de infrações ao pactuado sobre o transporte ferroviário e rodoviário de produtos perigosos.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 248, do TST — Adicional de insalubridade. Direito adquirido. A reclassificação ou descaraterização da insalubridade, por ato de autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

1.1) Enunciado n. 289, do TST — Adicional de insalubridade. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento de adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

2) Adicional de periculosidade. Tempo de exposição. Segundo a jurisprudência da Turma, não há falar em pagamento proporcional ao tempo de exposição ao risco, porque este é iminente, não marcando hora para acontecer. TST, 3ª T., RR-120.648/94.9, *in* DJU 31.3.95, p. 8.008.

3) Adicional de periculosidade. É devido o adicional de periculosidade ao empregado que desempenhe suas tarefas com aparelhos energizados ou com possibilidade de energização, posto que caracterizada a atividade de risco nos termos do Decreto-lei n. 93.412/86. Revista conhecida e provida. TST, 1ª T., RR-120764/94.1, *in* DJU 6.12.96, p. 48.985.

4) Não basta o fornecimento de aparelho protetor ao empregado, para eximir o empregador do pagamento de insalubridade. Cabe-lhe, também, a fiscalização do uso correto. Recurso provido para julgar procedente o pedido de pagamento do adicional de insalubridade com os reflexos pleiteados no item 3 da inicial, como se apurar em execução. TST, 2ª T., RR-2.415/88.9, DJU de 26.5.89, p. 8.985.

5) Adicional de periculosidade. Empresa consumidora de energia elétrica. Eletricista de empresa consumidora de energia elétrica, que não integra o sistema elétrico de potência de que trata o Decreto Regulamentar n. 93.412/86, não faz jus ao adicional de periculosidade. Quando o legislador, através da regulamentação, não incluiu tal atividade como merecedora da proteção legal, não cabe ao intérprete fazê-lo sob pena de usurpar competência que não lhe é dada. TST, 3ª T., RR-85.603/93.1, *in* DJU 17.2.95, p. 2.089.

6) Enunciado n. 80, do TST — A eliminação da insalubridade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do adicional respectivo.

7) Enunciado n. 47, do TST — Adicional de insalubridade, trabalho executado em caráter intermitente. O trabalho executado, em caráter intermitente, em condições insalubres, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

8) Adicional de periculosidade. Proporcionalidade. Para que o empregado tenha direito ao adicional de periculosidade é necessário somente que ele mantenha contato com inflamáveis ou permaneça em área considerada de risco, no exercício de

suas funções. Não importa que o contato seja permanente, pois o risco de vida decorre do contato ou da permanência, ainda que por alguns minutos ou até por menor espaço de tempo. 2. Descontos previdenciários e fiscais. Os descontos previdenciários e fiscais são lícitos porque decorrem de lei, devendo o valor a ser recebido pelo Reclamante sofrer os referidos descontos, consoante os Provimentos 03/84 e 01/93, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Recurso provido parcialmente. TST, 2ª T., RR-80.120/93.4, *in* DJU 6.5.94, p. 10.658.

9) O fato de o adicional de periculosidade constituir sobre-salário, isto é, parcela suplementar de natureza salarial, não tem o condão de fazer nascer para o empregado o direito de ser indenizado, uma vez sendo ele suprimido diante da melhoria das condições de trabalho. Sua natureza apenas indica que, quando pago com habitualidade, deve ser computado para fins de indenização, por despedida injusta e gratificação natalina e, mesmo quando não habituais, para fins de depósitos do FGTS, contribuições previdenciárias e férias anuais, não para fundamentar pedido de ressarcimento decorrente de sua supressão. TRT, 15ª Reg., 5ª T., RO 27702 *in* Bol.AASP e 5ª 11.6.2000, p. 286.

10) O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzem à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. (Enunciado n.289/TST). TST, SBDI1, E-RR 509.679/1998.7 *in* DJU de 6.10.2000, p. 539

Art. 195. A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrado no Ministério do Trabalho.

§ 1º É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato, em favor de grupo de associados, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

§ 3º O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização "ex officio" da perícia.

NOTA

1) *O artigo sob estudo não prima pela clareza, como iremos ver em seguida. Alude à perícia para configuração e caracterização da insalubridade ou periculosidade nas duas esferas, na administrativa e na judicial, mas não dá as razões — de forma nítida — que inspiraram a criação da perícia no âmbito administrativo. No* caput *é declarado que, para caracterizar e classificar a insalubridade e a periculosidade em consonância com as normas baixadas pelo Ministério do Trabalho, far-se-á perícia por médico do trabalho ou engenheiro de segurança registrados no Ministério do Trabalho. Tal perícia pode ser requerida à Delegacia Regional do Trabalho pela empresa ou pelo sindicato representativo das categorias interessadas. Não interrompe ela a prescrição do direito de o empregado reclamar em Juízo o correspondente adicional nem fixa um* quantum *capaz de condicionar a lavratura da sentença do juiz em feito que tenha como objeto o adicional de insalubridade ou periculosidade. O sindicato representativo dos empregados, ao solicitar a perícia, na órbita administrativa, só terá o interesse de verificar, previamente, se o ambiente de trabalho é insalubre ou perigoso. De posse das conclusões da perícia, terá diante de si dois caminhos: o das negociações diretas com a empresa ou a reclamação em Juízo.*

2) *O § 2º, do artigo que aqui analisamos, obriga o juiz a nomear peritos — nos feitos sobre a insalubridade ou periculosidade — aqueles que estiverem registrados no Ministério do Trabalho como médico do trabalho ou engenheiro de segurança. Onde não houver tais especialistas, terá de recorrer ao Ministério do Trabalho, pois a lei veda a designação de quem não esteja registrado no Ministério do Trabalho.*

É imprescindível a realização da perícia mesmo nos casos de revelia. É o que decorre do "caput" do art. 195 supra. *Nele é dito que a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade far-se-ão através da perícia, sem fazer qualquer ressalva. Aliás, a jurisprudência vem se orientando nesse sentido.*

Ainda o § 2º, do art. 195, informa que o sindicato poderá agüir em Juízo a insalubridade ou periculosidade de um local de trabalho em favor de grupo de associados. Não diz que, para tanto, prescinde do mandato procuratório dos empregados interessados na percepção do adicional.

O texto sob comento não esclarece se, no caso, o sindicato atua como representante ou como substituto processual. A jurisprudência trabalhista — concentrada no Enunciado n. 271 do TST — orientava-se no sentido de que o Sindicato era o substituto processual, apenas, do grupo de associados que trabalhasse sob condições insalubres ou perigosas. Da leitura desse Enunciado, concluía-se que os não-associados não eram beneficiados por essa saudável atuação sindical. Procedeu bem o Egrégio TST ao revogar esse Enunciado em 2003. Hoje, o sindicato é substituto processual de todos os trabalhadores, associados ou não, em ações em que ele postula o adicional de insalubridade ou de periculosidade.

3) *O § 2º do art. 195 restringiu a liberdade do juiz de designar perito para caracterização ou classificação da insalubridade ou da periculosidade. Onde não houver profissional regularmente registrado no Ministério do Trabalho, só lhe resta a alternativa de solicitar a perícia à Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, também daquele Ministério. Não é segredo para ninguém que a Pasta do Trabalho ainda não é possuidora, em seus quadros, de número suficiente de médicos e de engenheiros para atender aos pedidos judiciais de caracterização da insalubridade. Com o tempo, acabar-se-á caindo no uso de indicar perito de confiança do magistrado.*

Há decisórios de tribunais do trabalho no sentido de que, mesmo sendo revel o reclamado, se exigirá a prova pericial para verificação e classificação da insalubridade. Na espécie, é esta a melhor orientação, eis que, a qualquer tempo, é dado ao empregador provar que não mais existe a causa geradora da insalubridade ou que ela se atenuou. E pode fazê-lo de duas maneiras: por meio de processo cautelar, previsto no Código de Processo Civil (art. 796 e seguintes), ou postulando a reforma da sentença, como o admite o mesmo Código.

4) *Em nosso entendimento, na hipótese aqui ventilada, o sindicato representativo dos empregados, se vencedor na reclamação, não faz jus aos honorários advocatícios. Estes só reverterão em benefício da entidade sindical (no caso citado), como estatui o art. 16, da Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, quando satisfeitos os requisitos legais: percepção, pelo empregado, de remuneração igual ou inferior ao dobro do salário mínimo ou quando sua remuneração ultrapassa esse limite, mas seus encargos familiares não lhe permitem arcar com os ônus de um processo judicial.*

4.1) *V. Lei n. 9.055, de 1.6.95 (*in *DOU 2.6.95, p. 7889) disciplinando a extração, industrialização, comercialização e transporte do asbesto/amianto e dos produtos que o contenham, bem como as fibras naturais e artificiais, de qualquer origem, utilizados para o mesmo fim.*

Seu art. 7º reza que em todos os locais de trabalho onde haja exposição ao asbesto/amianto da variedade crisotila ou das fibras naturais ou artificiais, devem ser observados os limites de tolerância fixados na legislação pertinente e, na sua ausência, os indicados pelos organismos nacionais ou internacionais, reconhecidos cientificamente. Tais critérios de controle podem ser modificados por acordos coletivos de trabalho.

É recomendada a revisão anual dos níveis de exposição.

5) *V. Dec. n. 157, de 2.7.91, que promulga a Convenção n. 139, da OIT, sobre a prevenção e o controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos.*

6) *A Portaria n. 22, de 26.12.94, da SSST, do MTb,* in *DOU de 27.12.94, alterou o item 12.1 do anexo n. 12 — Limites de tolerância para poeiras minerais-Asbestos, da NR-15, expedida pela Portaria n. 3.214, de 8.6.78.*

7) *A prova emprestada, sob a forma de laudo pericial, é admitida em processo sobre insalubridade ou periculosidade. Se essa prova foi produzida, mais ou manos, na data do ajuizamento da ação — deve ser aceita.*

Ainda que o empregado se engane na indicação do agente gerador de insalubridade, não haverá julgamento "extra petita" se a sentença mencionar agente diferente. Tal entendimento tem, como premissa, a faculdade legal de o empregado estar em juízo desassistido de advogado. No exercício dessa faculdade, não exige a lei que o empregado tenha conhecimentos especiais sobre higiene e segurança do trabalho.

7.1) *Estando o local de trabalho desativado, poderá o juiz utilizar de outros meios de prova para que possa decidir acerca da existência, ou não, de agentes insalubres ou periculosos, caracterizadores da atividade de insalubre ou da atividade periculosa.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado nº 293, do TST — A verificação, mediante perícia, de prestação de serviços em condições nocivas, considerando agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade (Referências: arts. 769, 791 e 840 da CLT; arts. 462 e 282, inciso III do CPC).

1.1) Enunciado n. 292, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — O trabalhador rural tem direito ao adicional de insalubridade, observando-se a necessidade de verificação, na forma da lei, de condições nocivas à saúde.

1.2) Enunciado n. 310, do TST (cancelado pela Resolução 119/03) — I — O artigo 8º, inciso II, da Constituição da República, não assegura a substituição processual pelo sindicato. IV — A substituição processual autorizada pela Lei n. 8.073, de 30 de julho de 1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes específicos, resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.

1.3) Enunciado n. 236, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia.

1.4) Enunciado n. 271, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Legítima é a substituição processual dos empregados associados, pelo sindicato que congrega a categoria profissional, na demanda trabalhista cujo objeto seja adicional de insalubridade ou periculosidade.

1.5) Enunciado n. 341, do TST — A indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia.

1.6) Enunciado n. 361, do TST — O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, tendo em vista que a Lei n. 7.369/85 não estabeleceu qualquer proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

1.7) Orientação Jurisprudencial SDI-1 n. 278, do TST – Adicional de insalubridade. Perícia. Local de Trabalho desativado. A realização de perícia é obrigatória para a verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova.

1.8) Orientação Jurisprudencial SDI-1 n. 279, do TST – Adicional de periculosidade. Eletricitários. Base de cálculo. Lei n. 7.379/1985, art. 1º interpretação. O adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial.

1.9) Orientação Jurisprudencial SDI-1 n. 280, do TST – Adicional de periculosidade. Exposição eventual. Indevido – O contato eventual com o agente perigoso, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, se dá por tempo extremamente reduzido, não dá direito ao empregado a perceber o adicional respectivo.

2) O empregado que trabalha em farmácia aplicando injeções e exercendo outras funções que o exponham a risco de contágio com agentes biológicos, pelo contato permanente com pacientes e material infecto-contagiante, faz jus ao adicional de insalubridade, em grau médio, nos termos da Norma Regulamentária n. 15, anexo 14, em conúbio com o disposto na Portaria n. 12, de 12 de janeiro de 1979, considerando que o risco consiste na intensidade da contaminação no local de trabalho e nos objetos manuseados. TRT 12ª Reg. 1ª T. RO-V-07969, *in* DJSC de 22.2.01, p. 69.

3) Substituição processual. Nos termos do art. 195, § 2º, da CLT, e do item IV do Enunciado n. 310 do TST, o sindicato-recorrente não detém legitimidade processual para atuar como substituto processual dos integrantes da categoria que representa, para pleitear o pagamento do salário em data anterior à previsão legal. TST, 2ª Turma, RR 346.196/97.4, *in* DJU de 3.12.99, p. 160. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução 119/03).*

4) Está sujeita à desconstituição a sentença que descarta a realização de perícia solicitada pelo empregado em demanda de adicional de insalubridade, uma vez que viola o art. 195 da CLT, taxativo quanto à obrigatoriedade da perícia. TST, SBDI2, ROAR-774.392/2001.1, *in* DJU de 10.5.2002, p. 593.

5) Impossível verificar a contrariedade ao Enunciado n. 361/TST, sob o argumento de exposição eventual, se o Regional tratou do tema apenas sob o ângulo do pagamento integral do adicional de periculosidade ainda que periódica a exposição, não mencionando se eventual era a exposição do empregado. TST, SBDI, E-RR 248.050/96.6, *in* DJU de 17.3.2000, p. 37.

6) Insalubridade. Perícia. Médico ou engenheiro. Dispõe a norma legal que disciplina esta matéria — art. 195 da CLT — que a insalubridade pode ser constatada por médico ou engenheiro do trabalho. Inexistindo lei que determine que a perícia de insalubridade deva ser executada exclusivamente por médico, não há nenhum fundamento para desconsiderar laudo apresentado por engenheiro. Revista parcialmente conhecida e não provida. TST, 1ª T., RR-96.692/93.7, *in* DJU 27.10.94, p. 29.298.

7) É plenamente válida e jurídica a substituição processual de empregados por seu sindicato de classe. Contudo, quando dessa defesa de interesses individuais, mesmo que quantidade de substituídos seja em mínimo avantajado, não se trata de defesa de interesses coletivos, mas de interesses individuais através de reclamatória induvidosa plúrima. Conseqüentemente, não se trata de massa anônima e indefinida de empregados e sim de trabalhadores com personalidades bem definidas. Por isso, só é aceitável a ação que individualiza e nomina corretamente todos os autores. É ilógico — e por isso antijurídico — que possa o sindicato ajuizar ação onde, como substituto processual desconheça a identidade pessoal dos substituídos e ainda pretenda que a empresa demandada venha informar quem são os possíveis reclamantes substituídos. TRT, 4ª R., RO 892/90, 2ª T., julgado em 14.3.91, *in* LTr 56-03/308 (março de 1992).

8) Ante a diretriz traçada pelo artigo 195 da CLT, quer a doutrina quer a jurisprudência têm se manifestado no sentido de ser admissível, no processo do trabalho, a prova pericial emprestada desde que reste caracterizada a identidade dos fatos. Na ausência de tal premissa, contudo, impõe-se a realização da perícia, sendo inadmissível, nesta hipótese, a prova emprestada, ainda mais quando, requerida e deferida, quedou silente a parte quanto à realização da prova pericial. TST, 3ª T., RR — 406.596/1997.5 *in* DJU de 16.6.00, p. 476.

9) Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato de competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social. Súmula 460, do STF.

10) O processo do trabalho visa a dar eficácia a direito de caráter alimentar, não sendo compatível com a aplicação da regra do art. 19, § 2º do CPC, que obriga a prévia antecipação das custas e honorários pelo Autor para a realização de atos e diligências essenciais à solução do litígio. Assim, a determinação da antecipação de honorários referentes à perícia técnica para aferição da periculosidade reveste-se de ilegalidade, na medida em que é incompatível com os princípios do processo do trabalho e com a Súmula n. 236 do TST segundo a qual "a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais é da Parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia". Conclui-se, portanto, que, ao final, o vencido, na demanda em que houve perícia, é quem deve efetuar o pagamento relativo aos honorários correspondentes, caso não seja beneficiário da justiça gratuita. Inteligência da Orientação Jurisprudencial n. 98 da SBDI-2 do TST. TST, SBDI-2, ROMS 29.161/2002-008, *in* DJU de 8.11.2002, p. 578.

11) Adicional de insalubridade. Perícia realizada por engenheiro. O art. 195 da CLT estabelece que, para a caracterização da insalubridade, a perícia pode ser realizada por Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, não fazendo qualquer distinção entre os dois profissionais. Recurso de Revista parcialmente conhecido e desprovido. TST, 2ª T., RR-192085/95.7, *in* DJU 14.11.96, p. 44.681.

12) Prova pericial. Prova emprestada. Empresa desativada. Em razão da empresa encontrar-se desativada por ocasião do ajuizamento da reclamação trabalhista, o Perito, na elaboração do laudo que tinha por objetivo constatar a existência de agentes insalubres no local de trabalho, utilizou-se de conhecimentos anteriormente obtidos quando da realização por ele mesmo de outras perícias de idêntica natureza, em momento que a empresa encontrava-se em pleno funcionamento. Tratando-se da mesma empresa, do mesmo serviço, do mesmo local de trabalho e do mesmo período em que havia atividade na empresa, não se pode invalidar a prova pericial produzida com base em outra efetuada pelo mesmo perito, máxime quando o art.429 do CPC, permite a utilização de todos os meios necessários para realização da perícia e inexiste, no particular, outro meio de prova a constatar agentes insalubres no local de trabalho. TST, 1ª T., AIRR 599.059/1998.8 *in* DJU de 26.5.2000, p. 385.

Art. 196. Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho, respeitadas as normas do art. 11.

NOTA

1) A Lei n. 6.514, de 23 de dezembro de 1977, deu nova redação a todo o capítulo desta Consolidação que tem por objeto a segurança e medicina do trabalho e, ao mesmo passo, restabelecendo o critério há muito seguido por nosso sistema jurídico de proteção do trabalho assalariado: exercendo o empregado atividade insalubre constante de lista oficial, tem ele direito ao correspondente adicional desde o instante inicial do seu trabalho, respeitado qüinqüênio anterior ao ajuizamento do feito. O pressuposto desse direito continua a ser a inclusão, da atividade considerada insalubre, na relação cuja feitura a lei cometeu ao Ministério do Trabalho. Não chegamos a dizer, como alguns o fazem, que o direito subjetivo do empregado ao adicional deveria ser respeitado, mesmo na hipótese de o seu trabalho não aparecer como insalubre na relação oficial, bastando, para tanto, a prova pericial de sua nocividade à saúde. Na maioria dos países, encontramos o mesmo critério de identificação da atividade insalubre por meio de listagem oficial. É a forma de dar aos empresários uma prévia informação sobre a natureza do trabalho por eles ordenado e da provável despesa dele conseqüente.

O direito subjetivo deriva de um fato jurídico que é a concretização da hipótese encerrada na norma jurídica ou direito em sentido objetivo. Com outras palavras, é o que diz o inexcedível Carnelutti*: "O direito subjetivo é uma das mais conhecidas relações jurídicas: uma das funções ou projeção do direito objetivo" ("Teoria General del Derecho", Madri, 1955, pág. 195). Prelecionam, no mesmo sentido,* Luis Recaséns Siches*, "Introducción ao Estudio del Derecho" (pág. 146, México, 1970) e* Eduardo Garcia Maynez*, "Filosofia del Derecho" (Ed. Porrua, México, 1974, pág. 356).*

O artigo em epígrafe não deixa margem a qualquer dúvida quanto à inserção da atividade insalubre na lista do MTE para que o trabalhador possa pleitear o adicional. A norma, ao demais, adverte que, mesmo no caso de o empregado desempenhar suas funções em ambiente insalubre desde época anterior à inclusão desse trabalho na mencionada lista, o direito ao adicional surge a partir da data da edição desse ato administrativo.

É o mesmo que dizer que esse ato administrativo não retroage.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 248, do TST — A reclassificação ou descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade administrativa competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

2) É devido o adicional de periculosidade, mesmo que o obreiro exerça atividade atípica, não prevista no Decreto n.93.412/86, desde que ela configure atividade de risco, que por falha acidental ou operacional sujeita o trabalhador a choque elétrico, em caso de falha no isolamento de sua bancada, submetendo-o a fatores de risco que poderiam ocasionar um sinistro a qualquer instante, uma vez que este não tem hora para acontecer, podendo um acidente fatal ocorrer em frações de segundos. TRT, 3ª R., 4ª T., RO 7776/99, *in* DJMG de 8.4.2000, p.11.

Art. 197. Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

Parágrafo único. Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidos, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

NOTA

1) *As medidas ordenadas no artigo visam à proteção do homem no trabalho, mas servem elas, também, para resguardar a integridade física de qualquer cidadão, na hipótese de ocorrer um acidente com o veículo que transporta as citadas substâncias por uma via pública. Além de tudo o que se sugere neste artigo, é desejável que a empresa promova treinamento especial de seus trabalhadores em socorros de urgência àqueles que forem atingidos por materiais ou substâncias nocivas à saúde.*

2) *A Portaria n. 25, de 29.12.94 (*in *DOU 15.2.95) incluiu mais um item na NR-16 para estatuir que é de responsabilidade do empregador demarcar as áreas de risco.*

SEÇÃO XIV

Da Prevenção da Fadiga

Art. 198. É de 60kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

Parágrafo único. Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças.

NOTA

1) Dher — *citado por Sintes* — Pañellas Casas *("Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo", Bosch, Barcelona, 1968, pág. 33) define a fadiga como "diminuição do poder funcional consecutivo ao trabalho, acarretando uma sensação característica de mal-estar e uma diminuição da capacidade de trabalho".*

Mas que é, em si, a fadiga? Qual a sua natureza? Como atua sobre o organismo humano? Em que lugar do corpo se localiza? Aqueles autores dão a semelhantes indagações resposta primorosa e em admirável síntese: "A fadiga é um complexo em que intervêm todos os sistemas orgânicos, nervoso central, nervoso periférico, muscular, cardiovascular, etc.". É a fadiga, sobretudo um fenômeno de índole muscular e nervosa. Suas causas são diversas. Em diversos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho são sugeridas medidas tendentes a neutralizar os efeitos da fadiga e, também, visando à sua prevenção. Os vários períodos de descanso (no curso da jornada, entre uma e outra jornada, o repouso semanal, as férias anuais), fixados em lei, contribuem, e bastante, para que a fadiga não se aposse do trabalhador. São úteis esses intervalos para repouso, sobretudo para a fadiga muscular, que se origina de uma perda de reservas do corpo e por uma produção de toxinas.

Os arts. 198 e 199 fazem referência expressa apenas à remoção de pesos pelo empregado e ao trabalho executado em pé. É evidente que o legislador não pode regular situações em que se façam presentes ou tras causas geradoras da fadiga, como — por exemplo — a alimentação e o álcool. Sobretudo o alcoolismo é hoje considerado como responsável por um sem-número de acidentes do trabalho.

Resten *e* Demarest*, em "Médicine du Travail et Hygiène Industrielle" (Librairie Maloine, ed. 1954, pág. 213 e segs.), afirmam que, em teoria, ninguém discute que se reduz sensivelmente a fadiga quando se dá, ao empregado, posto que corresponda às suas aptidões físicas e mentais. Mas lamentavelmente — acrescentam — a distribuição dos postos de trabalho, na imensa maioria dos casos, é feita sob o signo do empirismo. As indústrias raramente são organizadas de modo científico e as pequenas e médias empresas, que empregam 90% dos trabalhadores franceses, consagram parte ínfima de seus lucros para melhorar as condições do trabalho.*

O quadro não é muito diferente em nosso País. Talvez não sejamos tão duros como aqueles autores na análise do comportamento dos pequenos e médios empresários. Como reflexo do nosso estágio econômico, acreditamos que muitos deles não disponham de recursos nem se lhes ofereça crédito para criarem melhores condições de trabalho em suas empresas.

Resten e Demarest *mencionam como causas da fadiga: duração do trabalho superior a 40 horas semanais; horas extraordinárias; intensidade, velocidade e condições de trabalho; iluminação, cor, ruído e temperatura do meio ambiente (17 graus é a considerada ótima); anomalias da visão, da audição, do aparelho muscular ou osteomuscular, do aparelho vascular e cardiopulmonar e insuficiência do sistema nervoso; má adaptação psicológica do homem ao seu* métier*; problemas estranhos ao trabalho, dificuldades econômicas e sociais etc.*

A fadiga diminui o rendimento do trabalho, a memória, a concentração da atenção, a percepção sensorial e outras funções psicológicas. Afirma Kaplan *estar comprovado que a fadiga diminui os mecanismos automáticos, assim como a disposição volitiva para a defesa contra os acidentes ("Medicina del Trabajo", 3ª ed., 1976, pág. 28).*

As operações, pelo trabalhador, de levantamento, transporte e descarga de mercadorias são parte do objeto da NR-17 que tem, como título, Ergonomia.

2) *A lei, dispondo sobre o peso máximo que pode ser transportado manualmente e sobre a colocação de assentos, está-se ocupando — e assim mesmo de modo muito limitado — do que podemos chamar de fadiga somática. Há, também, a fadiga psíquica. O problema da fadiga cresce de importância, máxime numa sociedade como a nossa, que se industrializa rapidamente. Trata-se de assunto que, inevitavelmente, em breve será alvo de atenção das autoridades competentes.*

3) *A Consolidação das Leis do Trabalho dispensa tratamento especial a várias atividades profissionais, no que tange à prevenção da fadiga, reduzindo a jornada de trabalho de seus exercentes ou lhes criando períodos mais amplos de repouso.*

Vejamos alguns desses casos. Os bancários têm como duração normal de seu trabalho seis horas diárias nos dias úteis, exceção dos sábados, ou um total de 30 horas semanais (art. 224). Os empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, da radiotelegrafia e de radiotelefonia têm jornada máxima de seis horas contínuas ou 36 horas semanais (art. 227). A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos é de seis horas (cinco horas consecutivas na cabina e uma hora para limpeza do material — art. 234).

Para os que trabalham no interior de câmaras frigoríficas, movimentando mercadorias do ambiente normal para o frio e vice-versa, dar-se-á período de repouso de 20 minutos depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo, valendo aquele repouso como trabalho prestado (art. 253). O trabalho em mina, no subsolo, não pode exceder a seis horas diárias e a 36 semanais. Para esse efeito não é computado o tempo do percurso da boca da mina ao local de trabalho; este tempo se computa, apenas, para fins salariais (arts. 293 e 294).

O professor, num mesmo estabelecimento, não pode dar mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas num mesmo dia (art. 318). A jornada dos médicos é de quatro horas e a dos engenheiros seis horas.

4) *A Convenção n. 137, da OIT, de 1967, que entrou em vigor no Brasil em 1971, através do Dec. n. 67.339, dispõe que o transporte manual, por um trabalhador, de cargas que possam comprometer sua saúde ou sua segurança não será exigido ou admitido. Acrescenta que o peso a ser transportado por mulheres e menores de 18 anos terá de ser bem infeiror ao máximo permitido para os adultos do sexo masculino. A Convenção não fixa peso máximo. Deixa o assunto para a legislação de cada país.*

5) *A Portaria n. 3.751, de 23.11.90, do MTE, dá nova redação à NR-17, tendo por objeto a ergonomia.*

Essa NR tem, como um dos seus alvos, a LER (Lesão por Esforços Repetitivos), a qual, como síndrome clínica, caracteriza-se por dor crônica e, freqüentemente, seguida de alterações no pescoço, na cintura ou em membro superior, devido ao trabalho contínuo e repetitivo executado pelo paciente. Dentre os estudiosos da matéria, viceja o entendimento de ser atividade repetitiva aquela cujo tempo de ciclo é de dois minutos ou menos e se repete por todo o turno do trabalho. Altamente repetitivas são aquelas que têm um ciclo de 30 segundos ou menos.

Art. 199. Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Parágrafo único. Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

NOTA

1) *O artigo nada acrescenta ao art. 213, da CLT, revogado pela Lei n. 6.514. Duas são as situações a que se reporta o dispositivo: a do empregado que deve cumprir sua tarefa sempre sentado e a daquele que, normalmente, trabalha de pé, mas há pausas que lhe permitem sentar-se durante algum tempo.*

O item 17.3 e subitens da NR-17, da Portaria n. 3.214, dirigem-se a questões ergonômicas que dizem respeito ao conforto do trabalhador: altura e dimensões das mesas, painéis, escrivaninhas, bancadas, etc. A ergonomia ou engenharia humana — como querem alguns — estuda as relações entre o homem e o ambiente do trabalho, notadamente com referência ao sistema homem-máquina ou homem-quipamentos. A ergonomia recorre à fisiologia aplicada, à anatomia, antropometria, psicologia, higiene industrial, medicina do trabalho e a outras ciências, para que o trabalhador possa aumentar sua eficiência sem que necessite usar de maior energia.

SEÇÃO XV

Das Outras Medidas Especiais de Proteção

Art. 200. Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I — medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II — depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como o trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III — trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases etc., e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV — proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V — proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento e profilaxia de endemias;

VI — proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não-ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação

desses efeitos, limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade, controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII — higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII — emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único. Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

NOTA

(*) V. Resolução n. 8, de 15.6.88, do Conselho Nacional do Meio Ambiente sobre obrigatoriedade das empresas que menciona, de comunicar natureza e destino dos resíduos que geraram.

1) *Nossa legislação consagra o princípio geral de que, em todos os locais de trabalho, medidas de segurança e medicina do trabalho terão de ser adotadas para que o empregado tenha sua saúde e sua integridade física devidamente resguardadas. No Capítulo V do Título II, da CLT, que vimos comentando, algumas situações particulares são postas em destaque e devidamente disciplinadas. Empregadores e empregados são informados sobre o que devem fazer e o que não devem fazer, no que tange à prevenção dos infortúnios do trabalho. Se, de ordinário, a lei não logra apreender todas as relações interindividuais que interessem ao mundo jurídico, no caso da segurança e medicina do trabalho o problema se alarga e se agrava. É que a tecnologia, mercê dos rápidos progressos da ciência, quase que diariamente engendra novos processos de produção, idealiza outros equipamentos e utiliza nos manufaturados, materiais e substâncias que se convertem em outros tantos agentes agressivos e nocivos à saúde do trabalhador. Por essa razão, é usual em todos os países do mundo que, em relação ao assunto que vimos tratando, receba o Poder Executivo poderes muito amplos para regulamentar normas legais voltadas para a saúde ocupacional. No caso particular do Brasil, a orientação é idêntica. O legislador estabelece os princípios gerais, como se fossem normas balizadoras do poder regulamentar, mas deixando grande campo para o exercício dessa faculdade pelo Executivo ou, melhor falando, pelo Ministério do Trabalho. Não vemos nisso qualquer ofensa ao postulado constitucional que veda a delegação de poderes ou àquele outro que assegura a tripartição dos poderes em que se assenta nosso regime político. É que a ação do Executivo se desenvolve dentro das balizas pré-traçadas pelo Legislativo.*

Explica-se, assim, o que se contém no caput *do artigo sob estudo: "Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo...".*

As atividades ou setores de trabalho mencionados no mesmo art. 200 compõem uma lista exemplificativa e não taxativa.

2) *O inc. I, do artigo, alude às medidas de prevenção de acidentes e aos equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição e reparos. No texto revogado, os arts. 170* usque *180 eram dedicados às construções, havendo disposições especiais sobre pé-direito (3m), pisos dos locais de trabalho, aberturas nos pisos e paredes, escadas e rampas, frio e isolamento. É evidente, agora, o intuito do legislador de dar ao Ministério do Trabalho a incumbência de baixar, por meio de portaria, disposições que levem à prevenção de acidentes e indiquem os equipamentos de proteção individual adequados à atividade em causa. O novo texto não se ocupa apenas da construção, mas também da demolição ou reparos.*

Para o bom entendimento da NR-18 (com a redação dada pela Portaria n. 4, de 4.7.95, da SSST do MTE), específica das obras de construção, demolição e reparos, é mister recordar alguns conceitos contidos na NR-1 e que contribuem para o bom entendimento do conteúdo da primeira. É abrangente o significado de obra de engenharia, pois pode compreender ou não canteiro de obra ou frente de trabalho e será considerada um estabelecimento, a menos que se disponha diferentemente da NR específica. Canteiro de obra é uma área de trabalho fixa e temporária, onde se desenvolvem operações de apoio à construção de uma obra, como barragens e pontes. Frente de trabalho é também uma área de trabalho, mas móvel e temporária, é constituída para dar apoio a construção de uma obra. O exemplo típico de frente de trabalho é o acampamento junto ao traçado de uma estrada de rodagem em construção. Local de trabalho é uma área de trabalho em que se desenvolvem serviços, área que não se deve confundir com frente de trabalho ou canteiro de obra. A NR-18 obedece, fielmente, às recomendações da Convenção n. 185 da OIT, que o Decreto n. 1.254, de 29.9.94, ratificou e mandou cumprir em todo o território nacional.

O Secretário de Segurança e Saúde no Trabalho, do MTE, baixou a Portaria n. 20, de 17 de abril de 1998 ("in" DOU de 20.4.98, pág. 7) dando nova redação ao item 18.14 e seus subitens da NR-18 — Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção.

3) *O inc. II, do artigo sob estudo, é disciplinado pelas Normas Regulamentadoras ns. 19 e 20, da Portaria n. 3.214. A NR-19 diz serem explosivos "substâncias capazes de, rapidamente, transformar-se em gases, produzindo calor intenso e pressões elevadas, subdividindo em: explosivos iniciadores; explosivos reforçadores; explosivos de rupturas e pólvoras". Na citada NR são mencionadas as distâncias que os depósitos de explosivos devem guardar de centros povoados, rodovias, ferrovias, obras-de-arte importantes, habitações isoladas, oleodutos, linhas-tronco de distribuição de energia elétrica, água e gás. Normas das mais minuciosas são estabelecidas a respeito do manuseio, da armazenagem e do transporte de explosivos em que o trabalhador é alvo de todas as medidas de cautela, mas também não é esquecida a população. Os líquidos combustíveis e inflamáveis são objeto da NR-20, que os define como todos aqueles que possuam ponto de fulgor igual ou superior a 70ºC e inferior a 93,3ºC.*

Nessa NR-20 são referidos todos os processos e todas as providências que devem ser usados visando à proteção do trabalhador. Combinando-se suas disposições com as da NR-16 (atividades e operações perigosas) identifica-se sem qualquer dificuldade a situação que gera o direito ao adicional-periculosidade.

4) *A NR-21 disciplina os trabalhos a céu aberto e em pedreiras e vincula-se ao inc. III, do artigo sob análise. Encerra normas de natureza higiênica aplicáveis à construção obrigatória de abrigos para os trabalhadores. Queremos, apenas, assinalar que, nas atividades apontadas, uma situação de risco grave e iminente pode caracterizar-se com facilidade e levar a autoridade trabalhista a usar das medidas drásticas que a lei reserva para tais casos. A Portaria do Ministro do Trabalho n. 2.037, de 15.12.99 (*in *DOU de 20.12.99, p. 22/29) revogou os itens 21:15 a 21:12 da NR 21.*

Ainda sobre o conteúdo do inc. III supracitado temos a NR-22 (com novo texto dado pela Portaria do MTE n. 2.037, de 15.12.99, in *DOU de 20.12.99, p. 22/29) alterada pela Portaria n. 27, de 1º.10.2002 —* in *DOU de 3.10.2002, que focaliza o trabalho subterrâneo. Algumas de suas disposições merecem destaque particular. O aprendizado em mina de subsolo obedecerá às seguintes normas: O candidato deve ter, no mínimo, 18 anos e ser aprovado em exame médico clínico radiológico. Seu primeiro ano de aprendizado será de aulas teóricas dadas na superfície; o segundo e o terceiro anos serão de aulas práticas e teóricas, alternadamente na superfície e no subsolo. A duração normal do trabalho na mina não pode exceder a seis horas diárias ou 36 horas semanais. O tempo de trajeto entre a boca da mina e o local de trabalho e viceversa será computado apenas para efeito de salário e não para cálculo da jornada máxima de seis horas, no subsolo. Quando a jornada de trabalho compreender parte no subsolo e parte na superfície, a duração da parte complementar será calculada tendo-se em vista a proporção de seis horas no subsolo, para oito horas na superfície e vice-versa (v. item 22.1.5.3, da NR-22). O inc. III, do art. 200 sob estudo, corresponde aos arts. 204 e 205, do texto revogado.*

5) *O inc. IV diz respeito à proteção contra incêndio em geral. É regulamentado pela NR-23. Na Capital do Estado de São Paulo, o Decreto municipal n. 10.878, de 7.2.74, institui normas especiais para a segurança dos edifícios, que devem ser observadas na elaboração dos projetos e na sua execução. Esse diploma legal dá particular destaque à prevenção de incêndio e suas disposições não são conflitantes com as da NR-23. Todavia, nunca é demais admitir a possibilidade de, em outros municípios do País, surgirem disposições semelhantes, que venham chocar-se com a CLT e mesmo com a NR sob estudo. Em qualquer caso, hão de prevalecer as normas emanadas da União.*

Segundo a NR-23, todas as empresas devem possuir proteção contra incêndio; saídas suficientes para a rápida retirada do pessoal em serviço, em caso de incêndio; equipamento suficiente para combater o fogo e pessoas adestradas no uso correto desses equipamentos. É dever de todo empregado participar dos exercícios de alerta sugeridos no item 23.8 da NR em tela. Aquele que, sem motivo justificado, não cumprir as determinações do empregador a respeito do assunto, será passível de punição. Os exercícios serão realizados em horário de trabalho e sem prejuízo de ordem salarial para o empregado. Há especificações, na NR, dos extintores que devem ser usados segundo a qualidade ou natureza dos produtos existentes nos locais de trabalho. A empresa que adquirir extintores impróprios para suas atividades comete infração punível com multa.

6) *O inc. V é regulado pela NR-21, da Portaria n. 3.214. Reza seu item 21.2 que "serão exigidas medidas especiais que protejam os trabalhadores contra a insolação excessiva, o calor, o frio, a umidade e os ventos inconvenientes. Aos trabalhadores que residirem no local do trabalho deverão ser oferecidos alojamentos que apresentem condições sanitárias adequadas.*

A NR-15 (das operações e atividades insalubres) trata do calor, frio e umidade em seus Anexos 3, 9 e 10, respectivamente.

7) *O inc. VI, sob estudo, corresponde aos arts. 206, 207 e 208, do texto revogado. A redação do inciso vem confirmar a decisão do legislador de eliminar gradualmente o critério qualitativo, no que tange à classificação dos agentes químicos e físicos nocivos à saúde do trabalhador. Nesse preceito, fala-se claramente dos limites máximos de tempo de exposição ao risco e à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador.*

As NR-13 (vasos sob pressão) e NR-15 (operações e atividades insalubres) regulam o inciso VI do artigo sob comento.

Reza o art. 8º da Lei n. 9.294, de 15.7.96 (DOU de 16.7.96) que a propaganda de defensivos agrícolas que contenham produtos de efeito tóxico, mediato ou imediato, para o ser humano, deverá restringir a programas e publicações destinados a agricultores e pecuaristas, com informações precisas sobre sua aplicação e precauções no emprego, consumo ou utilização.

De conformidade com o disposto no art. 1º do Dec.-lei n. 1.413, de 14.8.75, "as indústrias instaladas ou a se instalarem em território nacional são obrigadas a promover as medidas necessárias a prevenir ou corrigir os inconvenientes e prejuízos da poluição e da contaminação do meio ambiente". Aquelas medidas têm de ser definidas pelos órgãos federais competentes, no interesse do bem-estar, da saúde e da segurança das populações.

Os Estados e os Municípios, respeitando o disposto no precitado Dec.-lei, poderão estabelecer, no limite das respectivas competências, condições para o funcionamento de empresas "de acordo com as medidas previstas no parágrafo único do art. 1º, do Dec.-lei n. 1.413".

Não é este o lugar adequado para um estudo pormenorizado das normas jurídicas relativas à poluição ambiental. A elas fazemos breve alusão porque têm certa afinidade com o ambiente interno das empresas, eis que muitas fontes poluidoras da atmosfera se situam no interior das empresas e são também geradoras de insalubridade, que é um dos principais objetivos do Capítulo V do Título II, da CLT. Queremos, porém, destacar nesta passagem que os campos de competência dos Estados e dos Municípios nem sempre são bem demarcados e, por isso, ficamos indecisos sobre a real competência de um deles sobre determinadas situações concretas. Não é questão de fácil deslinde. Nossos constitucionalistas e administrativistas proclamam de há muito um total reexame da matéria, mas a verdade é que uma solução prática para o problema ainda não foi dada.

8) *O Convênio n. 136 da OIT, de 2.6.71, ocupa-se da proteção do trabalhador contra os riscos de intoxicação por benzeno. Aplica-se às atividades em que os trabalhadores ficam expostos ao hidrocarboneto aromático e aos produtos que contenham benzeno em quantidade que exceda a 1% por unidade de volume. Recomenda-se, sempre que possível, a substituição de produtos com benzeno por outros que sejam inócuos ou menos nocivos.*

9) *Se o som é um fenômeno físico ondulatório, o ruído é uma sensação sonora desagradável. O ruído é fenômeno que se avoluma à medida que se desenvolve a tecnologia. Seus efeitos perniciosos são perceptíveis não apenas nos ambientes de trabalho mas na própria comunidade. Pode ser causa indireta de acidentes. Os Anexos 1 e 2, da NR-15, cuidam do ruído apenas sob o prisma da insalubridade.*

9.1) *Pela Portaria n. 19, de 9.4.98 ("in" DOU de 22.4.98, pág. 64) da SSST, do MTE, alterou-se o quadro II, da NR-7, sobre Diretrizes e Parâmetros Mínimos para Avaliação e Acompanhamento da Audição, em trabalhadores expostos a níveis de pressão sonora elevados.*

10) *Segundo* Martin Wells Astete *("Curso de Medicina do Trabalho", t. III, pág. 653) "são radiações não-ionizantes as radiações eletromagnéticas cuja energia não é suficiente para ionizar os átomos do meio nos quais incide ou atravessa". Radiações são micro-ondas, raios infravermelhos, raios ultravioletas.*

11) *A Portaria n. 3.214 não agasalha disposições tendentes a especificar os processos de proteção do empregado que realize tarefas que acarretem radiações ionizantes. Na NR-15, o Anexo 5 é dedicado à matéria, apenas sob o ângulo da insalubridade.*

12) *O inc. VII, do artigo em estudo, corresponde aos arts. 214 a 221, do texto revogado. É ele, agora, disciplinado pela NR-24, cujas seções principais iremos analisar em seguida.*

13) *Cada sanitário deve ter, no mínimo, um metro quadrado, por 20 operários em atividade. Quer isto significar que o número de sanitários não deve ser proporcional ao total de trabalhadores de uma empresa que opere em dois ou três turnos; a proporção é com os trabalhadores em atividade em cada turno. As instalações sanitárias devem ser separadas por sexo. Nas operações insalubres, exige-se um lavatório para cada 10 homens e um chuveiro na mesma proporção. Nos estabelecimentos comerciais, bancários, securitários, escritórios e afins, poderá a autoridade local competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, em decisão fundamentada e homologada pelo Delegado Regional do Trabalho, dispensar ou reduzir o número de mictórios e chuveiros.*

14) *Em todos os estabelecimentos industriais e naqueles em que a atividade exija troca de roupas ou seja imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, haverá local apropriado para vestiário, dotado de armários individuais, observada a separação de sexos. A localização do vestiário atenderá à conveniência do estabelecimento. O local deve ser dimensionado à razão de 1,50m^2 por trabalhador.*

15) *Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 300 operários é obrigatória a existência de refeitório, não sendo permitido aos trabalhadores tomar suas refeições em outro local do estabelecimento. Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 30, até 300 empregados, embora não seja exigido o refeitório, deverão ser asseguradas condições de conforto, por ocasião das refeições. No que tange a refeitório, ficam dispensados das exigências da NR-24 os estabelecimentos comerciais, bancários e afins que interromperem suas atividades por duas horas no período destinado às refeições; os estabelecimentos industriais localizados em cidades do interior, quando a empresa mantiver vila operária ou residirem, seus operários, nas proximidades, permitindo refeições nas próprias residências.*

16) *As cozinhas deverão ficar adjacentes aos refeitórios e ligadas a eles, através de aberturas por onde serão servidas as refeições. A cozinha e o depósito de gêneros alimentícios devem ter área equivalente a 35 e 20% respectivamente da área do refeitório.*

17) *Dormitório é o local destinado ao repouso dos operários. Cada dormitório terá capacidade máxima para 100 empregados.*

18) *Deve ser assegurada aos empregados água em quantidade superior a 1/4 de litro por hora/homem/trabalho. Inexistindo água potável corrente, será fornecida em recipientes portáteis hermeticamente fechados, de maneira a permitir fácil limpeza.*

Os dois itens finais da NR-24, por sua relevância, devem ser transcritos aqui:

"Os locais de trabalho serão mantidos em estado de higiene compatível com o gênero de atividade. O serviço de limpeza será realizado, sempre que possível, fora do horário de trabalho e por processo que reduza ao mínimo o levantamento de poeiras".

"Deverão os responsáveis pelos estabelecimentos industriais dar aos resíduos destino e tratamento que os tornem inócuos aos empregados e à coletividade".

Foi a NR-24 modificada pela Portaria n. 11, de 17.9.93, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, do MT (DOU 21.9.93).

Acerca dos resíduos industriais há uma NR especial, de n. 25. Na eliminação dos resíduos adverte ser proibido o lançamento, nos ambientes de trabalho, de forma a serem ultrapassados os limites de tolerância constantes da NR-15. No que tange aos resíduos líquidos e sólidos, produzidos por processos e operações industriais, devem ser eles tratados de maneira a evitar riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores. Na NR-25 não se faz menção expressa de resíduos comerciais (de escritórios, lojas, mercados, hotéis, restaurantes, postos de distribuição de combustíveis e outros), constituídos de papéis, papelão, caixas, lavagem de cozinhas, etc. e hospitalares — patológicos e não-patológicos.

19) *O inc. VIII do art. 200, que dispõe sobre o emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo, é disciplinado pela NR-26, da Portaria n. 3.214, cujo item 26.1.4 adverte que o uso de cores deve ser o mais reduzido possível, a fim de não ocasionar distração, confusão e fadiga ao trabalhador. Na NR é esclarecido como se hão de usar as cores na indicação de riscos, de áreas perigosas ou de equipamentos.*

20) *Pelo Decreto n. 1.253, de 27.9.94, foram ratificadas a Convenção n.138 e a Recomendação n. 144 da OIT.*

A Instrução Normativa n. 2, de 20.12.95, da SSST, do MTE, aprovou o texto que dispõe sobre a vigilância da saúde dos trabalhadores na prevenção da exposição ocupacional ao benzeno, referente ao Anexo 13-A Benzeno, da NR-15.

21) *O Decreto n. 88.821, de 6.10.83 (DOU de 25.10.83, pág. 18.027), aprova o regulamento para a execução do serviço de transporte rodoviário de cargas ou produtos perigosos e dá outras providências.*

22) *V. Portaria Interministerial MME/MTE n. 244, de 13.2.85, prescrevendo medidas visando a redução de poeiras nos ambientes de trabalho das minerações carboníferas de subsolo.*

23) *A Portaria n. 25, de 29.12.94, deu nova redação à NR-9 — Riscos Ambientais.*

24) *V. Resolução n. 6, de 21.12.88, do Conselho Nacional de Saúde, dispondo sobre radioproteção (DOU de 5.1.89).*

25) *V. Portaria n. 6, de 29.10.91 (DOU 31.10.91), da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalhador alterando item 23.11.1 da NR-23, da Portaria n. 3.214, de 8.6.78, estabelecendo que, em todos os locais de trabalho, devem ser utilizados extintores de incêndio segundo normas do INMETRO.*

26) *V. Portaria Interministerial n. 482, de 16.4.99 (in DOU de 19.4.99, p.15) regulando uso do gás de óxido de etileno na esterilização de equipamentos médico-hospitalares e classificando-o como explosivo e inflamável, cancerígeno e neurotóxico.*

27) *Pelo Decreto Legislativo n. 10, de 8.2.94 (DCN de 9.2.94) foi aprovada Convenção n. 126, da OIT, sobre alojamento a bordo dos navios de pesca.*

28) *V. Portaria n. 53, de 17.12.97, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, do MTE, aprovando a NR-29, relativa à segurança e saúde no trabalho portuário.*

Essa NR foi modificada pela Portaria n. 17, de 12.07.2002, da Secretaria da Inspeção do Trabalho, do MTE.

29) *Pelo Decreto n. 2.657, de 3.7.98 ("in" DOU de 6.6.98, págs. 3 e segs.), foi promulgada a Convenção n. 170, da OIT relativa à segurança na utilização de produtos químicos no trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) É legítimo o ato de Administração municipal que proibe o funcionamento de equipamentos industriais que causam a poluição do ambiente, STF,em RDA 113/75.

2) Insalubridade inexistente por contato com cimento. Pedreiro. O cromo, no cimento, tem participação mínima na sua composição e se apresenta sob a forma metálica, não como cromato ou dicromato. Não há insalubridade pelo contato com cimento. TRT, 3ª Reg., 1ª T., RO 6031/90, *in* DJMG de 6.12.91.

3) O ingresso e a permanência do trabalhador na área de risco, no exercício de atividade perigosa, mesmo em um período de cinco a quinze minutos — como no caso — expõe o trabalhador à condição de risco, ainda que de forma intermitente. A intermitência distingue-se claramente da eventualidade, pois é tão-somente aquilo que não é contínuo, que apresenta interrupções momentâneas ou suspensões. Restando provado nos autos, inclusive pelo depoimento da preposta da empresa, que o reclamante desenvolvia as atividades perigosas em área de risco acentuado, em escalas de revezamento, cada vez que era destacado e escalado pela empresa, ficava exposto ao perigo em área de risco. Correto, assim, o derefimento do adicional correspondente, pelo período em que trabalhou nessas condições. TRT, 8ª Região, 1ª T., RO 1894/92, proferido em 29.9.92.

4) PN n. 50, do TST — O empregador rural é obrigado a possuir o receituário agronômico de defensivos agrícolas e a observar as medidas de prevenção nele contida.

SEÇÃO XVI

Das Penalidades

Art. 201. As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 30 (trinta) a 300 (trezentas) vezes o valor de referência previsto no art. 2º, parágrafo único, da Lei n. 6.205, de 29.4.75, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 50 (cinqüenta) a 500 (quinhentas) vezes o mesmo valor.

Parágrafo único. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo.

NOTA

1) *É a inspeção do trabalho uma das manifestações da polícia administrativa, conceituada por* Ranelletti *como aquela "maneira de atividade pública no campo da administração interna que se realiza limitando ou regulando a atividade dos particulares e eventualmente, se necessário, por meio da coação, a fim de proteger o todo social e suas partes contra danos que podem originar-se da atividade humana" ("La polizia di sicurezza", no "Primo Trattado de Orlando", vol. IV, parte primeira, págs. 219/220). No conceito estão presentes as idéias predominantes da prevenção e do perigo: a prevenção é para impedir que os perigos se transformem em danos. A inspeção do trabalho reveste-se de particular importância no Direito do Trabalho porque — recordando* Barassi *("El Diritto del Lavoro", vol. II, pág. 334, Giuffrè, 1949) — não é suficiente editar leis especiais para proteger o trabalhador; é necessário fiscalizar o cumprimento dessas mesmas leis. Trata-se de interesse público que confere ao Estado o direito e o dever de exercer essas funções fiscalizadoras, sobretudo quando se tratar de norma legal protetora da saúde e da integridade física do trabalhador. A finalidade principal da Inspeção do Trabalho não é de natureza repressiva, mas preventiva. Seus agentes — com a ameaça de sanções — devem compelir empresários e trabalhadores a cumprirem a lei. A NR-28 é fiel a tal princípio, como iremos ver dentro de em pouco.*

2) *Consoante o disposto no Dec. n. 55.841, de 15 de março de 1965, agentes da inspeção do trabalho são: fiscais do trabalho, médicos do trabalho, engenheiros e assistentes sociais. Os arts. 8º e 10, do referido decreto, fixam a competência dos inspetores, dos médicos e dos engenheiros na fiscalização das leis trabalhistas. Com fundamento no art. 155, da CLT (com a redação dada pela Lei n. 6.514, de 22.12.77), a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho baixou a NR-28, pela Portaria n. 7, de 15.3.83, da SSMT (DOU de 18.3.83), com redação completamente diversa da-*

quela constante da Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978. Lendo-se com atenção o referido dispositivo consolidado, conclui-se que o legislador atribuiu efetivamente àquela Secretaria o poder de disciplinar a fiscalização do cumprimento das normas legais relacionadas com a segurança e medicina do trabalho. É fora de dúvida que esse art. 155 não está em harmonia com o inc. IV do art. 84 da Constituição Federal, o qual declara competir, privativamente, ao Presidente da República "sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, expedir decretos e regulamentos para a sua fiel execução".

A Portaria n. 3, de 1.7.92, da SSST, do MTE, deu novo texto à NR-28. No item 28.1.4 dispõe que o agente da Fiscalização do Trabalho, com base em critérios técnicos, poderá notificar os empregadores concedendo prazos para a correção das irregularidades encontradas.

Prazo para essa correção é uma faculdade do Agente da Fiscalização e não uma exigência preliminar do auto de infração.

O exercício dessa faculdade pelo Agente é com base em critérios técnicos. Mas — perguntamos nós — que critérios técnicos são esses? Por que não se incorporou, à NR em foco, o critério a que deve sujeitar-se a concessão do prazo para o empregador eliminar as anomalias encontradas em sua empresa?

É permitido ao Agente da Fiscalização anexar documentos aos processos resultantes da sua ação fiscalizadora, podendo usar "todos os meios inclusive audiovisuais, necessários à comprovação da infração."

O alcance dessa disposição da NR é restrito, por mercê do enunciado no inciso LVI do art. 5º da Constituição Federal: "são inadmissíveis no processo, as provas obtidas por meios ilícitos".

O item 28.1.3 determina ao Agente da Fiscalização a lavratura do auto de infração "à vista do descumprimento dos preceitos legais e/ou regulamentares contidas nas normas regulamentadoras urbanas e rurais, considerando os critérios de dupla visita elencados no Capítulo VII da CLT e Decreto n. 55.841, de 15 de março de 1965''.

Reza a CLT, no art. 627: "A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá obedecer o critério da dupla visita nos seguintes casos: a*) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;* b*) em se realizando a primeira inspeção do estabelecimento ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos".*

A dupla visita, por lei, é obrigatória nos casos acima indicados. De notar-se, por oportuno, que essa providência é exigida quando se tratar de novas instruções ministeriais, a que se equiparam, com certeza, os atos que por delegação, são baixados pela Secretaria da Segurança e Saúde no Trabalho do MTE.

De recordar-se, outrossim, que a Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989, no § 3º do seu art. 6º manda observar a dupla visita nas empresas com apenas dez empregados, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregados, anotação da sua Carteira de Trabalho e na ocorrência de fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. Na empresa que for autuada por esse motivo, não será mais observado o critério da dupla visita em relação ao dispositivo infringido.

O Agente da Inspeção do Trabalho tem de respeitar as normas da CLT e da Lei n. 7.855 quando estiver exercendo suas funções no âmbito da segurança e medicina do trabalho.

O prazo para correção de irregularidades no ambiente de trabalho é de até 60 dias. Todavia, nos termos do item 28.1.4.2, a autoridade regional em matéria de segurança e saúde do trabalhador pode prorrogar o prazo até 120 dias, contado a partir da lavratura do auto de infração.

Se esse prazo precisar, ainda, ser dilatado, é imprescindível a negociação entre o empregador e o sindicato da categoria dos empregados, com a presença da autoridade regional (v. item 28.1.4.3). Essa disposição da portaria não tem supedâneo legal. Cabe exclusivamente à autoridade decidir se a natureza das irregularidades exige lapso de tempo superior a 120 dias para serem eliminadas. No exercício do poder de polícia, o agente estatal não pode nem deve dividir suas responsabilidades com elementos estranhos à administração pública.

Tem a empresa prazo de 10 dias para solicitar prorrogação do prazo para correção das irregularidades detectadas, prazo que se conta da data da emissão da notificação (item 28.1.4.4).

A NR-28, em sua redação anterior, autorizava os Engenheiros de Segurança e os Médicos do Trabalho do MTA a lavrarem autos de infração nos campos de sua especialidade. A NR, em sua nova roupagem, no item 28.15 aboliu esse direito dos referidos técnicos. Agora, com base nos laudos técnicos por eles firmados, o agente da inspeção lavrará o auto de infração.

A concessão de prazos que totalizem mais de 120 dias é obrigatoriamente precedida de negociação entre o empregador e o sindicato que representa a categoria de trabalhadores, sob a supervisão da autoridade regional competente.

Em se tratando de questão vinculada ao poder de polícia do Estado, estamos em que essa negociação prévia é incompatível com o princípio da indelegabilidade de funções estatais a particulares.

Em presença de situação de grave e iminente risco à saúde e à integridade física do trabalhador, o Agente da Inspeção do Trabalho deverá propor de imediato à autoridade competente a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento ou o embargo da obra e determinando as medidas que deverão ser adotadas para correção da situação de risco e no prazo de 24 horas encaminhar laudo técnico à autoridade competente para fins de ratificação.

O item 28.2.3 dispõe que o órgão competente de âmbito nacional em matéria de segurança e saúde do trabalhador ou a autoridade regional competente "independentemente de situação de grave e iminente risco, poderá interditar a empresa, o estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento ou embargar obra por descumprimento reiterado das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador". Essa norma regulamentar é ilegal. O art. 161 da CLT só autoriza o embargo ou interdição quando houver risco grave e iminente. Ora, a própria NR, no subitem indicado, justifica essa medida independentemente da existência do risco grave e iminente para a segurança e saúde do trabalhador. Dá-lhe como causa a violação reiterada de dispositivos legais referentes à segurança e saúde do trabalhador. Na espécie, a obstinada resistência do empregador ao cumprimento das normas legais é punida com multas que, por sinal, são bem pesadas e capazes de dominar os maiores rebeldes...

3) *Em anexo à NR-28 há o quadro de multas calculadas com base no valor da UFIR.*

A própria lei estabelece uma distinção entre as infrações às normas atinentes à medicina do trabalho e aquelas que dizem respeito à segurança. As primeiras são punidas com três valores de referência no mínimo e 30 no máximo; as segundas, com cinco a 50 valores, respectivamente.

Não é fácil saber — como pode parecer à primeira vista — quando a violação é de norma sobre Medicina ou de Segurança do Trabalho. Há preceitos que se identificam como partes desta ou de outra área; outros, porém, ou interessam a um só tempo a ambos os setores ou se situam num campo indefinido. Vamos dar alguns exemplos ilustrativos do que vimos de dizer. Consoante o art. 157, cabe às empresas "instruir os empregados através de ordens de serviço quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças profissionais" e "adotar medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente". No primeiro caso, as instruções versam matéria de medicina e de segurança do trabalho e, no segundo, o mesmo ou uma coisa ou outra. Entendemos que, quando a infração tem duplo aspecto, a multa deve ser sob o prisma do maior rigor, pelo da segurança do trabalho. Sublinhamos, em nota anterior, que no âmbito da segurança e medicina do trabalho, um dos elementos agravadores das sanções aos infratores das NR é a reincidência específica. Semelhante critério é, indubitavelmente, mais justo, além de melhor atender aos fins sociais da lei. De outra parte, se genérica a reincidência, muitas empresas acabariam por ter dificuldades no pagamento das elevadas multas previstas nesta Consolidação. Neste passo, julgamos oportuno salientar que a violação aos demais preceitos da CLT é punida segundo critério que não é expressamente o mesmo adotado no campo da saúde ocupacional. O caso típico de resistência à fiscalização é impedir a entrada do agenteno local de trabalho. Não se caracterizará a infração se o agente do Poder Público deixar de exibir suas credenciais.

*Artifício é todo disfarce ou astúcia para enganar alguém, que seja prudente e sensato. O ato artificioso é praticado pela empresa para enganar o empregado ou o agente da fiscalização. Simulação (*simulatio*) é o ajuste entre duas ou mais pessoas para enganar ou prejudicar um terceiro (empregado ou inspetor do trabalho). A vontade declarada no negócio jurídico é diferente da verdadeira, por estar oculta.*

4) *Avoluma-se a corrente de opinião favorável ao estabelecimento de sanções penais rigorosas para empregadores que desrespeitam as disposições legais atinentes à proteção da saúde do trabalhador. Muitos autores não hesitam em comparar ao delinqüente comum o administrador de uma empresa que provoca a invalidez permanente de um trabalhador ou mesmo sua morte porque se recusou a cumprir o que a lei prescreve a propósito da proteção do homem no trabalho ("Las Sanciones Penales en el Derecho Penal", de Maurice Cohen,* in *"Revista Internacional del Trabajo", vol. 95, n. 1, janeiro-fevereiro de 1977, pág. 13 e segs.). Sabe-se que, na França em particular, as autoridades vêm aplicando com maior freqüência uma legislação penal que, embora datasse de muitos anos (a primeira, dos fins do século XIX e a última de 1976 que alterou o art. L. 263-2 do Código do Trabalho), era por assim dizer ignorada.*

Em nosso País, a eventual ação penal pelos motivos expostos poderá louvar-se no art. 132, do Código Penal de 1940: "Expor a vida ou a saúde de alguém a perigo direto ou iminente: Pena — detenção de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave". Igual texto tem o art. 134 do Código Penal baixado pelo Dec.-lei n. 1.004, de 21 de outubro de 1969, cuja vigência tem sido adiada até hoje porque, consoante determinação da Lei n. 6.063, de 27 de junho de 1974, fica ela na dependência da elaboração de novo Código de Processo Penal. E como este ainda não foi feito, a matéria continua a ser regulada pelo Código Penal de 1940.

Bem sabemos que os requisitos (perigo direto e iminente) para a configuração do delito nem sempre são suscetíveis de comprovação. Ou melhor falando, não é fácil fazer a prova desses dois elementos caracterizadores do crime. Parece-nos, contudo, que em muitos casos o responsável pela empresa procede com tamanha negligência que não será difícil indiciá-lo num processo penal. Nos comentários ao art. 161 ventilamos o assunto, mas por outro ângulo.

5) *Pelo Decreto Legislativo n. 56, de 9.10.81, o Brasil ratificou a Convenção n. 148, de 1977, da OIT, dispondo sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho.*

A matéria contida na Convenção n. 148 já é regulada pela NR-15 da Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1979.

6) *V. Lei n. 7.802, de 11.7.89, regulamentada pelo Decreto n. 98.816, de 11.1.90, alterado pelo Decreto n. 991, de 24.11.93, dispondo sobre o uso de agrotóxicos.*

Arts. 202 a 223.

Revogados pela L. n. 6.514, de 22 de dezembro de 1977.

TÍTULO III

DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

NOTA

1) *Agasalha a Consolidação das Leis do Trabalho normas tutelares do trabalho de caráter geral e especial. No primeiro grupo, encontram-se as disposições aplicáveis às situações que não apresentam peculiaridades de ordem pessoal ou profissional que exijam um disciplinamento diferente do geral; no segundo, estão reunidas normas protetoras de situações especiais por motivo de ordem pessoal (mulher, menor, idoso) ou de ordem profissional (bancários, estivadores, capatazia etc.). As supraditas normas especiais são encontradas, algumas, no seio da própria CLT e, outras, em legislação extravagante.*

Na edição de normas especiais de proteção do trabalho, por esta ou aquela razão, tem o legislador de agir com cautela a fim de, a despeito de suas boas intenções, não criar novos obstáculos à admissão, a serviço da empresa, dos pretensamente favorecidos por essas mesmas disposições especiais, como o provam os dois exemplos que alinhamos em seguida. O salário-maternidade, quando a cargo da empresa, era sempre invocado para a dispensa da maioria das empregadas que se casavam. O menor — entre os 16 e os 18 anos — dificilmente consegue emprego porque o tempo de serviço militar obrigatório é considerado, por força de lei, tempo de serviço efetivo, o que origina novos encargos para a empresa. Se o serviço militar obrigatório é de interesse de toda a comunidade, o justo seria dividir, entre todos os que a compõem, os ônus decorrentes. Hoje, recaem eles, exclusivamente, sobre os ombros do empresário.

A história social de alguns países revela que as suas classes trabalhadoras chegam a pedir ao legislador que as deixem em paz na conquista de determinados privilégios. O sindicato operário sabe como resolver o problema de cada um, em cada empresa, atendendo às peculiaridades de cada uma. No Brasil, ainda há gente que só acredita no paternalismo oficial como meio seguro de garantir o bem-estar do trabalhador.

2) *Sempre entendemos que as profissões devem ser regulamentadas quando seus exercentes atendem a determinadas necessidades coletivas essenciais ao bem-estar e à segurança de cada um, ou mesmo de toda a comunidade. Fora daí, o princípio da liberdade de trabalho há de imperar sempre.*

Na Constituição de 1891 (§ 24, do art. 72), era assegurado "o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial". Enquanto o País era eminentemente agrícola e com um desenvolvimento econômico que não ensejava o florescimento de muitas profissões, aquela norma constitucional parecia não criar problemas ao Poder Público.

Na Constituição de 1934, a liberdade de trabalho ganhou um razoável condicionamento. No inc. 13, do art. 133, dispunha-se, "verbis": "É livre o exercício de qualquer profissão, observadas as condições de capacidade técnica e outras que a lei estabelecer, ditadas pelo interesse público".

Como se vê, quaisquer restrições ao exercício de uma profissão tinham de ser ditadas pelo interesse público. Onde e quando não houvesse tal interesse, era vedado ao legislador ordinário regulamentar uma profissão.

A Constituição outorgada de 1937 (inc. 8º, do art. 122) repetiu, com outras palavras, o que se continha na de 1934. A partir daí, o interesse público deixou de existir como pressuposto da legitimidade constitucional de regulamentação profissional por lei ordinária. As Constituições de 1946, 1967, Emenda n. 1/69 e 1988, não fazem alusão a esse pressuposto. Com isto, o legislador ordinário ficou com as mãos livres para elaborar leis de caráter profissional que, indulgentemente, podemos chamar de curiosas. A lei que disciplina o trabalho do lavador de carros é uma edificante amostra do que vimos afirmando.

Bem compreendemos que tudo deriva do esforço para solucionar problemas por meio de lei, uma vez que inexistem outros recursos. Em alguns casos, a lei atua como uma espécie de narcótico. O que tememos é que essa enxurrada de leis e regulamentos profissionais venha a descaracterizar nosso modelo de organização social, dificultando a mobilidade dos indivíduos. Evocar a fase final da Idade Média, quando as corporações de ofício tornaram as estruturas sociais rígidas demais, serve para compreender o nosso receio.

Em suma, a caudal de regulamentações profissionais vai acabar por neutralizar o princípio da liberdade de trabalho, insculpido na primeira parte do inciso XIII do art. 5º da Constituição Federal.

É mais ou menos o que também diz o Presidente da República nas razões do veto ao Projeto de Lei n.

1.049, de 1991 (n. 63/91, no Senado Federal) que se dispunha a disciplinar a profissão de fotógrafo e cinegrafista e de técnico em cinefotografia — verbis*:*

"O espírito do texto constitucional foi o de assegurar a plena liberdade de exercício de atividade laborativa, ressalvados apenas os casos em que o exercício profissional exija prévia formação acadêmica específica.

Por outro lado, a excessiva regulamentação de profissões conspira contra a universalidade do direito do trabalho, contra a eficiência na alocação dos recursos humanos da Nação, e, portanto, contra o interesse público. A restrição da qualificação profissional estabelecida em lei, ocorrente nas já inúmeras atividades regulamentadas, prende-se ao imperativo maior de o Estado regulamentar profissões cujo exercício esteja intimamente ligado à vida, saúde, educação, liberdade ou segurança do cidadão. Esse o motivo de a lei exigir determinadas condições de capacidade para o desempenho de tais atividades, condições que estão ausentes no ofício de fotógrafos ou cinegrafistas.

Por conseguinte, sobre ser contrária ao interesse público a proposição — o que por si só autoriza o veto — a ingerência do Estado a título de regulamentação da lícita atividade laboral ensejaria a alegação também de inconstitucionalidade, porque tal ingerência poria em risco o direito individual do ofício de fotógrafo e cinegrafista, com lesão ao preceito do inciso XIII do art. 5º da Constituição Federal" (DOU 21.7.92, pág. 9.597).

3) *É abundante a legislação extravagante sobre outras profissões, que não são mencionadas no Título III, da CLT. De 1943 a esta parte (tempo de vida da Consolidação), nosso País desenvolveu-se consideravelmente em todos os campos — econômico, cultural, demográfico etc. — tornando as relações sociais mais numerosas e mais complexas, o que ensejou o aparecimento de novas profissões para atender às novas necessidades individuais e coletivas. Dentre essas profissões, muitas necessitavam, efetivamente, de regulamentação legal por se vincularem a aspectos básicos da vida humana ou da vida em sociedade. Além disso, seus exercentes precisam ter formação científica especial, sem a qual poderão pôr em perigo a vida, o bem-estar ou o patrimônio dos membros da coletividade. Temos, aí, por conseguinte, os motivos que justificam a regulamentação, por via legal, de certas profissões. Todavia, de uns tempos a esta parte, vimos observando com alguma inquietação, a facilidade com que o nosso legislador disciplina certas atividades profissionais desprovidas daquelas características. Percebe-se que ele (legislador) age sob pressão de pequenos grupos interessados na proteção de certas vantagens e de certos privilégios, mediante a eliminação de eventuais concorrentes. É o renascimento do movimento que nos séculos XVII e XVIII levou os artesãos a bloquearem o acesso dos companheiros ao grau de mestria. Cerrando as portas das corporações para todos aqueles que queriam conquistar melhores condições de vida, os artesãos criaram uma das poderosas causas da destruição da velha ordem social.*

A sociedade moderna tem, como traço marcante, a mobilidade de seus membros através das vias de comunicação entre os vários planos da vida coletiva. Essas vias de comunicação não podem ser fechadas por atos do legislador, só justificáveis à luz das conveniências do bem comum. Se persistir em tão perigosa prática, o legislador estará agindo de forma nociva ao desenvolvimento social. Apresentamos, mais adiante, uma relação de profissões regulamentadas por lei que, embora incompleta, é bastante extensa.

4) *De conformidade com o disposto na Lei n. 6.868, de 3 de dezembro de 1980, ficam abolidas quaisquer exigências de apresentação de atestados de bons antecedentes, de boa conduta ou de folha corrida, para fins de registro profissional perante o Ministério do Trabalho ou os órgãos fiscalizadores do exercício profissional, aceitando-se em substituição a declaração escrita do interessado. Reputar-se-á verdadeira essa declaração até prova em contrário. Essa lei se aplica ao art. 380, desta Consolidação.*

5) *Dispõe a Lei n. 6.838, de 29 de outubro de 1980, que a punibilidade de profissional liberal por falta sujeita a processo disciplinar, através de órgão em que esteja inscrito, prescreve em cinco anos, contados da data da verificação do fato respectivo. O conhecimento expresso ou a notificação feita diretamente ao profissional faltoso interrompe o prazo prescricional e, depois de sua defesa escrita ou reduzida a termo, novo prazo passa a fluir.*

6) *Consoante a Lei n. 6.839, de 30 de outubro de 1980, o registro de empresas e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, dela encarregados, serão obrigatórios nas entidades competentes para a fiscalização do exercício das diversas profissões, em razão da atividade básica ou em relação àquela pela qual prestem serviços a terceiros. Não atinamos com a razão por que uma empresa deva registrar no órgão controlador a profissão de um dos seus empregados. De qualquer modo, o registro será no órgão correspondente à atividade básica da empresa: se a atividade for no setor químico, o registro far-se-á no Conselho Regional dos Químicos, e daí por diante.*

7) *A Lei n. 6.206, de 7 de maio de 1975, estabelece que vale como carteira de identidade a carteira emitida pelos órgãos fiscalizadores do exercício profissional.*

8) *A Medida Provisória n. 1.554-21/97, desligou da estrutura administrativa da União, as entidades que controlam o exercício de profissões regulamentadas por lei, atribuindo-lhes personalidade jurídica de direito privado, sem despojá-las, porém, de sua feição autárquica.*

9) *DOS TÉCNICOS ESTRANGEIROS*

O Dec.-lei n. 691, de 18 de julho de 1969, disciplina os contratos de técnicos estrangeiros domiciliados ou residentes no Exterior, para execução, no Brasil, de serviços especializados e em caráter provisório, com estipulação de salários em moeda estrangeira. A legitimidade do contrato em questão fica na dependência dos seguintes requisitos: ser um técnico o estrangeiro; haver um serviço especializado a ser cumprido no País e fixar-se tempo determinado para execução de tais serviços. A Lei n. 6.815, de 19 de agosto de 1980, veio estabelecer restrições adicionais ao trabalho do técnico estrangeiro que haja ingressado no País, em consonância com as normas do Dec.-lei n. 691. Segundo o art. 100, daquele primeiro diploma legal, está o técnico impedido de exercer atividade profissional diversa daquela constante de seu contrato de trabalho e, também, de mudar de região em que exerce dita atividade.

O empregador de estrangeiro, sujeito às normas do Dec.-lei citado, é obrigado a promover sua saída do território nacional 30 dias após o término do serviço especializado que teve de executar. Quem empregar, ou mantiver a seu serviço, estrangeiro em situação irregular ou impedido de exercer atividade remunerada está sujeito à multa de 30 vezes o maior valor de referência "per capita" (inc. VII, do art. 124, da Lei n. 6.815). É uma exigência legal a predeterminação do prazo de duração de um contrato de estrangeiro nas condições já indicadas. Admite-se a prorrogação do prazo, mas sempre por tempo certo e mediante autorização especial do Ministério da Justiça.

A essa espécie de contrato não se aplicam as disposições dos arts. 451, 452 e 453, da CLT, o que dá licitude à sua prorrogação por mais de uma vez sem que se transforme em contrato por tempo indeterminado; a sucessão, dentro de 6 meses, de um contrato a prazo por outro não dá a este a natureza de um de tempo indeterminado e, finalmente, a ele não se aplica o princípio do art. 453 do cômputo, no tempo de serviço do empregado, de períodos trabalhados, ainda que não contínuos. O técnico estrangeiro — que vimos estudando — não pode optar pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (art. 1º, do Dec.-lei n. 691). A rescisão do contrato do técnico estrangeiro obedece às normas dos arts. 479, § 1º, 480 e 481. Destarte, em caso de rescisão imotivada, deve o empregador pagar indenização equivalente à metade dos salários a que o estrangeiro teria direito até o termo do contrato. É evidente que, na espécie, a base de cálculo da reparação devida ao empregado será o salário em moeda estrangeira, ao câmbio do dia do pagamento.

Estamos em que não será arbitrária a dissolução do contrato se resultar da comprovada incapacidade técnica do empregado de executar o trabalho especializado de interesse da empresa. Parece-nos certo, outrossim, que, na despedida injusta bem caracterizada, o empregador deve pagar, além da indenização, as despesas de viagem de regresso do técnico estrangeiro ao seu país de origem. Se a iniciativa da rescisão do contrato couber ao técnico estrangeiro, deve ele indenizar a empresa até o limite da indenização a que teria direito sob condições análogas.

O art. 2º, do Dec.-lei n. 691, assegura ao estrangeiro as seguintes garantias: salário mínimo; repouso semanal remunerado; férias anuais; duração do trabalho; segurança e medicina do trabalho; seguro contra acidente do trabalho e previdência social, deferidas ao trabalhador que perceba salário exclusivamente em moeda nacional. Veda expressamente a lei a participação nos lucros da empresa. Não proíbe a lei que o empregador conceda ao técnico estrangeiro outras vantagens que nela não foram previstas ou proibidas.

Consoante o art. 3º, do pre-falado Dec.-lei, a taxa de conversão da moeda estrangeira será, para todos os efeitos, a data do vencimento da obrigação. De conseqüência, o salário mensal — convertido em cruzeiros — obedecerá à taxa de câmbio do dia do pagamento em cruzeiros. A competência para dirimir as controvérsias oriundas das relações estabelecidas sob o regime deste Dec.-lei será da Justiça do Trabalho.

V. a Portaria n. 3.628, de 19.11.91, do MTPS, delegando competência ao Secretário Nacional do Trabalho para autorizar o trabalho de estrangeiros no País.

9.1) *V. Resolução Normativa n. 55, de 27.8.03, (DOU de 29.8.03), do Conselho Nacional de Imigração (MTE), que dispõe sobre autorização de trabalho e concessão de visto a estrangeiros sob contrato de transferência de tecnologia e/ou de prestação de serviço de assistência técnica, de acordo de cooperação ou convênio, sem vínculo empregatício ou em caso de emergência.*

9.2) *V. Resolução Normativa n. 56, de 27.8.03, (DOU de 29.9.03), do Conselho Nacional de Imigração (MTE), que trata da concessão de visto a estrangeiro Administrador, Gerente, Diretor, Executivo, com poderes de gestão, de sociedade civil ou comercial, grupo ou conglomerado econômico.*

9.3) *V. Resolução Recomendada n. 3, de 30.7.03, do Conselho Nacional de Imigração (MTE), que disciplina a concessão de vistos permnantes ou temporários nos termos do Acordo entre o Brasil e Portugal sobre "Contratação Recíproca de Nacionais, de 11.7.03, de cidadão português.*

10) *Consoante o disposto no art. 98, da Lei n. 6.815, de 19 de agosto de 1980 (Estatuto do Estrangeiro), ao estrangeiro titular de visto temporário, e ao que se encontre no Brasil na condição de habitante de município estrangeiro limítrofe, é vedado estabelecer com firma individual ou exercer cargo ou função de administrador, gerente ou diretor de sociedade comercial ou civil, bem como inscrever-se em entidade fiscalizadora de exercício de profissão regulamentada. De conformidade com o disposto no art. 18, do Estatuto do Estrangeiro, o estrangeiro pode ter seu visto permanente condicionado a um prazo de cinco anos para o exercício de uma profissão certa ou para trabalhar em determinada região do País. Para mudar de profissão ou transferir-se de uma para outra região, o estrangeiro necessita de autorização prévia do Ministério da Justiça, depois de ouvido o Ministério do Trabalho.*

11) ***DO TRABALHO SAZONAL***

Trabalho sazonal é aquele que só se executa em determinada época do ano por coincidir com o plantio, a colheita, preparação da terra, proteção da plantação, chuvas, estiagem, etc. Tal tipo de trabalho existe na cidade ou no campo, uma vez que aqueles fatores, vamos dizer, climáticos, são condicionadores da duração do trabalho, tanto na cidade como no campo. No campo, na época da colheita, é necessário contingente bem maior de trabalhadores; na cidade, os frigoríficos e matadouros necessitam de mais braços na temporada em que se processa o abate do gado em maior escala. Muitos outros exemplos há de trabalho sazonal na cidade ou no campo.

O local em que se presta tal modalidade de trabalho determina a aplicação das normas da Consolidação das Leis do Trabalho ou da legislação protetora do trabalho rural. O trabalhador que ordinariamente realiza atividades sazonais ou estacionais é conhecido por "safrista". A CLT não contém qualquer dispositivo dedicado especialmente ao safrista. Por via de conseqüência, nossos tribunais sempre se mostraram indecisos no julgamento de litígios envolvendo o trabalhador safrista. Ultimamente vinha-se acentuando a tendência para considerar o contrato de safra como de prazo determinado ou obra certa, o que implicava o reconhecimento da aplicabilidade, à espécie, do disposto no art. 453, que disciplina a soma dos períodos descontínuos de trabalho. É certo que o art. 452, também da

CLT, considera "por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro con-trato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos". É inquestioável que o legislador não admite a conversão do contrato a prazo em um outro por tempo indeterminado, quando a prestação de serviços é condicionada por certos acontecimentos, entre os quais podemos incluir os de natureza estacional.

À míngua de normas legais que dessem maior amparo ao empregado que vivia do trabalho sazonal, os intérpretes e aplicadores da CLT foram levados a dar ao art. 453 (soma dos períodos descontínuos) maior extensão, a fim de abranger o contrato por safra e, "pari passu", a desconhecer o conteúdo do art. 452 (certo acontecimento como condição resolutiva do contrato). Eis, em poucas palavras, como se situava, no plano jurídico, o trabalho sazonal, até que veio a lume o Dec.-lei n. 761, de 14 de agosto de 1969 (DOU de 15.8.69), com disposições especiais sobre o contrato de trabalho de safristas. Esse diploma legal não obedeceu à boa técnica legislativa, pois se propôs a disciplinar questões diversas, com peculiaridades inconfundíveis, o que deu margem a disposições que não primam pela clareza. Contudo, devemos confessar que ele equacionou o problema do trabalho sazonal com mais firmeza do que a legislação anterior.

Analisemos seus diversos pontos. Definia o safrista como "o empregado, inclusive o trabalhador rural, cujo contrato tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária" (parágrafo único do art. 1º). Do preceito defluía que o safrista podia ser rural ou urbano. De feito, do texto legal se deduzia que safrista era qualquer empregado — inclusive o rural — desde que a duração de seu contrato ficasse na dependência de circunstâncias vinculadas às variações estacionais. Expirado normalmente o contrato do safrista — dizia o art. 2º, do prefalado Dec.-lei — pagava-lhe o empregador "a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 dias, ou lhe fornecia os elementos necessários à movimentação dos depósitos e acessórios previstos na Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966". Se se tratasse de um trabalhador rural, recebia a indenização equivalente a 1/12 avos da remuneração mensal, por mês de serviço; em se tratando de safrista urbano, receberá os depósitos realizados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. À semelhança do que acontece com a expiração normal do contrato a prazo, não tinha o safrista direito a aviso prévio, quando o trabalho sazonal chegava a seu termo.

Esse disciplinamento legal passou por uma radical transformação, com o advento da Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, que revogou o Estatuto do Trabalhador Rural e o precitado Dec.-lei n. 761. Dedicou ao safrista o seu art. 14: "Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 dias. Parágrafo único — Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária".

Dado que a Lei n. 5.889 tem por objetivo a normatividade do trabalho rural, depreende-se que o dispositivo legal acima transcrito só abrange o trabalho sazonal realizado no campo, ficando à margem aquele que tem por local a cidade ou empresa submetida às regras da CLT. Saliente-se, outrossim, que em consonância com o art. 1º, da nova Lei Básica do Trabalho Rural, a este se aplicam todas as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho que não estiverem em conflito com as suas próprias normas. Daí a ilação de que todos os aspectos do contrato do safrista rural, não considerados especificamente pela Lei n. 5.889, são regidos pela CLT. A expiração anormal do contrato do safrista (em sendo normal, segue o disposto no artigo acima transcrito) acarreta para o empregador a obrigação de pagar ao empregado uma indenização análoga à que a CLT prevê em tais casos, quando o contrato for de obra certa (como o é o do safrista). Estamos em que a renovação, por mais de uma vez, do contrato de safrista rural devidamente indenizado, não enseja a aplicação do preceito consolidado, que ordena a soma de períodos descontínuos para efeito de estabilidade e de indenização, no caso de despedida injusta. Concluindo estas breves considerações em torno do trabalho sazonal, queremos observar que, após a Lei n. 5.889, o trabalho estacional, realizado na cidade, é inteiramente regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

12) *V. Portaria n. 3.473, de 17.10.85, do MTE, dispondo sobre a aplicação em programa de formação profissional, dos recursos de órgãos de controle profissional. Sobre o assunto: Lei n. 6.994, 26.5.82, o Dec. n. 88.147, de 8.3.83.*

13) *Algumas profissões regulamentadas:*

ADVOGADO *— Como todo e qualquer profissional liberal, o advogado também pode ser empregado. É evidente que, no exercício de sua profissão, não tem o empregador de orientá-lo como se comportar em Juízo. Aliás, muitos outros empregados cumprem seus contratos, sem que o empregador lhes diga como agir tecnicamente. A Lei n. 8.906, de 4.7.94, com o Estatuto da Advocacia e da OAB, nos arts. 18 a 21, regula a situação do advogado empregado. O resumo dessas disposições é o seguinte: A relação de emprego não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissionais inerentes à advocacia. Não é o advogado obrigado a prestar serviços profissionais de interesse pessoal do empregador e estranho à relação de emprego. O salário mínimo profissional do advogado será fixado em sentença normativa ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. A jornada de trabalho do advogado empregado, em exercício da profissão, não poderá exceder a duração diária de 4 horas contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva. No contrato individual poderá fixar-se jornada mais dilatada, mas o salário do profissional sempre deve ser superior ao salário mínimo profissional — se houver. Período de trabalho o tempo em que o advogado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas, sendo-lhe reembolsadas as despesas feitas com transporte, hospedagem e alimentação. As horas extras são remuneradas com um adicional não inferior a cem por cento sobre o valor da hora normal. Os honorários da sucumbência são devidos ao advogado empregado. Numa sociedade de advogados, os honorários de sucumbência são divididos entre eles, na forma estabelecida em acordo.*

*O Conselho Federal da OAB aprovou o Código de Ética dos Advogados em reunião de 13.2.95 (*in *DOU de 1.3.95, p. 4000).*

AERONAUTA *— Profissão regulada pela Lei n. 7.183, de 5.4.84. Aeronauta é o profissional habilitado pelo Ministério da Aeronáutica que exerce seu ofício a*

bordo de aeronave civil nacional. Quem trabalhe, em aeronave estrangeira, mediante contrato regido pelas leis brasileiras, será também considerado aeronauta. O transporte aéreo é regular ou não. São tripulantes: comandante; co-piloto; mecânico de vôo; navegador; radioperador de vôo e comissário. A tripulação pode ser simples, mínima, composta e de revezamento. Jornada é a duração do trabalho do aeronauta, contada entre a hora da apresentação no local de trabalho e a hora em que o mesmo é encerrado. A jornada pode ser ou não na base domiciliar. A jornada é de 11 horas para a tripulação mínima ou simples; 14 horas na tripulação composta; 20 na de revezamento. O repouso é variável: de 12 horas para uma jornada até 12 horas; 16 para jornada superior a 12 e até 15 horas; 24 horas para jornada superior a 15 horas.

V. Portaria Interministerial n. 3.016, de 5.2.88, com instruções para a execução da Lei n. 7.183, de 5.4.84.

AEROVIÁRIO — *O Dec. n. 1.232, de 22 de junho de 1962, regula a profissão de aeroviário, que é aquele que exerce função remunerada em serviços terrestres de empresa de transportes aéreos. Para o desempenho de tais funções, precisa o aeroviário estar devidamente habilitado tecnicamente pela Diretoria de Aeronáutica Civil. São aeroviários os que trabalham em serviços: de manutenção; de operações; auxiliares; gerais. A jornada semanal máxima é de 44 horas. A prorrogação diária é permitida até o máximo de 2 horas. Em viagem a serviço, computa-se como jornada normal o período de trânsito gasto pelo aeroviário. É proibido o trabalho da mulher e do menor aeroviários nas atividades insalubres ou perigosas e que constem da lista oficial.*

AGENTE AUTÔNOMO DE INVESTIMENTO — *Com apoio na Lei n. 4.728, de 14 de julho de 1965, o Banco Central do Brasil, na forma do disposto no art. 9º, da Lei n. 4.595, de 31 de dezembro de 1964, tornou público que o Conselho Monetário baixou a Resolução n. 238, de 24 de novembro de 1973, dispondo sobre a atividade de Agentes Autônomos de Investimento. É certo que a Lei n. 4.728 deu ao aludido Conselho o encargo de estabelecer os requisitos para o desempenho do cargo de Agente de Investimento, mas não estatui que este profissional deva, sempre, ser autônomo. Será Agente de Investimento aquele que for credenciado por Bancos de Investimentos, Sociedades de Crédito, Financiamento e Investimento, Sociedades de Crédito Imobiliário, Sociedades Corretoras e Sociedades Distribuidoras para exercer as seguintes atividades: colocação ou venda de títulos e valores mobiliários registrados no Banco Central do Brasil; colocação de cotas de fundos de investimentos; outras atividades expressamente autorizadas pelo Banco Central. É proibido ao Agente "autônomo" de Investimento praticar operações em seu próprio nome ou por conta e ordem de sociedade pela qual não esteja credenciado. Acreditamos que, na maioria dos casos, o Agente Autônomo de Investimento, descrito na Resolução n. 238, do Banco Central do Brasil, não deve ser "autônomo".*

AGRIMENSOR — *Consoante a Lei n. 3.144, de 20 de maio de 1957, quem concluir o Curso Superior de Agrimensura, com duração mínima de 3 anos, com diploma registrado na Diretoria de Ensino Superior do Ministério da Educação, é Engenheiro Agrimensor. A Lei n. 4.950-A, de 22 de abril de 1966, que institui o salário profissional dos diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária, não faz referência expressa ao Engenheiro Agrimensor. Nas Escolas de Engenharia são formados engenheiros civis, mecânicos, eletricistas, etc., que também não são expressamente mencionados na referida Lei n. 4.950-A, e, no entanto, jamais se pôs em dúvida que esses profissionais têm direito ao salário mínimo profissional e a uma jornada de 6 horas. O Engenheiro Agrimensor é formado por Escola de Engenharia. É um dos beneficiários da Lei n. 4.950-A.*

ARQUIVISTA — *A profissão de arquivista é regulamentada pela Lei n. 6.546, de 4 de julho de 1978 (v., ainda, o Dec. n. 82.590, de 6 de novembro de 1978). Arquivista é o que conclui curso superior de Arquivologia e Técnicos de Arquivo — os portadores de certificados de conclusão de ensino de 2º grau que hajam recebido treinamento específico em técnicas de arquivo em curso ministrado por entidades credenciadas pelo Conselho Federal de Mão-de-Obra, com carga horária mínima de 1.110 horas nas disciplinas específicas. Esses dois grupos profissionais não são contemplados com vantagens especiais, no que tange a horário de trabalho e à remuneração. As duas profissões não podem ser exercidas se os interessados não estiverem registrados na Delegacia Regional do Trabalho. No art. 2º, são descritas as atribuições de ambos os profissionais.*

V. Portaria Interministerial n. 3.369, de 4.11.86 (DOU de 5.11.86), reguladora do registro do Arquivista (Lei n. 6.546, 4.7.78).

ARRUMADOR — *A Lei n. 2.196, de 1º de abril de 1954, regulamentada pelo Dec. n. 36.095, de 12 de agosto de 1954, dispõe sobre o serviço dos trabalhadores na movimentação de mercadorias, ou arrumadores. Aquele diploma legal acrescentou um inciso ao parágrafo único do art. 285, desta Consolidação, para estabelecer que, nos portos em que não houver pessoal da administração para realizar o serviço de capatazia na importação e exportação de mercadorias, a tarefa pode ser executada por associados do Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias. Determina, ainda, a lei, que o atual Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Armazenador passa a denominar-se Sindicato dos Arrumadores. Nos portos organizados, que não tiverem pessoal próprio para a capatazia, é permitido ao arrumador realizá-la. Estamos em que o arrumador só pode trabalhar, na orla portuária, quando não houver pessoal da administração do porto. A atuação do arrumador, no cais, fica sujeita ao controle da Delegacia do Trabalho Marítimo; fora da faixa portuária, fica sob a fiscalização das Delegacias Regionais do Trabalho.*

ARTISTA — *Informa o inciso XIII, do art. 5º, da Lei n. 9.610, de 19.2.98 ("in" DOU de 20.2.98) que são — "artistas intérpretes ou executantes — todos os atores, cantores, músicos, bailarinos ou outras pessoas que representem um papel, cantem, recitem, declamem, interpretem ou executem em qualquer forma obras literárias ou artísticas ou expressões de folclore". Produtor (inciso XI, do art. 5º) — a pessoa física ou jurídica que toma a iniciativa e tem a responsabilidade econômica da primeira fixação do fonograma ou da obra audiovisual, qualquer que seja a natureza do suporte utilizado". Radiodifusão (inciso XII, do art. 5º) é "a transmissão sem fio, inclusive por satélites, de sons ou imagens ou das representações desses, para recepção ao público e a transmissão de sinais codificados, quando*

os meios de decodificação sejam oferecidos ao público pelo organismo de radiodifusão ou com seu consentimento". Tem o artista intérprete ou executante o direito exclusivo de, a título oneroso ou gratuito, autorizar ou proibir a fixação, a reprodução, a execução pública e a locação, a radiodifusão e qualquer outra modalidade de utilização de suas interpretações ou execuções.

ARTISTA E TÉCNICOS EM ESPETÁCULOS DE DIVERSÕES — *Estas profissões são regulamentadas pela Lei n. 6.533, de 24.5.78.*

ASSISTENTE SOCIAL — *É essa profissão regulada pela Lei n. 8.662, de 7.6.93, e só pode ser exercida: a) pelos portadores de diplomas em curso de graduação em Serviço Social oficialmente reconhecido expedido por estabelecimento de ensino superior existente no País, devidamente registrado no órgão competente; b) pelos possuidores de diploma de curso superior em serviço social em nível de graduação ou equivalente, expedidos por estabelecimento de ensino sediado em país estrangeiro, conveniado ou não com o governo brasileiro, desde que devidamente revalidado e registrado em órgão competente no Brasil; c) os agentes sociais, qualquer que seja sua denominação com funções nos vários órgãos públicos, segundo o disposto no art. 14 e seu parágrafo único da Lei n. 1.889, de 13.6.53.*

O exercício da profissão requer prévio registro no Conselho Regional que tenha jurisdição sobre a área de atuação do interessado.

No art. 4º é demarcado o campo de competência do Assistente Social.

No art. 5º são elencadas as atribuições privativas desse profissional.

ATLETA DE FUTEBOL — *A Lei n. 6.354, de 2 de setembro de 1976, dispõe sobre as relações de trabalho do atleta profissional de futebol, que é aquele que pratica o futebol, sob a subordinação de associação esportiva, mediante remuneração e contrato. A Lei n. 9.615, de 14.3.98, derrogou: os incisos II e V e os §§ 1º e 3º do art. 3º; os arts. 4º, 6º, 11 e 13; o § 2º do art. 15; o parágrafo único do art. 16 e os arts. 23 e 26 — todos da Lei n. 6.354, inicialmente citada. Esta lei foi regulamentada pelo Decreto n. 2.574, de 29.4.1998, alterado pelo Decreto n. 4.315, de 30.7.2002 (*in *DOU de 31.7.2002).*

*— ...A Lei n. 9.981, de 14.7.2000 (in DOU de 17.7.2000) e a Medida Provisória n. 39, de 14.6.2002 (*in *DOU de 17.6.2002) modificaram substancialmente a Lei n. 9.615/98.*

V. Decreto n. 981, de 11.11.93 (DOU de 12.11.93), que regulamenta a Lei n. 8.672, de 6.7.93, que institui normas gerais sobre desportos.

ATUÁRIO — *É uma profissão regulamentada pelo Dec.-lei n. 806, de 4 de setembro de 1969 (v., ainda, o Dec. n. 66.408, de 3 de abril de 1970). O registro desse profissional é feito em dependência do Ministério do Trabalho. São atuários, além daqueles que se diplomarem em ciências atuarias, alguns bacharéis em ciências contábeis, e os que, em época anterior ao referido Dec.-lei, já trabalhavam como atuários, mesmo na Administração Pública. A maioria das prerrogativas do atuário se exerce no campo do seguro privado. Compete-lhe, outrossim, "a peritagem e a emissão de pareceres sobre assuntos envolvendo problemas de competência exclusivamente do atuário". Dispõe a lei que a direção, gerência e administração das empresas de seguros, de financiamento e capitalização, instituições de previdência social e outros órgãos oficiais de seguros, resseguros e investimentos, devem ter obrigatoriamente, a assessoria do atuário. No Decreto regulamentador da supradita lei, é dito que se entende "por atuário o técnico especializado em matemática superior que atua, de modo geral, no mercado econômico-financeiro, promovendo pesquisa e estabelecendo planos e políticas de investimentos e amortizações e, em seguro privado e social, calculando probabilidades de eventos, avaliando riscos e fixando prêmios, indenizações, benefícios e reservas matemáticas". Trata-se de uma profissão liberal, mas nada impede que seu exercente trabalhe como empregado. A lei especial do atuário não lhe fixa duração especial de trabalho nem determina remuneração mínima.*

AUDITORES INDEPENDENTES — *V. Instrução CVM n. 204, de 7.12.93, dispondo sobre o registro e exercício da atividade de auditoria independente no âmbito do mercado de valores mobiliários; define os deveres e responsabilidades dos auditores independentes, bem como os casos em que o registro pode ser recusado, suspenso ou cancelado e altera e consolida as Instruções CVM ns. 4/78, 38/84 e 145/91.*

BIBLIOTECÁRIO — *A Lei n. 4.048, de 30 de junho de 1962 (regulamentada pelo Dec. n. 56.725, de 16 de agosto de 1965), dispõe sobre a profissão de bibliotecário, que se exerce na órbita pública e privada.*

Aquele diploma legal foi modificado pela Lei n. 7.504, de 2.7.86, estabelecendo que os cargos técnicos de bibliotecários, documentalistas e técnicos de documentação na administração federal, estadual e municipal, autárquica, paraestatal, nas empresas de economia mista ou nas concessionárias de serviços públicos só serão ocupados por quem apresentar diploma de bacharel em biblioteconomia; respeitando-se, porém, os direitos dos atuais ocupantes.

A Lei n. 9.674, de 25.6.98 ("in" DOU de 26.6.98) veio regulamentar também a profissão de bibliotecário, mas sofreu inúmeros vetos presidenciais (DOU 26.6.98, págs. 58/61), sendo que um deles incidiu em dispositivo que revogava a precitada Lei n. 4.048. Dessarte, a menos que o Congresso Nacional venha a derrubar esse veto, a profissão em tela será regulada pelas Leis 4.048, 7.504, 9.649 e 9.674, de 27.5.98, art. 58).

BIÓLOGO E BIOMÉDICO — *Ambas as profissões foram criadas pela Lei n. 6.684, de 3 de setembro de 1979. O exercício da profissão de biólogo é reservado aos portadores de diploma, devidamente registrado, de bacharel ou licenciado em curso de ciência natural ou de ciências biológicas, em todas as suas especialidades ou de licenciado em ciências, com habilitação em biologia. O art. 2º, da lei, mostra quão procedentes são as considerações críticas feitas em outro ponto dos comentários ao artigo em epígrafe. Naquele artigo é dito textualmente: "Sem prejuízo do exercício das mesmas atividades por outros profissionais igualmente habilitados na forma da legislação específica, o biólogo poderá: ...". Aqui, cabe uma indagação: se já existia outra profissão com as mesmas prerrogativas, por que criar a de biólogo? Compete ao biomédico formular estudo ou pesquisa científica básica e aplicada, nos vários setores da biologia, bem como os que se relacionem à preservação, saneamento e melhoramento do meio ambiente, executando direta ou indiretamente as atividades resultantes desses trabalhos. Além disso, pode realizar análises físico-químicas e microbiológicas de interesse para o saneamento do meio ambiente. Em relação ao biomédico, há também a ressalva de que a atuação do biomédico será sem prejuízo das*

garantias que a lei já confere a outras profissões legalmente regulamentadas. Tanto o biólogo como o biomédico não têm regime especial de trabalho nem remuneração mínima profissional. O Dec. n. 85.005, de 6 de agosto de 1980, regulamenta a Lei n. 6.684, de 3 de setembro de 1979, que dispõe sobre as profissões de biólogo e biomédico e cria os Conselhos Federal e Regionais de Biologia e de Biomedicina.

A Lei n. 7.135, de 26.10.83, dispõe sobre o exercício da análise clínico-laboratorial e altera a Lei n. 6.686, de 11.9.79.

V. Resolução n. 5, do CF de Biologia, de 19.6.92, sobre pedido de licença e cancelamento de registro de pessoas jurídicas nos Conselhos Regionais de Biologia.

CABINEIRO DE ELEVADOR — *A Lei n. 3.270, de 30 de setembro de 1957, fixa em seis o número de horas de trabalho diário dos cabineiros de elevador. Estabelece, outrossim, ser vedado ao empregado e ao empregador firmarem qualquer acordo, visando ao aumento da jornada de seis horas. É louvável a finalidade da lei. Um ascensorista, trabalhando horas suplementares, poderá atingir o grau de fadiga que o leve a descurar-se na movimentação do equipamento a seu cargo e, com isto, ameaçar a vida dos passageiros. Não compreendemos o motivo por que, até hoje, não há uma norma semelhante para aqueles que trabalham no transporte de passageiros, urbano ou rodoviário. Aí, até em escala maior, há as mesmas razões que induziram o legislador a reduzir a jornada de trabalho do cabineiro e a proibir as horas extraordinárias. A lei é aplicável a qualquer tipo de edifício, comercial ou não, residencial ou não.*

CARREGADOR E TRANSPORTADOR DE BAGAGENS — *O exercício dessa profissão é regulado pela Lei n. 4.637, de 30 de maio de 1965. O carregamento e transporte de bagagens de passageiros em trânsito nos portos organizados serão feitos por profissionais matriculados nas Delegacias de Trabalho Marítimo e tais serviços se executam na plataforma externa dos armazéns, faixa de cais e a bordo dos navios, respeitadas sempre as atividades específicas do estivador. A lei não se aplica aos passageiros que embarquem em porto nacional, cujo destino seja outro porto nacional. O trabalho noturno é regulado pelo § 4º do art. 262, desta Consolidação. Em cada porto haverá o número de carregadores que a Delegacia do Trabalho Marítimo fixar. Não encerra a lei o critério para a fixação desse número. Só poderão permanecer nos locais de trabalho os carregadores previamente requisitados pelo armador ou por seu agente.*

CONFERENTE DE CARGA E DESCARGA — *Era essa profissão regulada pela Lei n. 1.561, de 21 de fevereiro de 1962, e pelo Decreto n. 56.367, de 27 de maio de 1965. Foram esses diplomas legais revogados pela Lei n. 8.630 de 25.2.93. Doravante, as atividades de conferência de carga e descarga serão supervisionados pelo Órgão Gestor de Mão-de-obra-OGMO, criado em cada porto e constituído de Operadores Portuários (pessoas jurídicas pré-qualificadas para a execução da operação portuária na área do porto organizado). Cabe a esse organismo registrar os avulsos que atuam na beira do cais e designar aqueles que devem trabalhar na carga ou descarga de mercadorias. As condições de trabalho desses profissionais serão estabelecidas em acordo ou convenção coletiva de trabalho. No item 33 do Apêndice há breves comentários à lei que se propõe a modernizar os portos brasileiros.*

CONSERTADOR DE CARGA E DESCARGA — *A Lei n. 2.191, de 5 de março de 1954, e o Decreto n. 55.230, de 15 de dezembro de 1954, disciplinavam o trabalho de conserto de carga e descarga nos portos organizados. Esses diplomas legais foram revogados pela Lei n. 8.630, de 25.2.93. A matrícula os consertadores e sua distribuição para o trabalho na faixa portuária passaram a ser atribuições do Órgão Gestor de Mão-de-obra que deve existir em cada porto organizado do litoral brasileiro. As funções desses profissionais, bem como sua remuneração, serão definidas em acordo ou convenção coletiva. A nova Lei pretende tornar cada avulso polivalente, isto é, capaz de realizar as diversas operações ligadas à carga e descarga dos navios. Ver no item 33 do Apêndice comentários à nova Lei que se propõe a modernizar os portos brasileiros.*

CONTABILISTA — *O Dec.-lei n. 9.295, de 27 de maio de 1945, cria o Conselho Federal de Contabilidade e define as prerrogativas do Técnico de Contabilidade (de nível médio) e as do Contador ou Bacharel em Ciências Contábeis (de nível superior). Dentre os trabalhos técnicos de contabilidade (definidos no art. 25, do referido diploma legal), são privativas dos contadores: perícias judiciais ou extrajudiciais; revisão de balanços e de custos em geral; revisão permanente ou periódica de escritas; regulações judiciais ou extrajudiciais de avarias grossas ou comuns; assistência aos Conselhos Fiscais das sociedades anônimas e quaisquer outras atribuições de natureza técnica conferidas por lei aos profissionais de contabilidade. Sobre a constituição e formação dos Conselhos Federal e Regionais de Contabilidade há, ainda, a Lei n. 570, de 22 de dezembro de 1948, o Dec.-lei n. 9.710, de 3 de setembro de 1946, a Lei n. 4.695, de 22 de junho de 1965, o Dec.-lei n. 1.040, de 21 de outubro de 1969, e a Lei n. 5.730, de 8 de novembro de 1971. O contabilista não tem regime especial de trabalho nem salário mínimo profissional. A ele se aplicam, quando empregado, todas as disposições da CLT. V. Resolução n. 562, de 25 de novembro de 1983, do CFC, dispondo sobre registro cadastral de escritórios ou sociedades integradas ou não só de contabilistas. V., também, Resolução n. 750, de 29.12.93, do Conselho Federal de Contabilidade, dispondo sobre os princípios fundamentais de contabilidade. Revoga a Resolução n. 530, de 23.10.81.*

V. Resolução n. 780 e Portaria n. 781 do Conselho Federal de Contabilidade no DOU de 10.4.95, p. 5085, disciplinando a auditoria interna e fixando as normas profissionais do auditor interno.

O Conselho Federal de Contabilidade, pela Resolução n. 820, de 17.12.97 ("in" DOU de 21.1.98, pág. 47), aprovou as Normas de Auditoria Independente das Demonstrações Contábeis.

*V. Resolução n. 836, de 22.2.99 (*in *DOU de 2.3.99) do Conselho Federal de Contabilidade sobre responsabilidade do Auditor nas fraudes e erros nos trabalhos que executa.*

— V. arts. 1.177 e 1.178, do Código Civil de 2003, sobre o contabilista e seus auxiliares: "Art. 1.177 — Os assentos lançados nos livros ou fichas do preponente, por qualquer dos prepostos encarregados de sua escrituração, produzem, salvo se houver procedido de má-fé, os mesmos efeitos como se o fossem por aquele. Parágrafo único — No exercício de suas funções, os prepostos são pessoalmente responsáveis, perante os preponentes, pelos atos culposos; e, perante terceiros, solidariamente com o preponente, pelos atos dolosos"; "Art. 1.178 — Os preponentes são responsáveis pelos atos de quaisquer prepostos, praticados nos seus estabelecimentos e relativos à atividade da empresa, ain-

da que não autorizados por escrito. Parágrafo único. Quando, porém, tais atos forem praticados fora do estabelecimento, somente obrigarão o preponente nos limites dos poderes conferidos por escrito, cujo instrumento pode ser suprido pela certidão ou cópia autêntica do seu teor."

A expressão contabilista engloga o profissional denominado contador, que é detentor do título de nível de ensino superior, e o profissional denominado técnico de contabilidade, que é aquele formado em curso de nível médio.

— V. tb artigos 1.190 a 1.194, do Código Civil de 2003, sobre normas de escrituração.

— V. nossa nota 4.1. ao art. 29.

CORRETOR DE FUNDOS PÚBLICOS — *Consoante a Lei n. 2.146, de 29 de dezembro de 1953, as Bolsas Oficiais de Valores são órgãos auxiliares dos Poderes Públicos na fiscalização dos lançamentos de emissões de títulos, por subscrição pública. Nessas emissões sempre interferirá o Corretor Oficial de Valores, sob pena de nulidade de pleno direito. Há, ainda, a Lei n. 5.601, de 26 de agosto de 1970, que regula a interveniência dos corretores nas operações de câmbio.*

CORRETOR DE IMÓVEIS — *Profissão regulamentada pelo Dec.-lei n. 515, de 7 de abril de 1969, pela Lei n. 6.530, de 12 de maio de 1978, pelo Dec. n. 81.871, de 29 de junho de 1978 e pela Resolução n. 12, de 25 de novembro de 1978, baixada pelo Conselho Federal de Corretores de Imóveis. O Dec.-lei n. 515 teve a principal preocupação de situar, diante do imposto de renda, à pessoa física que, com habitualidade, se entrega ao comércio de compra e venda de imóveis. É ela equiparada à pessoa jurídica. Consoante a Lei n. 6.530, o exercício da profissão de corretor de imóveis será permitido ao possuidor do título de Técnico em Transações Imobiliárias. Devido a natureza da atividade desenvolvida pelo corretor de imóveis é ele, de ordinário, um trabalhador autônomo. Nada impede, porém, que seja empregado de uma grande organização imobiliária. E, como autônomo, é evidente que pode ter empregados. Toda a legislação retrocitada não apresenta quaisquer outros aspectos de interesse no âmbito do Direito do Trabalho.*

CORRETOR DE NAVIOS — *Os Decs. ns. 5.595 e 19.009, respectivamente, de 6 de dezembro de 1928 e 27 de novembro de 1929, regulamentam a profissão de corretor de navios, dando-lhe as seguintes atribuições: intervir nos fretamentos; agenciar seguros marítimos; traduzir os manifestos e outros documentos que lhes são relativos; agenciar negócios concernentes a entradas, desembaraço e saídas de embarcações; fazer diligências destinadas a instruir a arqueação dos navios; desempenhar fielmente os trabalhos que lhe forem confiados; dar certidões de contratos e atestados relativos a negócios do seu ofício; guardar o sigilo do nome dos comitentes; assegurar-se da idoneidade das pessoas ou sociedades de cujas negociações for encarregado; promover o pagamento de impostos e taxas referentes às operações de que participarem. O Dec. n. 52.090, de 4 de junho de 1968, modificou substancialmente o Dec. n. 19.009. Trouxe a novidade de que cada corretor de navios pode ter até 3 prepostos e dispensá-los livremente (art. 8º). Tais prepostos, em nosso entendimento, estão protegidos pelas normas desta Consolidação, embora reconheçamos ser de confiança seu cargo. V., finalmente, o art. 16, do Dec.-lei n. 5, de 4 de abril de 1966, que veda aos armadores e a seus prepostos o desempenho de atividades próprias de corretor de navios.*

O art. 4º da Lei 10.206, de 23.3.01, autoriza o armador ou seu preposto a desempenhar as funções de corretor de navios.

CORRETOR DE SEGUROS — *Esta profissão é regulada pela Lei n. 4.594, de 29 de dezembro de 1964, pelo Dec. n. 56.903, de 24 de setembro de 1965, pelo Dec.-lei n. 73, de 21 de novembro de 1966 (art. 122 "usque" 128), pelo Dec. n. 63.260, de 20 de setembro de 1968, pelo Dec. n. 60.459, de 13 de março de 1967 (arts. 100 a 121), pelo Dec. n. 63.670, de 21 de novembro de 1968 e pelo Dec. n. 66.656, de 3 de julho de 1970. O corretor de seguros, como pessoa física ou jurídica, é o intermediário legalmente autorizado a angariar e a promover contratos de seguros, admitidos pela legislação vigente, entre as sociedades de seguros e as pessoas físicas ou jurídicas de Direito Público ou Privado. É ilimitado o número de corretores. A profissão só pode ser exercida por aqueles que obtiverem títulos de habilitação na Superintendência Nacional de Seguros Privados. Brasileiro e estrangeiro, com residência permanente, podem ser corretores de seguros. Estes podem ter prepostos em número que julgarem necessário. A relação jurídica estabelecida entre o corretor e o preposto é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho. O corretor está proibido, expressamente, por lei, de aceitar contrato de trabalho de pessoa jurídica de Direito Público ou Privado, em especial de empresa de seguros privados. Estabelecido ilegalmente esse vínculo empregatício, a ele se aplicará a CLT para impedir o enriquecimento ilícito do empregador.*

V. Lei n. 7.278, de 10.12.84, que dá nova redação ao art. 4º da Lei n. 4.594, de 29.12.64.

V. arts. 722 a 727, do Código Civil de 2003, sobre o corretor de seguros. Esses dispositivos não têm correspondentes previstos no Código Civil de 1916. Trata-se de matéria nova, mas que não se atrita com a legislação atual citada, apenas a complementa.

V. arts. 757 a 802, do Código Civil de 2003, sobre o contrato de seguro.

DESPACHANTE ADUANEIRO — *Esta profissão é disciplinada pelo Dec.-lei n. 366, de 19 de dezembro de 1968, com as alterações que lhe introduziu a Lei n. 6.562, de 18 de setembro de 1978. A utilização dos serviços do despachante é facultativa no comércio interno de qualquer mercadoria, bem como nas do comércio exterior. Tais profissionais só têm a faculdade legal de atuar junto às repartições aduaneiras em nome de terceiros e jamais em nome próprio. O despachante aduaneiro pode celebrar contrato de trabalho com uma empresa, obedecidas as prescrições que, a respeito, há nesta Consolidação. Nada impede, outrossim, que o despachante seja empregador. Na hipótese, entendemos que se lhe aplica o disposto no art. 2º, § 1º da CLT. Com apoio no § 4º do art. 48, do Dec.-lei n. 37, de 18 de novembro de 1966, acrescentado pelo art. 1º, da Lei n. 6.562, de 18 de setembro de 1978, o Sr. Presidente da República baixou o Dec.-lei n. 84.346, de 27 de dezembro de 1979, regulamentando as atividades do despachante aduaneiro, dos seus ajudantes e a forma de sua investidura na função. Esse diploma legal admite o trabalho do despachante aduaneiro como autônomo e como empregado "de interessado ou de comissária de despachos aduaneiros". O Dec. n. 84.599,*

de 27 de março de 1980, altera os arts. 9º e 17 do Dec. n. 84.346, de 27 de dezembro de 1979, que regulamenta as atividades dos despachantes aduaneiros e seus ajudantes. A Portaria n. 209, de 10 de abril de 1980, baixada pelos Ministros da Fazenda e do Trabalho estabelece as normas para habilitação ao exercício da atividade de despachante aduaneiro e de ajudante de despachante aduaneiro e o respectivo registro, assim como define as condições e a competência para sua concessão e cassação. À Fazenda cabe conceder e cassar a habilitação; ao Trabalho, proceder ao registro dos habilitados, fiscalizar o exercício da atividade e cancelar o registro. V. Decreto n. 646, de 9.9.92, dispondo sobre a investidura nas funções de despachante aduaneiro.

A Medida Provisória n. 1.693-42, de 10.11.98, art. 5º, autoriza o armador ou seu preposto a exercer as atribuições do despachante aduaneiro.

O art. 4º da Lei n. 10.206, de 23.3.01,autoriza o armador ou seu preposto a exercer as atribuições do despachante aduaneiro.

DIREITOS AUTORAIS, TITULARES DE — *A Lei n. 9.610, de 19.2.98 ("in" DOU de 20.2.98) altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais. Revoga: a) os arts. 649 a 673 e 1.346 a 1.362 do Código Civil de 1916; b) a Lei n. 5.988, de 14.12.73, exceto o art. 17 e §§ 1º e 2º; c) a Lei n. 6.800, de 25.6.80; d) a Lei n. 7.123, de 12.9.83; e) a Lei n. 9.045, de 18.5.95; f) manteve as Leis ns. 6.533, de 24.5.78 e 6.615, de 16.12.78.*

V. Lei n. 8.635, de 16.3.93, que dá nova redação ao art. 184 do Código Penal: se a violação consistir em reprodução, por qualquer meio com intuito de lucro, de obra intelectual, no todo ou em parte, sem autorização expressa do autor ou de quem o represente ou consistir na reprodução de fonograma ou videofonograma, sem a autorização do produtor ou de quem o represente — reclusão de um a quatro anos e multa.

ECONOMISTA — *É esta profissão regulamentada pela Lei n. 1.411, de 13 de agosto de 1951, pelo Dec. n. 31.794, de 17 de novembro de 1952, pela Lei n. 6.021, de 3 de janeiro de 1974 e pela Lei n. 6.537, de 19 de junho de 1978. A designação profissional de economista é privativa dos bacharéis em ciências econômicas. Estabelece a lei que o provimento de cargos técnicos de economia e finanças, nas áreas da administração direta ou indireta, nas sociedades de economia mista, nas empresas sob intervenção estatal e nos bancos de que forem acionistas os governos federal e estaduais, é reservado aos economistas. Ficaram de fora, dessa exigência legal, as empresas privadas. A lei não relacionou as prerrogativas do economista. Fê-lo o Dec. n. 31.794, no seu art. 3º. Não se deu conta o Executivo de que conferiu prerrogativas mais ou menos idênticas àquelas que a lei outorga ao contabilista. Aquele Decreto, em nosso entendimento, extravasou dos limites que a lei lhe impôs. Além disso, a obrigatoriedade da presença do economista na empresa privada é criação do Decreto regulamentador e não da Lei n. 1.411. É tempo de o Poder Legislativo estudar, com carinho, a situação dos economistas para retirá-los da zona cinzenta em que ainda se encontram, uma vez que a legislação vigente não definiu, com precisão, suas atribuições exclusivas.*

É pena que tal não haja, ainda, acontecido, pois se trata de um grupo profissional que se projetou, nos últimos anos, dentro e fora da órbita governamental. V. Resolução n. 1.519, de 14 de dezembro de 1983, CFE, instituindo o Código de Processo Disciplinar do Economista.

ECONOMISTA DOMÉSTICO — *A Lei n. 7.387, de 21.10.85, dispõe sobre o exercício dessa profissão, cuja habilitação é dada por escolas de nível superior. Esta lei foi regulamentada pelo Decreto n. 92.524, de 7.4.86 (DOU 8.4.86).*

A Lei n. 8.042, de 13.6.90, cria os Conselhos Regionais e Federal de Economistas Domésticos.

EDUCAÇÃO FÍSICA — *A Lei n. 9.696, de 1º.9.98 (*in *DOU de 2.9.98) dispõe, no art. 1º, que "o exercício das atividades de Educação Física é prerrogativa dos profissionais regularmente registrados nos Conselhos Regionais de Educação Física. Nestes, só serão inscritos os possuidores de diploma expedido por escola oficialmente autorizada ou reconhecida; os possuidores de diplomas obtidos por instituição de ensino superior estrangeira, mas revalidado regularmente no Brasil; os que tenham, até a data do início da vigência daquela Lei, exercido atividades próprias dos profissionais de Educação Física, nos termos a serem estabelecidos pelo Conselho Federal de Educação Física. Compete ao profissional de educação física: coordenar, planejar, programar, supervisionar, dinamizar, dirigir, organizar, avaliar e executar trabalhos, programas, planos e projetos, bem como prestar serviços de auditoria, consultoria e assessoria, realizar treinamentos especializados, participar de equipes multidisciplinares e interdisciplinares e elaborar informes técnicos, científicos e pedagógicos, todos nas áreas de atividades físicas e do desporto. Ver nota sobre Técnico de Futebol.*

EMPREGADO DE CARROS-RESTAURANTES DAS ESTRADAS DE FERRO — *A Lei n. 1.652, de 22 de julho de 1952, considera ferroviários, para as leis do trabalho e previdência social, os empregados de empresas, cooperativas ou firmas que explorem carros-restaurantes de composições ferroviárias. São, igualmente, ferroviários os empregados de associações constituídas de ferroviários, cujas atividades a eles se destinem com exclusividade, tais como cooperativas, farmácias e sindicatos. A mesma situação é reconhecida aos carregadores em atividade nas estações ou pontos de embarque ou desembarque de passageiros das estradas de ferro, aeródromos e portos marítimos ou fluviais. Devem os carregadores obter matrícula das empresas em que exercem suas atividades. A norma que assegura aos empregados de sindicatos de ferroviários as mesmas garantias destes últimos é de validade duvidosa. Os empregados dos demais sindicatos de empregados não contam com igual regalia. Não basta a lei conferir ao empregado do sindicato apenas as vantagens salariais conquistadas pelos trabalhadores; seria conveniente estender-lhes, outrossim, vantagens outras obtidas por meio de sentenças normativas ou pactos coletivos, naquilo que lhes for cabível.*

EMPREGADO DOMÉSTICO — *É esta profissão regulada pela Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e pelo Dec. n. 71.885, de 9 de março de 1973. Reza a lei que se considera empregado doméstico quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas. Na admissão ao emprego, o doméstico tem de apresentar Carteira de Trabalho e Previdência Social, atestado de boa conduta e atestado de saúde, a critério do empregador. Dispõe o parágrafo único do art. 7º, da Constituição Federal, que são assegurados aos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos: IV (salário mínimo); VI (irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo do trabalho); VIII (13º salário); XV (repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos); XVII (férias*

anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal) ; XVIII (licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias); XIX — (licença-paternidade); XXI — (aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias) e XXIV (aposentadoria).

Nega a Constituição, ao doméstico, o direito à indenização no caso de dispensa sem justa causa. Todavia, em se tratando de doméstica gestante, tem ela, na hipótese, direito aos salários referentes aos 120 dias acima indicados e aos 5 meses de garantia do emprego após o parto, ex vi do prescrito no inciso II, alínea "b", do art.10 do ADCT. No caso da despedida sem motivo justo, é ela obstativa de direitos, o que dá origem à obrigação do empregador de pagar indenização correspondente aos salários do período de garantia da gestante.

Consoante a Lei n. 7.195, de 12.6.84, as agências de empregados domésticos são responsáveis por atos ilícitos destes últimos durante o prazo de um ano.

A Medida Provisória n. 2.104-14, de 27.12.2000 (in DOU de 27.12.2000), regulamentada pelo Decreto n. 3.361, de 10.2.2000, faculta a inclusão do empregado doméstico no FGTS, mediante requerimento do empregador. Depois de filiado ao FGTS, o doméstico adquire o direito ao seguro-desemprego.

A Lei n. 8.009/90 (impenhorabilidade do imóvel residencial da família) admite essa penhora quando o credor for um empregado doméstico.

EMPREGADOS VENDEDORES, VIAJANTES OU PRACISTAS — Vendedor é o empregado que tem a tarefa de vender produtos ou serviços (processamento de dados, mecanografia, construção civil etc.) de empresas industriais ou comerciais. Quando suas operações se restringem a uma mesma cidade ou município é ele o vendedor-pracista; quando se estendem a vários municípios, a um ou mais Estados da União, temos o vendedor-viajante.

Todos os autores reconhecem que está inçada de dificuldades a questão de fixar as características do trabalho do vendedor autônomo e do vendedor empregado. Sem querer aprofundar o exame desse aspecto do problema, limitamo-nos a dizer que a solução é encontrável no exame de cada situação concreta.

O art. 2º, da Lei n. 3.207, de 18 de julho de 1957, diz que o empregado vendedor (tanto o viajante como o pracista) tem direito à comissão avençada sobre as vendas que realizar. Duas observações são cabíveis desde já: a primeira é a de que tal modalidade de remuneração (a comissão) deve ser avençada, o que importa dizer que ela se torna juridicamente válida quando derivada de um acordo de vontades, de um contrato de trabalho, não sendo, de conseguinte, obrigatória a sua fixação pelas partes interessadas; a segunda diz respeito à possibilidade de a forma de pagamento dos serviços em foco ser feita, tanto em relação ao vendedor-pracista como ao vendedor-viajante. A comissão de caráter retributivo do trabalho corresponde a uma percentagem ajustada sobre o valor do serviço ou negócio realizado ou promovido pelo empregador. Mas, no caso sob estudo, o valor do negócio deve ser bem determinado no contrato entre comissionado e comitente. Há de ficar bem esclarecido se, na base do cálculo da comissão, são incluídos ou não os tributos incidentes, máxime o IPI e o ICM (ou ISS, conforme o caso).

Somos contrários à inclusão da verba fiscal na base de cálculo da comissão, porque o empregado vendedor deve perceber parte daquilo que, efetivamente, é recebido por seu empregador do cliente que angariou. É indispensável a inserção de uma cláusula no contrato dispondo sobre o assunto. Excluímos, também, dessa base de cálculo, as despesas com transportes e seguros. De ordinário, a comissão só é devida ao vendedor depois que a operação mercantil se consume, isto é, depois que o empregador aceita o pedido do cliente. É certo que o art. 3º, da lei em foco, assim como o art. 6º, deixa patente a faculdade de o empregador aceitar ou não a transação que teve o vendedor como mediador. Mas a jurisprudência tem entendido que a recusa deve ter motivo plausível, para que o empregado não possa exigir a sua comissão. Antes da vigência da Lei n. 3.207, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 466, já dispunha acerca do pagamento das comissões e percentagens, afirmando ser ele exigível depois de ultimada a transação a que se referia.

Alguns intérpretes e mesmo aplicadores da lei chegaram a dizer que se entendia por transação ultimada a aceitação da proposta do cliente encaminhada pelo empregado vendedor. Depois disso — dizem eles — é exigível a comissão.

Pensamos não ser esta a correta interpretação da norma legal. Completa-se a transação quando a empresa empregadora recebe do cliente a importância correspondente ao negócio articulado pelo empregado vendedor. Em abono da nossa posição está o § 1º, do mesmo art. 466, onde se diz que, nas transações realizadas por prestações sucessivas, o pagamento das comissões há de ser proporcional à respectiva liquidação. Por outras palavras, as comissões serão creditadas à medida que o empregador for efetuando o pagamento das prestações ajustadas. A Lei n. 3.207 não contém qualquer norma revogadora do art. 466. Ao revés, seu art. 5º reproduz, com fidelidade, o conteúdo daquele preceito consolidado.

Por que o legislador, na CLT e na Lei n. 3.207, iria dizer que a comissão só é exigível depois do pagamento das prestações liquidadas, nas vendas a crédito, e naquelas que são a vista, a exigibilidade seria na aceitação da proposta? Não há razão aparente nem oculta para essa atitude um tanto quanto paradoxal do legislador: nas vendas a vista, a comissão é paga antes da liquidação da obrigação assumida pelo cliente; nas vendas a prazo, o pagamento é posterior ao pagamento das prestações. Ora, o certo é compreender que o legislador sempre entendeu que a comissão deve ser paga depois do pagamento pelo cliente. Não se diga que, assim, estamos associando o empregado ao risco do negócio. Estamos apenas dando à norma legal o alcance que o legislador, efetivamente, lhe pretendeu emprestar. Semelhante diretriz legal tem aspecto relevante que não devemos desprezar: o vendedor terá mais prudência na escolha dos eventuais compradores dos produtos de seu empregador. Sabe que o cliente impontual no cumprimento de suas obrigações mercantis não lhe permitirá receber, normalmente, suas comissões. Consoante o disposto no art. 7º, da Lei n. 3.207, se o empregador houver pago a comissão ao vendedor antes de receber do cliente e, posteriormente, é proclamada a insolvência deste último admite-se o estorno da comissão paga. A insolvência comercial é o estado do comerciante sem condições de pagar, no dia do seu vencimento, obrigação líquida e certa, exigível por ação executiva. A impontualidade no pagamento caracteriza a insolvência que alguns autores equiparam à falência.

Decisórios das nossas cortes trabalhistas timbram em distinguir a insolvência (quebra ou falência) do não-pagamento da obrigação no dia em que se torna exigível. Nessa linha de raciocínio, inclinam-se a

apenas admitir o estorno ou o não-pagamento da comissão só quando se declara a falência do devedor. Nossa mais alta Corte Trabalhista tem decidido que a simples impontualidade do comprador na liquidação de seu débito, não é a insolvência que legitima o estorno da comissão, anteriormente paga ao vendedor e relacionada com o mesmo negócio (v. Ac. 957/72, do Pleno do TST, de 16.8.72).

Algumas empresas têm o vezo de exigir do empregado vendedor um lastro de fiança para garantia do pagamento das compras por ele encaminhadas. Não encontra apoio na lei essa prática. Procura-se, dessa forma, associar o empregado a um risco do empresário.

Cláusula contratual estabelecendo, expressamente, que a comissão só será paga ao vendedor depois que o comprador tiver pago o preço ajustado, contorna as eventuais dificuldades decorrentes da aludida imprecisão de conceitos.

É muito comum a devolução de mercadorias pelo comprador, sob o pretexto de que não apresentam as especificações ajustadas entre as partes ou porque acusam defeitos que as tornam inaceitáveis. A rigor, o vendedor tem direito à comissão resultante da operação, pois esta não se consumou em virtude de erro do empregador.

Ainda o art. 2º, da Lei, estatui que o vendedor tem direito à comissão sobre as vendas realizadas, diretamente, pelo empregador, se este lhe houver concedido, com exclusividade, uma zona de trabalho. A norma se aplica, também, às vendas realizadas por preposto do empregador.

As diárias de viagem são, habitualmente, pagas ao vendedor-viajante e têm por fim atender às despesas com sua manutenção durante o período em que, por força do seu contrato de trabalho, estiver deslocando-se de um para outro lugar. Essas diárias — se não ultrapassarem a 50% do salário — não se integram neste (§ 2º do art. 457, da CLT).

No que tange à situação do vendedor-viajante, entendemos que, para efeito do cumprimento do disposto no precitado art. 457, salário é aquele que resultar da média da sua remuneração nos últimos doze meses. Com alguma freqüência vem acontecendo que o vendedor inicialmente, obtém ganhos baixos sob a forma de comissões, mas, com o correr do tempo, eles atingem somas consideráveis, criando distorções desagradáveis na escala salarial da empresa. Estabelecer uma regra que sirva a todos os casos não é possível. As normas legais que protegem o contrato de trabalho contra alterações unilaterais ou que amparam o salário para torná-lo irredutível não permitem a aplicação de fórmula mágica. Em cada caso concreto se há de achar uma solução adequada. De notar, porém, que a própria Lei n. 3.207 oferece elementos para contornar essa situação. Destacamos três: redução da zona, transferência e lista de produtos. A eficácia dessas soluções depende, em boa parte, do momento em que forem empregadas. Se lembradas quando a curva ascensional das comissões se aproxima do ponto considerado perigoso para a hierarquia dos salários na empresa, mostrar-se-ão muito eficazes; se forem usadas quando já se estabeleceu o desequilíbrio entre o estipêndio do vendedor e o daqueles que lhe são superiores na hierarquia empresarial, talvez não produzam os efeitos esperados. De todo modo, cada caso concreto exige um exame especial.

Tem o empregador o direito de exigir do empregado vendedor todo o empenho possível na colocação de seus produtos. Proíbe, porém, a lei, o estabelecimento de quota mínima de produção, como condição essencial para o recebimento da parte fixa do salário ou de parcela das comissões. Consideramos eficaz medida de controle do trabalho do vendedor-viajante ou pracista a exigência de um relatório diário indicando, pelo menos, o nome e o endereço dos clientes visitados. De posse de tais elementos, pode o empregador verificar se o vendedor está usando seu tempo de modo satisfatório ou se está, realmente, envidando esforços para promover os negócios que lhe estão afetos.

A lei confere ao empregador a faculdade de fixar uma zona de trabalho para o vendedor com ou sem caráter de exclusividade. Essa zona pode ter as dimensões de um bairro, de um distrito, de uma cidade, de um ou mais Estados da Federação. Nada existe, outrossim, na lei que proíba o empregador de contratar a mediação do vendedor com referência apenas a alguns produtos de sua fabricação. Em consonância com o preceituado no § 1º, do art. 2º, a zona de trabalho é suscetível de ampliação ou de redução, desde que preservada a irredutibilidade da remuneração. Esse princípio do Direito do Trabalho pátrio é respeitado, na espécie, mediante o cálculo da média de remuneração percebida nos 12 últimos meses da diminuição da área da zona de trabalho. Ganha relevância essa faculdade do empregador, na hipótese em que o vendedor não se revela capaz de explorar, plenamente, a capacidade aquisitiva da clientela existente em sua área. Aí, é recomendável a restrição da zona de trabalho, atendida a supracitada cautela.

É dado, ainda, ao empregador transferir o vendedor de uma para outra zona de trabalho, desde que haja conveniência para as atividades da empresa. No caso, porém, dever-se-á fazer o cálculo mencionado no item anterior, objetivando o respeito ao princípio da irredutibilidade salarial. É de toda a conveniência ficar explícito no contrato de trabalho do vendedor que ele poderá ser transferido para outra zona de trabalho. "In casu", no nosso entendimento, cabe à empresa atender às despesas de mudança do empregado. Todavia, não terá ele direito aos 25% do salário. M. A. Cardone## (ob. cit., pág. 105), com fundamento no art. 470, da CLT, conclui que, na ocorrência dessa hipótese, tem o vendedor direito àquele adicional. Ora, o citado dispositivo consolidado ocupa-se de situação diversa, pois fala de transferência de caráter provisório do empregado, ao passo que o § 2º, do art. 2º, da Lei n. 3.207, refere-se à transferência definitiva de uma para outra zona de trabalho.

A Lei n. 3.207 tem em mira proteger o vendedor empregado, mas não o faz a ponto de subordinar, inteiramente, as conveniências da empresa aos seus interesses. Se o vendedor não vem explorando, razoavelmente, a zona que se lhe ofereceu, nada mais justo do que assegurar ao empregador o direito de transferi-lo de zona ou de reduzi-la. A lei ocupa-se, de modo imperioso, do caso de transferência, fixando a norma tuteladora do salário; é omissa, porém, no tocante à redução da área de trabalho. Sabemos que algumas empresas costumam jungir o vendedor a uma lista de clientes. Tem a característica de exclusividade e, de conseqüência, quando se verificar uma venda direta da empresa a tais clientes, o vendedor tem direito à respectiva comissão.

Estabelece a lei que a transação encaminhada pelo vendedor seja considerada aceita pelo empregador que não a recusar dentro de 10 dias contados da data da proposta. Quando a proposta é oriunda de ou-

tro Estado ou do estrangeiro, o prazo se dilata para 90 dias, prorrogável por prazo determinado, mediante comunicação feita, por escrito, ao empregado. Com o intuito de prevenir conflitos entre vendedor e empregador, é aconselhável dispor no contrato de trabalho que o primeiro deverá, na formulação do pedido do cliente, observar rigorosamente as prescrições da empresa, notadamente as que digam respeito ao preço, forma de pagamento, data de entrega, especificações do produto etc. Não se efetivando o negócio, por culpa do vendedor, ou se a sua omissão der causa a uma reclamação do cliente, deve ser ele punido da forma considerada justa pela empresa. Aqui se firma o princípio de que o vendedor empregado tem, tão-somente, a incumbência de descobrir o cliente e induzi-lo a comprar de seu empregador. Aceito o negócio por este último, nenhuma responsabilidade tem o vendedor por eventuais prejuízos que a empresa vendedora vier a sofrer.

Obriga, o art. 4º da lei, o empregador a enviar, mensalmente, ao vendedor a conta das comissões a que tem direito, acompanhada de cópia das faturas correspondentes aos negócios concluídos. Tal pagamento deve ser mensal, admitindo-se, porém, outra época que não exceda a um trimestre, desde que as partes contratantes venham a estipulá-la. Estamos em que a exigência do envio ao vendedor de cópias das faturas seja um exagero do legislador em matéria de proteção do empregado. Bastaria uma relação das faturas com dados identificadores, pois tem o empregado cópias dos pedidos encaminhados, como excelente meio de controle do que lhe é devido.

O art. 5º diz, com clareza solar, que, nas transações cujo resgate se efetua a prestação, "o pagamento das comissões e percentagens será exigível de acordo com a ordem do recebimento das mesmas". A propósito do momento em que o vendedor deve receber as comissões, queremos repetir que somos favoráveis ao seu pagamento depois de o empregador receber do cliente o preço do produto vendido. A verdade é que a lei não autoriza nem proíbe o pagamento das comissões após o recebimento, pelo empregador, do que lhe é devido pelo comprador. Diante da imprecisão dos termos da lei, pensamos que o vendedor e empresa agem licitamente, ao pactuar o pagamento da comissão depois de liquidada a compra pelo cliente.

É costume o vendedor informar-se da idoneidade financeira do comprador, do cliente. Se ficar comprovado que ele aceitou o pedido de um freguês cuja situação econômica era, notoriamente, má, ou cujos antecedentes eram pouco recomendáveis, é facultado à empresa aplicar o que se preceitua no art. 462, da CLT (é lícito o desconto no salário, em caso de dano causado pelo empregado, desde que acordado, ou na ocorrência de dolo do empregado).

Reza o art. 6º da lei, in verbis*: "A cessação das relações de trabalho, ou a inexecução voluntária do negócio pelo empregador, não prejudicará a percepção das comissões e percentagens devidas". Duas são as situações em que o vendedor empregado tem direito às comissões: na rescisão do contrato de trabalho e no desfazimento do negócio pelo empregador. Na primeira, isto é, na ocorrência da dissolução do contrato, o empregado tem direito às comissões dos negócios que se aperfeiçoaram, embora o pagamento pelo cliente se verifique após a ruptura do vínculo empregatício. Vamos mais longe: no estabelecimento da remuneração média do empregado, para efeito de cálculo da sua indenização, dever-se-ão incluir as comissões a que tem direito, embora o cliente ainda não tenha pago o preço da mercadoria comprada. A segunda situação refere-se à inexecução do negócio por decisão do empregador. Segundo nosso entendimento, o vendedor só tem direito às comissões, na hipótese, se o empregador rejeita a proposta encaminhada sem uma razão justificável, pois o vendedor cumpriu, na operação, todas as determinações a ela concernentes.*

Ocorrendo a transferência do vendedor para outra zona, com a observância do disposto no § 2º do art. 2º, da pré-falada lei (garantia do salário médio dos últimos doze meses), ulterior reajustamento salarial, por determinação da Justiça, em processo de dissídio coletivo, não incidirá sobre esse salário mínimo. Aplicar-se-á, apenas, na parte fixa do salário estipulado contratualmente. Tem ainda a jurisprudência se orientado no sentido de que o percentual da majoração salarial não atinge a percentagem das comissões. Assim acontece porque, com o aumento dos preços das mercadorias, eleva-se também o rendimento das comissões.

Serviço de inspeção e fiscalização pode ser confiado ao vendedor, onde houver conveniência para a empresa. Mas, aí, o empregado fará jus a um adicional de 1/10 da remuneração.

O vendedor-viajante, de conformidade com o determinado no art. 9º, da Lei, não poderá permanecer em viagem por tempo superior a 6 meses consecutivos. Entre uma viagem e outra, há de existir intervalo correspondente a 3 dias por mês da viagem realizada, intervalo que, em nenhuma hipótese, poderá ir além de 15 dias. Oportuno frisar que esse intervalo para repouso em nada interfere no período aquisitivo das férias anuais. Escusado dizer, ainda, que o aludido intervalo não tem qualquer reflexo na duração das férias anuais, pois resulta ele de norma imperativa que o equipara a tempo de serviço efetivo.

Reza o art. 62, da CLT, que as disposições pertinentes à duração do trabalho não se aplicam aos vendedores viajantes e pracistas, uma vez que seu trabalho é externo. Esse mesmo dispositivo consolidado diz expressamente que, nada obstante, é assegurado a esses empregados o repouso semanal. A Súmula n. 27, do TST, garante essa vantagem ao pracista. Há Juízes do Trabalho — com Mozart V. Russomano *à frente — que vêm sustentando não ser exigível tal pagamento quando consta do contrato que a comissão e a parte fixa do salário foram fixadas de molde a remunerar os dias de repouso semanal. É certo, porém, que a jurisprudência dominante se inclina por tese inteiramente oposta.*

Os preceitos da Lei n. 3.207 são aplicáveis àqueles que têm funções semelhantes ou iguais às do vendedor-viajante (não mencionou o vendedor-pracista), embora lhes empreste designação diferente. Em face do art. 10, da Lei n. 3.207, diz M. A. Cardone *que "funções semelhantes ou equivalentes seriam as dos chamados agentes de seguro, agentes de publicidade, cobradores, propagandistas etc." ("Viajantes e Pracistas no Direito do Trabalho", 1963, pág. 9). Não acompanhamos a autora na assertiva de que o propagandista desempenha funções idênticas às do vendedor-viajante ou pracista. Se ele se limita a fazer propaganda do produto fabricado por seu empregador, e não tem poderes para vendê-lo, parece-nos fora de dúvida que inexiste qualquer semelhança entre as funções de propagandista e de vendedor.*

Estamos em que a Lei n. 3.207 não se aplica ao trabalho do propagandista.

Se dispensado sem motivo justo, tem o vendedor direito às reparações pecuniárias previstas na CLT, porque esta se aplica ao seu contrato de trabalho e o

protege de modo igual ao dos demais empregados. É dado, por isso mesmo, ao empregador rescindir o contrato do vendedor quando comprovar a prática de uma das faltas graves arroladas no art. 482, da CLT. A falta mais comum é a desídia do viajante, que abandona a clientela, deixando de visitá-la rotineiramente e provocando acentuada queda nas vendas do produto. Outra infração contratual é a venda concomitante de produtos similares aos do empregador.

Para o efeito de contribuição ao INPS e ao FGTS, serão sempre consideradas as comissões e a parte fixa do salário ajustado com o vendedor empregado. As diárias de viagem — que não excedam a 50% da remuneração -, por não terem caráter salarial, não são computadas para aquele efeito. Entendemos, porém, que as diárias, no caso, são despesas dedutíveis no cálculo do Imposto de Renda da empresa. Trata-se de despesa operacional.

Do que acabamos de dizer, as diárias não se incluem na base de cálculo das férias e da indenização devida ao empregado despedido sem motivo justo.

ENFERMEIRO — *A enfermagem é exercida privativamente pelo Enfermeiro, pelo Técnico de Enfermagem e pela Parteira, respeitados os respectivos graus de habilitação. É o que dispõe a Lei n. 7.498, de 25.6.86. Não têm esses profissionais regime de trabalho especial ou remuneração mínima. A Lei n. 5.905, de 12.7.73 cria os Conselhos Federal e Regionais de Enfermagem. O Decreto n. 94.406, de 8.6.87, regulamentou a Lei n. 7.498.*

A Lei n. 967, de 28.12.94, modifica o texto do art. 23 da Lei n. 7.498, acima citada, para assegurar aos "Atendentes de Enfermagem, admitidos antes da vigência desta lei, o exercício das atividades elementares da enfermagem, observado o disposto em seu art. 15."

ENGENHEIRO — *Esta profissão é objeto de normas regulamentadoras contidas na Lei n. 4.950-A, de 22 de abril de 1966, na Lei n. 5.194, de 24 de dezembro de 1966, no Dec. n. 241, de 28 de fevereiro de 1967, no Dec.-lei n. 711, de 29 de julho de 1969, na Lei n. 6.496, de 7 de dezembro de 1977, e na Lei n. 6.619, de 16 de dezembro de 1978. Têm direito a um salário profissional, equivalente a seis vezes o maior salário mínimo, os diplomados pelos cursos regulares superiores de 4 anos ou mais, mantidos pelas Escolas de Engenharia, de Química, de Arquitetura, de Agronomia e de Veterinária; aos mesmos profissionais que se diplomarem em cursos cuja duração seja inferior a 4 anos, o salário profissional é igual a 5 vezes o salário mínimo. A jornada normal do engenheiro é de seis horas; as horas que excederem este limite devem ter um adicional correspondente a 25% do salário-hora do mínimo profissional, ao passo que o trabalho noturno deve ter um adicional de 25%, tendo como base de cálculo o salário diurno. O engenheiro de operação, de curso com duração mínima de 3 anos, foi criado pelo Dec. n. 241, de 28 de fevereiro de 1967. Seu salário mínimo profissional é igual a 5 vezes o maior salário mínimo.*

A Lei n. 6.839/80 prescreve, no art. 1º, que são obrigadas a registrar-se no CREA empresas cuja atividade básica seja a de engenharia.

ESTATÍSTICO — *A Lei n. 4.739, de 15 de julho de 1965, regulamentada pelo Dec. n. 62.497, de 1º de julho de 1965, regulamentada pelo Dec. n. 62.497, de 1º de abril de 1968, dispõe sobre o exercício da profissão de estatístico, que é de nível universitário. Só pode exercer a profissão quem exibir Carteira de Trabalho, expedida pelo Ministério do Trabalho, que lhe reconheça tal condição. São prerrogativas do estatístico: planejar e dirigir a execução de pesquisas ou levantamentos estatísticos; efetuar pesquisas e análises estatísticas; planejar e dirigir os trabalhos de controle estatístico de produção e de qualidade; elaborar padronizações estatísticas; efetuar perícias em matéria de estatística e assinar laudos respectivos; emitir pareceres no campo da estatística; assessoramento e direção de órgãos e seções de estatística; escrituração dos livros de registro ou de controle estatístico criados por lei. Reza a Lei n. 4.739, que suas disposições se aplicam às áreas públicas e privadas. O estatístico pode ser empregado. O respectivo contrato, dentro de 30 dias, deve ser remetido ao Conselho Federal ou aos Conselhos Regionais de Estatística. Trata-se de exigência desconhecida na maioria das leis reguladoras de profissões. Temos para nós que se trata de medida capaz de evitar fraudes à lei específica.*

FARMACÊUTICO — *A Lei n. 3.830, de 11 de novembro de 1960, cria os Conselhos Federal e Regionais de Farmácia e dá outras providências. O contrato de trabalho do farmacêutico, como empregado, obedece às prescrições da CLT. A lei especial não criou qualquer vantagem ou regalia para o farmacêutico que deva ser considerada na constituição da relação de emprego. O Dec. n. 85.878, de 7 de abril de 1981, estabelece normas para execução da Lei n. 3.830, de 11 de novembro de 1960, sobre o exercício da profissão de farmacêutico. No art. 1º, discrimina as atribuições privativas da profissão.*

*A Lei n. 9.120, de 26.10.95 (*in *DOU de 27.10.95) modifica a Lei n. 3.820, para estabelecer novo critério para composição dos Conselhos de Farmácia e alterar o processo eleitoral desses órgãos.*

O Superior Tribunal de Justiça, por sua 1ª Turma, julgou, a 20.11.2002, o Recurso Especial n. 441.135 e decidiu pela legalidade das multas aplicadas por um Conselho Regional de Farmácia em farmácia ou drogaria por ausência, em tempo integral, de farmacêutico.

Esse mesmo Tribunal aprovou, a 13.3.03, a Súmula n. 275 estabelecendo que "o auxiliar de farmácia não pode ser responsável técnico por farmácia ou drogaria" e, mediante iterativos acórdãos, nega inscrição do Auxiliar de Farmácia no Conselho Regional de Farmácia.

FISIOTERAPEUTA E TERAPEUTA OCUPACIONAL — *O Dec.-lei n. 938, de 13 de outubro de 1969, provê sobre as profissões de fisioterapeuta e terapeuta ocupacional. Ambos são profissionais de nível superior. É atividade privativa do fisioterapeuta executar métodos e técnicas fisioterápicas com a finalidade de restaurar, desenvolver e conservar a capacidade física do paciente. É atividade privativa do terapeuta ocupacional executar métodos e técnicas terapêuticas e recreacionais com a finalidade de restaurar, desenvolver e conservar a capacidade mental do paciente. A Lei n. 6.316, de 17 de dezembro de 1975, criou o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Fisioterapia e Terapia Ocupacional. Só pode exercer a profissão quem for registrado num daqueles Conselhos. Os dois profissionais referidos podem ser admitidos como empregados. A Lei n. 8.856, de 1º.3.94, estabelece que esses profissionais ficam sujeitos à prestação máxima de 30 horas semanais de trabalho.*

FONOAUDIÓLOGO — *Trata-se de profissão criada pela Lei n. 6.965, de 9 de dezembro de 1981, regulamentada pelo Dec. n. 87.218, de 31 de maio de 1982. É de nível superior. A lei, em seu art. 4º, confere, com exclusividade, ao fonoaudiólogo algumas atribuições*

das quais destacamos as seguintes: a) desenvolver trabalho de prevenção no que se refere à área da comunicação escrita (?) e oral, voz e audição; b) realizar terapia fonoaudiólogica dos problemas de comunicação oral e escrita, voz e audição; c) projetar, dirigir ou efetuar pesquisas fonoaudiológicas promovidas por entidades públicas, privadas, autarquias e mistas. Foram criados Conselhos Federal e Regionais de Fonoaudiologia.

GEÓLOGO — *A profissão é disciplinada pela Lei n. 4.076, de 23 de junho de 1962. Com diploma devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, o geólogo pode registrar-se no Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura. O art. 6º define as atividades de competência exclusiva do geólogo.*

GEÓGRAFO — *A Lei n. 6.664, de 26 de junho de 1979, disciplina a profissão de geógrafo. O exercício dessa profissão só é permitido aos geógrafos e aos bacharéis em Geografia e em Geografia e História, formados pelas Faculdades de Filosofia, Ciências e Letras e pelos Institutos de Geociências das Universidades oficiais ou oficialmente reconhecidas. No art. 3º são enumeradas as atividades privativas do geógrafo, cuja atividade profissional é fiscalizada pelo Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia da jurisdição em que a atividade for exercida (art. 5º, do Dec. 85.138). O Dec. n. 85.138, de 15 de setembro de 1980, regulamenta a Lei n. 6.664/79.*

V. Lei n. 7.399, de 4.11.85, que alterou o art. 2º da Lei n. 6.664, de 26.6.79 e o Decreto n. 92.290, de 10.1.86 que a regulamentou.

GUARDADOR E LAVADOR DE VEÍCULOS — *O exercício dessa profissão depende de registro na Delegacia Regional do Trabalho. Vários documentos são exigidos de quem estiver interessado nesse registro, tais como prova de identidade, atestado de bons antecedentes, certidão negativa de cartórios criminais, prova de estar em dia com as obrigações eleitorais e prova de quitação do serviço militar. As obrigações eleitorais e militares não devem impedir alguém de trabalhar. Limitam elas a liberdade de trabalho constitucionalmente assegurada. O infrator, na hipótese, deve sofrer outras sanções, mas nunca a de ficar impossibilitado de prover a própria subsistência por meio do trabalho honesto.*

GUIA DE TURISMO — *Foi essa profissão criada pela Lei n. 8.623, de 28.1.93, regulamentada pelo Decreto n. 946, de 1.10.93. Para exercer essa profissão, o interessado deve ser cadastrado na EMBRATUR — Instituto Brasileiro de Turismo para exercer as atividades de acompanhamento, orientação e transmissão de informações a pessoas ou grupos, em visitas, excursões urbanas, municipais, estaduais, interestaduais, internacionais ou especializadas.*

JORNALISTA PROFISSIONAL — *Esta profissão é regulada pelo Dec.-lei n. 972, de 17 de outubro de 1969, pela Lei n. 5.696, de 24 de agosto de 1971, pela Lei n. 6.612, de 7 de dezembro de 1978, e pelo Dec. n. 83.284, de 13 de março de 1979. No art. 2º, do Dec.-lei já citado, são relacionadas as atividades privativas do jornalista (v. também, Seção XI — Dos Jornalistas Profissionais — arts. 302 a 316).*

Empresa jornalística é a que tem como atividade a edição de jornal ou revista, ou a distribuição de noticiário, com funcionamento efetivo, idoneidade financeira e registro legal. Equipara-se à empresa jornalística a seção ou serviço de empresa de radiodifusão, televisão ou divulgação cinematográfica ou de agência de publicidade. A empresa não-jornalística, sob cuja responsabilidade se editar publicação destinada à circulação externa, promoverá o cumprimento da lei relativamente ao jornalista.

Só pode obter o registro de jornalista quem for brasileiro (nato ou naturalizado). O art. 6º do Dec.-lei n. 972 classifica as funções desempenhadas pelos jornalistas: redator; noticiarista; repórter de setor; rádio-repórter e outros. A jornada normal do jornalista é de cinco horas. É admitido o ajuste de um adicional, por meio de pacto coletivo ou de sentença normativa, pela divulgação do trabalho produzido pelo jornalista em mais de um veículo de comunicação coletiva. O jornalista pode ser autônomo ou empregado. Acreditamos que, na prática, não seja muito fácil fazer a distinção entre aquele profissional que trabalha de maneira independente e o que trabalha de forma subordinada.

LEILOEIRO — *O diretor do Departamento Nacional de Registro do Comércio, do Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo, baixou a Instrução Normativa n. 64, de 27.6.97 ("in" DOU de 30.6.97, pp. 13.713/4) com fundamento no inciso XIII do art. 5º da Constituição Federal, nos arts. 1º e 32 da Lei n. 8.934/94 e nos arts. 7º, 32 e 63 do Decreto n. 1.800, de 30.1.96, disciplinando as atividades do leiloeiro.*

Essa profissão é exercida mediante matrícula na Junta Comercial. Deve o leiloeiro ter, no mínimo, 25 anos completos.

LEILOEIRO RURAL — *Esta profissão foi criada pela Lei n. 4.021, de 20 de dezembro de 1961. Em cada Estado haverá o número de leiloeiros que a Federação das Associações Rurais julgar conveniente. Posteriormente à data de vigência da lei em apreço, o sindicalismo rural estruturou-se em nosso País. Por isso, entendemos que aquele encargo foi transferido para a Federação da Agricultura de cada Estado. A tal organismo compete, também, fiscalizar o exercício da profissão e destituir aqueles que se mostrarem incompatíveis com a atividade. O leiloeiro rural pode nomear seus prepostos. Em caso de enfermidade ou de impedimento ocasional do leiloeiro, o preposto o substitui. Admitimos a possibilidade de estabelecer-se o vínculo empregatício entre ambos. Tudo depende das características de cada caso concreto.*

MASSAGISTA — *Esta profissão é disciplinada pela Lei n. 3.968, de 5 de outubro de 1961. O exercício da profissão só é permitido a quem possua certificado de habilitação expedido e registrado pelo Serviço Nacional de Fiscalização da Medicina, após aprovação em exame perante o mesmo órgão. Assim credenciado, pode o profissional ter gabinete em seu próprio nome, sendo-lhe vedado, porém, aplicar massagem sem prescrição médica. Os empregados de massagista que possua gabinete próprio, são protegidos pela CLT.*

MÉDICO — *As atividades profissionais do médico são regulamentadas pela Lei n. 3.268, de 30 de setembro de 1957 (revogou o Dec.-lei n. 7.955, de 13 de setembro de 1945), pelo Dec. n. 44.045, de 19 de julho de 1958, pelo Dec.-lei n. 150, de 9 de fevereiro de 1967, pela Lei n. 5.695, de 23 de agosto de 1971, e pela Lei n. 6.681, de 16 de agosto de 1979. É permitido o exercício dessa profissão àqueles que se diplomarem em Faculdades oficiais ou legalmente reconhecidas e se registrarem nos Conselhos Regionais de Medicina. O salário mínimo profissional do médico corresponde a 3 vezes o salário mínimo da região ou sub-região, o dos*

auxiliares — auxiliar de laboratorista e radiologista e internos — é de duas vezes aquele salário mínimo da região ou sub-região. A jornada normal do médico é de duas horas no mínimo, e de quatro horas, no máximo; a dos auxiliares é de 4 horas. Admite-se a prorrogação da jornada até o máximo de duas horas diárias. Ainda que o médico trabalhe para vários empregadores, seu total diário de horas de serviço não deve ir além de 6. A cada 90 minutos de trabalho, tem o médico direito a um repouso de 90 minutos. Suas horas suplementares são remuneradas com um adicional de 25% sobre a hora normal. A hora noturna de trabalho acarreta um pagamento adicional de 20% sobre o valor da hora diurna. A chefia de qualquer serviço médico deve caber sempre a um médico. Às instituições de fins beneficentes e caritativos, que demonstrem não poder pagar os níveis mínimos de salários instituídos por lei, será facultado requerer ao Conselho Nacional do Serviço Social isenção total ou redução dos mesmos salários. A Lei n. 6.932, de 7 de julho de 1981, dispõe sobre as atividades do médico residente. Trata-se de modalidade de ensino pós-graduação, destinada a médicos, sob a forma de cursos de especialização, caracterizada por treinamento em serviço, funcionando sob a responsabilidade de instituições de saúde, universitárias ou não, e sob a orientação de profissionais médicos de elevada qualificação ética e profissional. Ao médico residente é assegurada bolsa de estudo de valor equivalente ao vencimento inicial da carreira de médico, de 20 horas semanais, paga pela instituição, acrescido de um adicional de 8%, a título de compensação previdenciária, incidente na classe da escala de salário-base a que fica obrigado por força de sua vinculação, como autônomo, ao regime da Previdência Social. O Conselho Federal de Medicina baixou a Resolução n. 1.084/82 (DOU de 7.6.82), exigindo dos médicos que firmem contrato de prestação de serviços profissionais, tais como sociedades civis, fundações, cooperativas e outras que lhe remetam cópia do mesmo para "a devida apreciação". Ademais disso, proíbe esses profissionais de trabalhar para pessoas jurídicas que recontratam seus serviços com terceiros, com finalidade comercial ou lucrativa. É louvável o propósito do CFM de impedir certas práticas abusivas por algumas sociedades de medicina coletiva, mas aquela Resolução ofende a liberdade de trabalho e por isso passível de anulação perante a Justiça.

A Lei n. 6.932, de 7.7.81, alterada pela Lei n. 7.601, de 15.5.87, dispõe sobre as atividades do médico residente.

V. Código de Ética Médica, baixado em 1988, pelo Conselho Federal de Medicina. Seu art. 35 merece destaque: "É vedado ao médico: deixar de atender em setores de urgência e emergência, quando for de sua obrigação fazê-lo, colocando em risco a vida do paciente, mesmo respaldado por decisão majoritária da categoria".

Resulta dessa norma a obrigação do médico atender a um paciente, mesmo em caso de greve, se houver risco de vida. O referido art. 35 é obscuro. Não esclarece se os setores de urgência e emergência são de um hospital, de um ambulatório, de uma clínica.

Em qualquer caso — dizemos nós — é passível de sanções penais o médico que se defrontar, em qualquer local, com um paciente em estado grave e se recusar a atendê-lo devido a um movimento grevista.

MÉDICO VETERINÁRIO — *Sua Lei reguladora tem o número 5.517, de 23 de outubro de 1968 (v. Dec. n. 64.704, de 17 de junho de 1969), e foi alterada pela Lei n. 10.673, de 16.5.03. A profissão só pode ser exercida por quem for portador de diploma expedido por escola oficial ou reconhecida, e por profissionais diplomados no estrangeiro, que tenham revalidado e registrado seu diploma em nosso País. Além disso, é imprescindível que o profissional possua carteira expedida pelo Conselho Federal ou Regional de Medicina Veterinária. No art. 5º, da Lei, são relacionadas as funções e atividades de competência privativa do médico veterinário, dentre as quais destacamos: direção dos hospitais para animais; planejamento e execução da defesa sanitária animal; direção técnica sanitária dos estabelecimentos industriais e de outros estabelecimentos onde estejam permanentemente em exposição ou em serviço animais ou produtos de sua origem; inspeção e fiscalização sob o ponto de vista sanitário e higiênico dos matadouros, frigoríficos, fábricas de conservas de carne e de pescado etc.; peritagem sobre animais, identificação, defeitos, vícios, doenças, acidentes e exames técnicos em questões judiciais. Esse profissional não é beneficiado pela legislação especial que fixa o salário mínimo do médico e sua jornada especial de trabalho.*

MÉDICOS VETERINÁRIOS MILITARES — *A Lei n. 6.885, de 9 de dezembro de 1980, dispõe sobre a inscrição de médicos veterinários militares nos Conselhos Regionais de Medicina Veterinária.*

METEOROLOGISTA — *A Lei n. 6.835, de 14 de outubro de 1980, dispõe que a profissão de meteorologista só pode ser exercida por quem possuir: diploma de conclusão de curso superior em Meteorologia; diploma de idêntico curso ministrado por entidade estrangeira, revalidado no País, diploma de bacharel em Física, modalidade de Meteorologia, expedido pelo Instituto de Geociências da Universidade Federal do Rio de Janeiro e devidamente registrado no MEC; diploma de conclusão de um dos cursos superiores de Física, Geografia, Matemática e Engenharia e haja feito concurso para ingresso no serviço público e prova de que está exercendo, em empresa privada, há mais de 3 anos, funções de meteorologista. A profissão será fiscalizada pelo CREA. O art. 7º enumera as atribuições privativas do meteorologista. Não tem salário profissional nem regime especial de trabalho. Se empregado, seu contrato é inteiramente regido pela CLT.*

MUSEÓLOGO — *Esta profissão é regulada pela Lei n. 7.287, de 18.12.84 (regulamento baixado pelo Dec. n. 91.775, de 15.10.85).*

MÚSICO — *O exercício dessa profissão é disciplinado pela Lei n. 3.857, de 22 de dezembro de 1960. Não existe qualquer óbice legal ao exercício da profissão de músico, de maneira autônoma ou subordinada. A Ordem dos Músicos é formada do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais. Tais organismos podem aplicar penalidades que vão da advertência à cassação do exercício profissional "ad referendum" do Conselho Federal. A imposição das penas obedecerá à graduação ao art. 19, salvo os casos de gravidade manifesta. O exercício da profissão é permitido àqueles que forem diplomados pelas várias escolas de música e por aqueles que, por não possuírem diploma de escola reconhecida ou oficial, sejam aprovados em exame prestado perante banca examinadora de três especialistas no mínimo, indicados pela Ordem e pelos Sindicatos de músicos do local e nomeados pela autoridade*

competente do Ministério do Trabalho. Os arts. 29 e 30 dão a classificação dos músicos e suas atribuições exclusivas. Consoante o art. 41, o músico não pode trabalhar mais de 5 horas, excetuados os casos previstos na Lei. O tempo de ensaios é computado no período de trabalho. A duração normal do trabalho pode ser elevada a 6 horas e, excepcionalmente, a 7 horas. A hora extraordinária terá o dobro da remuneração normal. O intervalo para refeição e repouso é de uma hora. Os demais períodos de repouso intercalares na jornada são considerados tempo de trabalho. Os contratos de trabalho de músico têm de ser registrados no Ministério do Trabalho, ou melhor, nas Delegacias Regionais do Trabalho.

NUTRICIONISTA — *O exercício dessa profissão, regulado pela Lei n. 8.234, de 17.9.91, cabe àqueles que concluíram o respectivo curso superior e sejam possuidores de carteira de identidade profissional expedida pelo Conselho Regional da classe nos termos da Lei n. 6.583, de 20.10.78, regulamentada pelo Dec. n. 84.444, de 30.1.80. No primeiro diploma legal se relacionam as atividades privativas dos nutricionistas, das quais destacamos as seguintes: direção, coordenação e supervisão de cursos de graduação em nutrição; planejamento, organização, direção, supervisão e avaliação de serviços de alimentação e nutrição; planejamento, coordenação, supervisão e avaliação de estudos dietéticos; ensino das matérias profissionais dos cursos de graduação em nutrição; ensino das disciplinas de nutrição e alimentação nos cursos de graduação da área de saúde e outras afins; auditoria, consultoria e assessoria em nutrição e dietética; assistência e educação nutricional e coletividades ou indivíduos sadios ou enfermos em instituições públicas e privadas e em consultórios de nutrição e dietética; assistência dietoterápica hospitalar, ambulatorial e a nível de consultórios de nutrição e dietética, prescrevendo, planejando, analisando, supervisionando e avaliando dietas para enfermos. O nutricionista não tem horário especial de trabalho. Essa profissão é protegida tanto na esfera pública como privada.*

ODONTÓLOGO — *O exercício da Odontologia é regulado pela Lei n. 5.081, de 24 de agosto de 1961, que revogou, expressamente, o Dec.-lei n. 7.718, de 9 de julho de 1945, e a Lei n. 1.314, de 17 de janeiro de 1951. A Lei n. 4.234, de 14 de abril de 1964, criou os Conselhos Federal e Regionais de Odontologia. Trata-se de curso superior. O art. 6º, da primeira lei citada, petência do cirurgião-dentista. A Lei n. 3.999, de 15 de dezembro de 1961, é aplicável aos dentistas. De conseqüência, têm eles direito a salário profissional, jornada de 2 a 4 horas, sendo permitido um número não superior de duas horas suplementares, com remuneração 25% maior que a da normal (v. Súmula n. 143, do TST).*

OPERADOR DE TRANSPORTE MULTIMODAL DE CARGAS. *A Lei n. 9.611, de 10.2.98, regulamentada pelo Decreto n. 3.411, de 12.4.00, disciplina as atividades do Operador de Transporte Multimodal, o qual se incumbe do transporte de cargas mediante o uso de veículos de várias modalidades.*

ORIENTADOR EDUCACIONAL — *A Lei n. 5.564, de 21 de dezembro de 1968, provê sobre o exercício dessa profissão. Cabe-lhe assistir o educando, individualmente ou em grupo, no âmbito das escolas e sistemas escolares de nível médio e primário, visando ao desenvolvimento integral e harmonioso de sua personalidade, ordenando e integrando os elementos que exercem influência em sua formação e preparando-o para o exercício das opções básicas. Cabe-lhe, outrossim, lecionar as disciplinas da área de orientação educacional. A supradita lei foi regulamentada pelo Dec. n. 72.846, de 26 de setembro de 1973. O contrato de trabalho desse profissional rege-se pelas normas gerais aplicáveis ao professor.*

PEÃO BOIADEIRO — *A Lei n.10.220, de 11.4.2001 (in DOU de 12.4.01) considera o peão boiadeiro um atleta profissional e cuja atividade consiste, na participação, mediante remuneração pactuada em contrato próprio, em provas de destreza no dorso de animais eqüinos ou bovinos, em torneios patrocinados por entidades públicas ou privadas. O prazo de vigência desse contrato é de 4 dias no mínimo e de 2 anos, no máximo. A jornada de trabalho desse profissional não pode exceder a oito horas. É indubitável serem tempo de serviço os trabalhos preparatórios do torneio e o treinamento do atleta sob a supervisão de seu empregador.*

PESCADOR — *Trata-se de profissão objeto Dec.-lei n. 221, de 28 de fevereiro de 1967 (regulamentado pelo Dec. n. 64.618, de 2 de junho de 1969). Os contratos de trabalho e o sistema de pagamento do pescador reger-se-ão pelas disposições dos Capítulos XLIV, XLV e XLIX, do Regulamento para o Tráfego Marítimo, e normas respectivas da CLT. Segundo o disposto no art. 13, do Dec. n. 64.618, "nenhum membro da lotação de uma embarcação pesqueira pode ser excluído do sistema de remuneração estipulado no contrato de trabalho registrado na Capitania dos Portos".*

PETROQUÍMICO — *A Lei n. 5.811, de 11 de outubro de 1972, instituiu regime de trabalho aplicável aos empregados que prestam serviços na exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, bem como na industrialização do xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos. Sempre que for imprescindível à continuidade operacional, o empregado será mantido em seu posto de trabalho em regime de revezamento. Não padece dúvida que tal situação é de caráter extraordinário. É mister que exista um motivo para a permanência contínua do empregado no local de trabalho. Turno de 12 horas é admissível nas atividades de exploração, perfuração, produção e transferência do petróleo no mar, ou então, em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso. No art. 3º são arroladas as vantagens a que faz jus o empregado submetido a regime de revezamento de 8 horas; no art. 4º estão as vantagens dos que cumprem turno de 12 horas. O art. 8º veda a permanência do empregado em regime de revezamento ou de sobreaviso por período superior a 15 dias. O empregado sujeito a turno de 8 horas, em revezamento, tem direito a um repouso de 24 horas consecutivas para cada 3 turnos trabalhados. Diz o art. 7º da Lei n. 5.811, que esse repouso quita a obrigação patronal relativa ao repouso semanal remunerado. É flagrante a inconstitucionalidade desse dispositivo. O repouso semanal tem garantia constitucional e não se confunde com o repouso a cada 3 turnos trabalhados. Tem o trabalhador direito aos dois repousos.*

PORTEIROS, ZELADORES, FAXINEIROS E SERVENTES DE PRÉDIOS DE APARTAMENTOS RESIDENCIAIS — *Reza a Lei n. 2.757, de 23 de abril de 1956, que os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular, são protegidos por esta Consolidação. Representa o empregador, em Juízo, na hipótese, o síndico. Respondem os condôminos, proporcionalmente, pelas obrigações previstas nas leis trabalhistas, inclusive as judiciais*

e extrajudiciais. A lei é omissa no tocante aos prédios para fins comerciais, em condomínio. Por analogia, a Lei n. 2.757 é aplicável aos empregados da sua administração. Ver nossos comentários ao art. 7º sobre a aplicabilidade das disposições da CLT aos contratos de trabalho de porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais.

PRÁTICO DE BARRA — *É essa profissão regulada pela Lei n. 9.537, de 11 de dezembro de 1997, cujo art. 13 dispõe que "o serviço de praticagem será executado por práticos devidamente habilitados, individualmente, organizados em associações ou contratados por empresas". A associação de práticos deve ter por finalidade a distribuição eqüitativa de trabalho entre os seus filiados.*

PROPAGANDISTA E VENDEDOR DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS — *Consoante a Lei n. 6.224, de 14 de julho de 1975, é aquele que exerce função remunerada nos serviços de propaganda e venda de produtos químico-farmacêuticos e biológicos nos consultórios, empresas, farmácias, drogarias e estabelecimentos médicos, odontológicos, médico-veterinários etc. Admite a lei que esse profissional também promova vendas, cobranças e outras atividades acessórias. É vedado o exercício da profissão ao menor de 18 anos. Trata-se de atividade profissional que se realiza fora da empresa e, como trabalho externo, está sujeito às normas constantes da CLT. Não tem salário profissional nem jornada especial.*

PSICÓLOGO — *Diz a Lei n. 4.119, de 27 de agosto de 1962, que a formação em Psicologia far-se-á nas Faculdades de Filosofia, em cursos de bacharelado, licenciado e psicólogo. Os dois primeiros habilitam para o magistério; o último — o psicólogo — a desempenhar as funções descritas no § 1º, do art. 13, da supracitada lei: diagnóstico psicológico; orientação e seleção profissional; orientação psicopedagógica e solução de problemas de ajustamento. Na prática, é possível um pequeno conflito entre o psicólogo e o assistente social. Este, quando se ocupa do serviço social individual, desempenha papel muito semelhante ao do psicólogo. A Lei n. 5.766, de 20 de dezembro de 1971, criou o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia. Quem não estiver inscrito num Conselho Regional não poderá exercer a profissão. O psicólogo pode atuar profissionalmente como um profissional liberal ou como empregado. Em qualquer caso de relação de emprego, seu contrato é regido pelas normas gerais constantes da CLT.*

PUBLICITÁRIO E AGENCIADOR DE PROPAGANDA — *Ambas as profissões são disciplinadas pela Lei n. 4.680, de 18 de junho de 1965 (regulamentada pelo Dec. n. 57.690, de 1º de fevereiro de 1966). Publicitário é aquele que exerce função técnica nas agências de propaganda; agenciador de propaganda é o profissional vinculado aos veículos de divulgação e que a eles encaminha propaganda por conta de terceiros. Dispõe expressamente a Lei que os veículos de divulgação não podem pagar comissões a quem lhes encaminhar diretamente a propaganda se não for ele agenciador devidamente registrado no Ministério do Trabalho. Parece-nos que, à semelhança do que ocorre com o vendedor pracista ou viajante, é legítima a estipulação em contrato de trabalho que determinada base territorial pertencente a um agenciador de propaganda, hipótese em que terá direito às comissões relativas à propaganda enviada diretamente ao veículo de divulgação, por cliente sediado em sua área exclusiva.*

QUÍMICO — *A Lei n. 2.800, de 18 de junho de 1956, cria os Conselhos Federal e Regionais de Química e dispõe sobre o exercício da profissão de químico. Diz essa lei que são profissionais da Química os bacharéis em Química, os técnicos químicos (art. 20) e os possuidores de diplomas de químico, químico industrial, químico industrial agrícola ou engenheiro-químico, expedidos por escolas oficiais ou reconhecidas pelo poder competente (art. 325, da CLT). O § 1º do art. 20, da supracitada lei, fixa a competência desses profissionais. Os engenheiros químicos, além de se inscreverem no CREA, deverão fazê-lo também nos Conselhos Regionais de Química, quando tiverem de trabalhar como químico. Só o engenheiro-químico é contemplado com as vantagens que a Lei n. 4.950-A, de 22 de abril de 1966, concede aos engenheiros: salário mínimo profissional e jornada especial de 6 horas.*

RADIALISTA — *Esta profissão é hoje regulada pela Lei n. 9.610, de 19.2.98 e que revogou, expressamente a anterior — 6.015, de 16.12.78.*

RELAÇÕES PÚBLICAS — *A Lei n. 5.377, de 11 de dezembro de 1967, disciplina o exercício dessa profissão. "Profissional de relações públicas" é atividade privativa dos bacharéis formados em curso de nível superior, aos que concluírem curso similar no estrangeiro, após revalidação do diploma no Brasil, e àqueles que exerciam essa profissão há mais de 24 meses, em período anterior à vigência da lei e que sejam sócios titulares da Associação Brasileira de Relações Públicas. Em nosso entendimento, quem provar que exercia a profissão em tela, mesmo por período inferior a 24 meses, antes da edição da Lei n. 5.377, terá direito ao registro e ao uso do título de profissional em Relações Públicas. É que adquirira o direito de trabalhar nesse setor antes que a lei especial estabelecesse as exigências de que já falamos. O Dec.-lei n. 860, de 11 de setembro de 1969, criou o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Relações Públicas. Esses profissionais não têm direito à jornada especial nem à remuneração mínima de caráter profissional.*

REPRESENTANTES COMERCIAIS AUTÔNOMOS — *De conformidade com a Lei n. 4.886, de 9 de dezembro de 1965, "exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha em caráter não eventual, por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para transmiti-los aos representados, praticando, ou não, atos relacionados com a execução dos negócios". Quem exercer a profissão de forma autônoma tem de estar registrado no Conselho Regional dos Representantes Comerciais. Escusado esclarecer que a relação de emprego jamais se constitui entre a pessoa jurídica que explora a mediação comercial e o estabelecimento representado. De outro lado, não é pelo simples fato de um representante comercial estar registrado no respectivo Conselho Regional que se caracteriza seu trabalho independente. Se o representante está sujeito à produção mínima, a controle de atividades, a relatórios e a outras exigências que fazem configurar o trabalho subordinado, é evidente que, aí, se torna ele um empregado. O art. 27 informa quais os elementos que, obrigatoriamente, devem constar do contrato de representação comercial, quando celebrado por escrito. O parágrafo único, desse mesmo dispositivo, fala do critério para cálculo da indenização nos casos em que não há contrato escrito. Os arts. 34, 35 e 36 cuidam da rescisão do contrato e das causas que podem justificá-*

la. É a Justiça Comum a competente para julgar os dissídios entre os representantes autônomos e as firmas representadas. V. Lei n. 8.420, de 8.5.92 (DOU 11.5.92), alterando os arts. 24, 25, 27, 31, 32, 39, 41 e 43 a 47 inclusive, da Lei n. 4.886, de 9.12.65.

SECRETÁRIO — *Essa profissão é disciplinada pela Lei n. 6.556, de 5 de setembro de 1978. Só podem exercê-la aqueles que concluírem o curso regular de Secretariado, a nível de 2º grau. Reza o art. 2º que poderá beneficiar-se do artigo anterior o profissional que conte dois ou mais anos de atividades próprias de secretário, na data da vigência da lei, e que apresente curso a nível de 2º grau. De observar-se que, antes da edição da lei em causa, a profissão de secretário não estava sujeita a qualquer limitação. Por isso, entendemos que a lei em foco ofende o princípio do direito adquirido, ao fazer aquelas exigências contidas no art. 2º.*

SECRETÁRIO-EXECUTIVO — *Profissão criada pela Lei n. 7.377, de 30.9.85. Essa Lei foi alterada pela de n. 9.261, de 10.1.96, regulando situações daqueles que, comprovadamente, exerciam as funções de secretários de níveis de 2º grau ou superior, antes da respectiva regulamentação legal.*

SOCIÓLOGO — *A Lei n. 6.888, de 11 de dezembro de 1980, dispõe sobre o exercício da profissão de sociólogo. É dito, no seu art. 2º, ser da competência desse profissional "elaborar, supervisionar, orientar, coordenar, planejar, programar, implantar, controlar, dirigir, executar, analisar ou avaliar estudos, trabalhos, pesquisas, planos, programas e projetos atinentes à realidade social". Prevemos sérias discussões e controvérsias sobre o campo reservado à atuação do sociólogo. A expressão "realidade social" é por demais abrangente, o que levará muitos interessados a pensar na ingerência em outros setores profissionais. A Lei n. 6.888 foi regulamentada pelo Dec. 89.531, de 5.4.84.*

TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO — *A profissão é regulada pela Lei n. 4.769, de 9 de setembro de 1965, e foi modificada pela Lei n. 8.873, de 26.4.94 (DOU de 27.4.94). No art. 2º é dito que essa atividade profissional se exerce mediante "pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens, laudos, assessoria em geral, chefia intermediária, direção superior, etc.". Incluem-se, ainda, na competência do técnico de administração seleção de pessoal, orçamento, administração financeira e relações públicas que, respectivamente, são atividades mais próprias do psicólogo, do bacharel em Ciências Contábeis e do profissional de Relações Públicas, profissões regulamentadas por lei. É um dos casos mais gritantes de interpenetração de prerrogativas de profissões diferentes. A Lei em causa é regulamentada pelo Dec. n. 61.934, de 22 de dezembro de 1967. O técnico de administração tanto pode ser um profissional liberal, como um empregado. Não tem direito à jornada especial de trabalho nem a salário mínimo profissional.*

A denominação dessa profissão foi alterada para "administrador" pela Lei n. 7.321, de 13.6.85.

*V. Resolução Normativa n. 135, do Conselho Federal de Administração (*in *DJU de 24.8.95, p. 13016) dispondo sobre perícias, em juízo, a cargo do profissional de administração.*

TÉCNICO DE ARQUIVO — *V. Lei n. 6.546, de 4.7.78, regulamentada pelo Decreto n. 82.590, de 6.11.78, e Portaria MTE n. 3.220, de 10.7.87.*

TÉCNICO DE FUTEBOL — *A Lei n. 8.650, de 22.4.93, declara que empregador desse profissional é a sociedade esportiva que cultiva o futebol. O exercício dessa profissão é reservado, preferencialmente, aos diplomados das Escolas de Educação Física. Note-se que isto não é exclusivo. Da carteira de trabalho do Técnico deve constar obrigatoriamente o prazo de vigência que, em nenhuma hipótese, poderá ser superior a dois anos. Faz jus às vantagens e garantias oferecidas pela CLT ao empregado (férias, FGTS, 13º salário etc.). A Lei citada é silente quanto à possibilidade de o contrato ter duração superior a dois anos. Como esse diploma legal manda estender ao Técnico de Futebol as disposições da CLT que não o contrariarem, conclui-se que esse contrato passa a ser por tempo indeterminado.*

TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA — *É essa profissão regulada pela Lei n. 6.710, de 5 de novembro de 1979. São exigências, para o exercício da profissão, habilitação profissional, a nível de 2º grau, no Curso de Prótese Dentária e inscrição no Conselho Regional de Odontologia. A conclusão do curso não é exigida daqueles que, até a data de publicação da Lei n. 6.710, se encontravam legalmente autorizados ao exercício da profissão. Esses profissionais estão impedidos de atender diretamente a um cliente. O técnico em prótese dentária pode ser empregado de um cirurgião-dentista. A supracitada Lei foi regulamentada pelo Dec. n. 87.689, de 11.10.82.*

TÉCNICO EM RADIOLOGIA — *A Lei n. 7.394, de 29.10.85, regula o exercício dessa profissão. O salário profissional é igual a dois salários mínimos, incidindo sobre ele 40% de risco de vida e insalubridade.*

*A supracitada Lei foi modificada pela Lei n. 10.508, de 10.7.2002 (*in *DOU de 11.7.2002) a fim de exigir do Técnico em Radiologia o certificado de conclusão do ensino médio e formação profissional mínima de nível técnico em radiologia.*

TÉCNICO INDUSTRIAL — *O exercício dessa profissão é disciplinado pela Lei n. 5.224, de 5 de novembro de 1968. É de nível médio. É privativo de quem concluiu um dos cursos do segundo ciclo de ensino técnico industrial.*

Essa Lei foi regulamentada pelo Decreto n. 90.922, de 6.2.85, que sofreu alteração pelo Decreto n. 4.560, de 30.12.02 (DOU de 31.12.02).

TECNÓLOGO EM PROCESSAMENTO DE DADOS — *O Conselho Federal de Técnicos de Administração, com fundamento na Lei n. 4.769, de 9 de setembro de 1965, baixou a Resolução Normativa n. 8, de 27 de maio de 1980, estabelecendo condições operacionais para o registro de tecnólogo em processamento de dados.*

TRABALHADOR DE BLOCO. *É um trabalhador portuário incumbido da execução, nas embarcações, de serviços de limpeza e conservação. Regula essa atividade profissional a Lei n.5.385, de 16.2.68 e o art.57 da Lei n.8.630/93.*

TRADUTOR PÚBLICO E INTÉRPRETE COMERCIAL — *É profissão regulamentada pelo Decreto n. 13.609, de 21.10.43. Só é exercida por quem for aprovado em concurso de provas nas Juntas Comerciais do País. O Diretor do Departamento Nacional de Registro do Comércio, do Ministério da Indústria e Comércio,*

*pela Instrução Normativa n. 61, de 12.7.96 (*in *DOU 17.7.96, pág. 13156) uniformizou os procedimentos a cargo das Juntas Comerciais para matricular os supracitados profissionais.*

TRANSPORTADOR RODOVIÁRIO AUTÔNOMO — É transportador rodoviário autônomo de bens a pessoa física proprietária de um só veículo que, sem vínculo empregatício, contrata o transporte, a frete, de carga ou de passageiro, em caráter eventual ou continuado, com outra empresa ou diretamente com os usuários desse serviço. Pode formar-se o vínculo empregatício se as condições do ajuste implicarem em genuína subordinação do autônomo a uma única empresa.

VENDEDOR AMBULANTE — *A Lei n. 6.586, de 6 de novembro de 1978, classifica o vendedor ambulante para fins trabalhistas e previdenciários. É aquele que, pessoalmente, por conta própria, exerce pequena atividade comercial em via pública, ou de porta em porta. Quando o vendedor ambulante fica sujeito a controle da empresa, é obrigado a vender um mínimo diário, tem de observar o preço estipulado, bem como a área territorial que lhe foi reservada; não é um autônomo, mas empregado.*

VIGIA PORTUÁRIO — *Essa profissão é, atualmente, regulamentada pela Lei n. 8.630, de 26.2.93, analisada depois do art. 253 desta CLT.*

VIGILANTE — *(dos estabelecimentos financeiros). A Lei n. 7.102, de 20.6.83, criou essa profissão e, no art. 16, enumera os requisitos para o seu exercício.*

14) *V. Lei n. 6.994, de 26.5.82, dispondo sobre a fixação do valor das unidades e taxas devidas aos órgãos fiscalizadores do exercício profissional. Seu regulamento foi baixado pelo Dec. n. 88.147, de 8.3.83.*

15) *V. Lei n. 7.064, de 6.12.82, dispondo sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços, no exterior, de engenharia, consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres.*

16) *A Lei n. 10.519, de 17.7.2002 (*in *DOU de 18.7.2002, p. 1) dispõe sobre a promoção e fiscalização da defesa sanitária animal quando da realização de rodeio e obriga o organizador do evento a segurar os atletas (peão de boiadeiro, madrinheiro, salva-vidas, locutores, porteiros, juízes) contra acidentes com morte ou incapacidade temporária ou definitiva.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 301, do TST — Auxiliar de laboratório. Ausência de diploma. Efeitos. O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório, não afasta a observância das normas da Lei n. 3.999/61, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade.

2) A Lei n. 4.076/62 não institui nenhuma ordem no sentido de se aplicar aos geólogos os direitos previstos na lei dos engenheiros, apenas diz que a competência e garantias atribuídas por essa lei aos geólogos não prejudica os direitos e prerrogativas atribuídos aos profissionais de engenharia. Recurso conhecido e provido, para julgar improcedente a ação. TST 2ª T., RR-82.556/93.2, *in* DJU 18.8.95, p. 25.261.

3) Súmula n. 419, do STF — Os municípios têm competência para regular o horário do comércio local, desde que não infrinjam leis estaduais ou federais válidas.

4) Enunciado n. 231, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/2003): Quadro de carreira. Homologação pelo Conselho Nacional de Política Salarial. É eficaz para o efeito do art. 461, § 2º, da CLT, a homologação de quadro organizado em carreira pelo Conselho Nacional de Política Salarial.

5) Jornada de trabalho do engenheiro. Interpretação da Lei n. 4.950-A/66. A jornada é prevista no contrato de trabalho, devendo o piso salarial corresponder a sua duração e ao curso feito pelo empregado. Apesar de o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) previsto para a majoração do piso salarial do labor de 8 (oito) horas possuir o mesmo valor do que era anteriormente instituído para as horas extraordinárias, não foi alterado pela Constituição Federal, pois tratam-se de adicionais com naturezas diversas. Aquele constitui-se apenas em critério para a fixação do salário mínimo profissional da categoria quando a jornada contratual for superior a 6 (seis) horas diárias. TST 5ª T., RR-107.541/94.6, *in* DJU 24.3.95, p. 7.023.

6) Atleta profissional. Passe vinculado. A extinção definitiva do passe somente tem lugar a partir do ano 2001, quando o art. 28, § 2º, da Lei n. 9615/98, passará a vigorar. A exceção prevista no art.31, da Lei n. 9.615/98, somente determina a imedia-ta entrega do atestado liberatório do passe quando evidenciada a mora contumaz do devedor. TRT 3ª.Reg. 2ª T. RO n. 12.024/99 *in* DJMG de 2.8.2000.

7) A Lei n. 3.999/61, não estipula a jornada reduzida para os médicos, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas. Portanto, não há que se falar em horas extras, exceto aquelas excedentes à oitava. TST, 3ª T., RR-206.118/95.3 (*in Carrion*, Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho, 1998, 2º sem., p. 327).

8) Farmacêutico. Responsabilidade civil e criminal. A imposição de responsabilidade penal é questão que extrapola a competência normativa da Justiça do Trabalho. O descumprimento da Lei n. 5.991/73 deverá ser objeto de ação ajuizada no juízo próprio. TST, SDC, RO-DC 58.685/92.5, *in* DJU 25.11.94, p. 32.381.

9) Médicos. Jornada de trabalho. Lei n. 3.999/61. Esta Eg. Corte consolidou o seu posicionamento a respeito da matéria debatida nos presentes autos no sentido de que a Lei n. 3.999/61 não estipula a jornada reduzida para os médicos, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas. TST, 1ª T., RR-256.427/96.2, (*in* DJU de 28.8.98, p. 361).

10) As empresas distribuidoras de drogas que não manipulem fórmulas, nem forneçam medicamentos aos consumidores, não estão sujeitos à assistência técnica de farmacêuticos (Súmula n. 172, TFR). A exigência feita no art. 30, do Decreto n. 74.170/74, àquelas empresas é ilegal, tendo em vista que, sendo este, regulamentador da Lei n. 5.991/73, não pode extravasar os seus limites, que no seu art. 15, estabelece tal obrigação apenas às farmácias e drogarias, eis que manipulam fórmulas e vendem medicamentos diretamente aos consumidores. TFR, 3ª T., AMS 109.587, *in* DJU 25.6.87, p. 13.092.

11) A responsabilidade técnica por drogaria pode ser confiada ao oficial de farmácia. A interpretação teleológica da Lei n. 5.991/73 conduz ao entendimento de que somente é privativa de farmacêutico a responsabilidade por farmácia em que se elaborem medicamentos, através do aviamento de fórmulas. STJ, 1ª T., E-REsp 28536, *in* DJU 5.12.94, p. 33.525.

12) Súmula n. 66, do STJ — Compete à Justiça Federal processar e julgar execução fiscal promovida por Conselho de fiscalização profissional.

13) Médico. Jornada de trabalho. Lei n. 3.999/61. A Lei 3.999/61 não proíbe que as partes convencionem jornada superior a 4 horas, desde que observado o salário mínimo profissional. TST, 2ª T., RR 83462/93.8, *in* DJU 27.10.94, p. 29.322.

14) Dentista. Ficando devidamente comprovado, através de bem elaborado laudo pericial, que o reclamante, no exercício de suas atividades como dentista, atendia a inúmeros empregados da reclamada, lidando com todo tipo de pessoas, podendo ser portadoras das mais variadas patologias possíveis, correta a v. decisão recorrida ao deferir o adicional de insalubridade. TRT, 3ª Reg., 3ª T., Proc. 9063/91, *in Syntesis* n. 16/93, p. 248.

15) Dentista credenciado por instituição previdenciária, que presta serviços em consultório próprio, usando materiais de sua propriedade e atende a clientes encaminhados por serviço de triagem do Instituto, não reúne as condições de empregado, a teor do art. 3º consolidado. TRT, 8ª Reg., 1ª T., RO 3297/92, proferido em 10.1.93.

16) Auxiliar de laboratório. Ausência de diploma. A decisão da Turma, no sentido de que o diploma é fundamental, não ofende a literalidade da Lei n. 3.999/61. Em se tratando de aresto oriundo da mesma Turma do TST, é imprestável para a configuração de divergência. Embargos não conhecidos. TST, Pleno, E-RR-6.214/82, *in* DJU de 3.11.89, p. 16.636.

17) A Lei n. 4.959-A/66 jamais estabeleceu a jornada de trabalho mínima de seis horas para os engenheiros, mas apenas criou critérios para a fixação do salário mínimo da categoria, considerando uma jornada de seis horas, o que não inviabiliza contratação para a jornada normal de oito horas. TRT, 10ª Reg., 2ª T., RO 3.504/98 *in* Rev. LTr 64-01/80 (janeiro de 2000).

18) Horas de sobreaviso. A norma constante do art. 244, § 2º, consolidado, própria dos ferroviários, não pode ser aplicada analogicamente à Reclamante, substituída processualmente pelo seu Sindicato, já que ela, como técnica em laboratório que é, tem a tutela do direito do trabalho prevista na Lei n. 3.999/61. Horas extras. Diferenças. Lei n. 3.999/61. O entendimento da colenda SDI é no sentido de que "a Lei 3.999/61 não estipula a jornada reduzida para os médicos, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas. Não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à 8ª, desde que seja respeitado o salário mínimo horário da categoria". Recurso de Revista provido em sua integralidade. TST, 2ª T., RR-140343/94.3, *in* DJU 14.11.96, p. 44.686.

19) Horas de sobreaviso. Forma de remuneração. As horas em que o obreiro, ainda que não seja ferroviário, permanece à disposição do empregador pelo uso de aparelho "bip" devem ser remuneradas como no regime de sobreaviso das ferrovias, por aplicação analógica do art. 224, § 2º, da CLT. TST, 2ª T., RR-1.835/89.6, *in* DJ de 15.6.90, p. 5.613.

20) Vigilante. Não se enquadra na categoria profissional dos vigilantes o empregado que, basicamente, observa a movimentação de passageiros, cuida da guarita da portaria da empresa, identificando pessoas, contacta funcionários através de ramais telefônicos, desloca-se ao portão da garagem para abrilo, anda pelo hangar para fechar portas, apagar luzes, calçar as rodas das aeronaves aterradas e auxiliar na recepção dos passageiros, atividades estas que não equivalem a policiamento ostensivo, sendo as suas tarefas de simples vigia. TRT, 3ª Reg., 1ª T., RO 6.112/98, *in* DJMG de 22.1.99, p. 10.

21) Técnico em radiologia. Salário mínimo profissional. O art. 16 da Lei n. 7.394/85, ao dizer que o salário mínimo profissional tomará por base dois salários mínimos profissionais, refere-se a indexador inexistente, o que equivale à lacuna da lei. A parte do art. 5º da Lei n. 3.999/61 que se referia ao salário dos auxiliares-radiologistas, que não são médicos, foi revogada pelo art. 16 da Lei n. 7.394/85, desaparecendo do mundo jurídico, não podendo ser o indexador da lei nova. Constatada a lacuna da lei regulamentadora da profissão, quanto ao indexador do salário mínimo profissional do técnico-radiologista, recorre-se à analogia e esta indica que o médico-radiologista tem o salário mínimo comum como indexador de seu salário, na forma da Lei n. 3.999/61 (art. 5º). O técnico em radiologia deve ter o salário mínimo comum como indexador de seu salário mínimo profissional, por analogia à situação dos médicos-radiologistas. TST, SDI, E-RR-22527/91.7, *in* DJU 6.5.94, p. 10.640.

22) Vigia e vigilante. Atividades distintas. Não há confundir a atividade de vigia com a de vigilante. Nos termos do que dispõe expressamente o preâmbulo da Lei n. 7.102/83, os vigilantes são pessoas contratadas para a "segurança de estabelecimentos financeiros, empresas de vigilância e transporte de valores" e devem atender aos requisitos específicos para o exercício da profissão, incluindo-se a formação em curso realizado em estabelecimento de funcionamento autorizado. Já o vigia é a pessoa contratada para guardar determinada propriedade com funções menos complexas. Exercendo o autor a função de vigia, não faz jus às vantagens adstritas à categoria dos vigilantes. TRT 12ª Região, 3ª T., RO n. 700/99 *in* Bol. AASP n. 2205, p. 367, de 2 a 8.4.2001.

23) Jornada de médico. Lei n. 3.991/61. A Lei n. 3.991/61 não fixou jornada para os médicos, apenas ressalvou a possibilidade de contratação de membros desta categoria para laborar jornada superior às quatro horas diárias, mediante acordo escrito. TST, 3ª T., RR-80.444/93.5, *in* DJU 18.11.94, p. 31.616.

24) O músico profissional se vincula a uma empresa por duas formas: a) prestando serviços eventuais ou em substituição a outro músico empregado, quando deverá ser emitido documento denominado "nota contratual"; ou b) através relação de emprego por prazo determinado quando será firmado contrato de trabalho. A prestação de serviços ajustados por "Nota contratual" não poderá ultrapassar a sete dias consecutivos, vedada a utilização desse mesmo profissional nos trinta dias subseqüentes pela mesma empresa. Desobedecidos esses limites, presume-se caracterizada a relação de emprego (Lei n. 3.857/60), interpretada e regulamentada pela Portaria MTE n. 3.347/86. TRT, 10ª Reg., 1ª T., RO 1.784/98, *in* DJU de 2.10.98.

25) Jornada de trabalho diária. Médico. Lei n. 3.999/61. A jurisprudência desta Corte tem-se posicionado no sentido de que a Lei n. 3.999/61 não estipulou a jornada reduzida para os médicos, mas apenas estabeleceu o salário mínimo da categoria. Assim, o salário da Lei n. 3.999/61 remunera a jornada de 04 (quatro) horas diárias, podendo, no entanto, ser convencionada jornada de trabalho superior, desde que o mínimo que remunera 04 (quatro) horas diárias seja respeitado. Recurso de Embargos conhecido e desprovido. TST, SDI, E-RR-55.547/92.6, *in* DJU 13.5.94, p. 11.540.

26) Profissionais liberais. Engenheiro. Categoria profissional diferenciada. Após o advendo da Lei 7.316, de 28 de maio de 1985, restou claro que os profissionais liberais pertencem à categoria profissional diferenciada, como é o caso dos engenheiros, não se lhes aplicando as normas dos instrumentos normativos correspondentes à atividade econômica preponderante da empresa. TST, 2ª T., RR-57305/92.2, *in* DJU 29.4.94, p. 9.846.

27) Conselho Regional de Economia. Registro de Empresas. As empresas que não têm como atividade principal a prestação de serviços técnicos de economia, não estão sujeitas ao registro nos Conselhos Regionais de Economia só porque mantêm em seus quadros um economista. STJ, 1ª Turma, REsp. 177.842, *in* DJU de 5.10.98, p. 32.

28) Processual Civil. Direito Civil. Corretagem. Prova testemunhal. Conselho Federal de Corretorres de Imóveis. Inscrição. O art. 41 do CPC não veda a prova exclusivamente testemunhal de contrato verbal de intermediação para a venda de imóveis, ainda que a remuneração tenha valor superior ao limite ali estipulado. A declaração de inconstitucionalidade pelo STF do art. 7º da Lei n. 4.116/62, torna ilegítimas as exigências de registro no respectivo Conselho e a utilização de contrato-padrão, previsto no art. 16, VI, da Lei n. 6.530/78. STJ, 3ª T., REsp 13508-0, *in* DJU 8.3.93, p. 3.113.

29) Conselho de Engenharia, Arquitetura e Agronomia, Lei n. 6.496/77, art. 1º. Aplicação. I — Os contratos de subempreitada para execução dos serviços de concreto estão sujeitos à "Anotação de Responsabilidade Técnica — ART" exigida pelo art. 1º da Lei n. 6.496/77. II — O fato da empresa estar registrada no CREA, cumprindo exigência do art. 59 da Lei n. 5.194/66, não a exime do mencionado registro. III — Ao CREA e ao

CONFEA, nos termos da lei, são entregues atribuições de verificação e fiscalização do exercício e das atividades das profissões sujeitas ao seu controle. IV — Recurso conhecido e provido. STJ, 1ª T., REsp 85742, *in* DJU 14.10.96, p. 38.941.

30) Súmula n. 79, do STJ — Os bancos comerciais não estão sujeitos a registro nos Conselhos Regionais de Economia.

31) Os órgãos fiscalizadores do exercício profissional não constituem autarquia típica, não se lhes aplicando as normas legais sobre pessoal e demais disposições de caráter geral, relativas à administração interna das autarquias (Decreto-lei n. 968, de 13.10.69). TRT, 1ª Reg., 2ª T., RO 4738/91, *in* Rev. LTr 58-5/578 (maio de 1994).

32) Advogado. Cargo de confiança. O advogado de Banco exerce cargo de confiança por ter acesso a informações sigilosas do empregador, estando, pois, enquadrado na exceção do § 2º do art. 224 da CLT. Revista desprovida. TST, 3ª T., RR-119556/94.8, *in* DJU 19.5.95, p. 14.240.

33) Direito administrativo. Inteligência da Lei n. 3.820/69 e Decreto n. 20.377, de 1931, e da Lei n. 5.991/73.

A restrição de direitos só tem eficácia quando expressamente definida em lei.

Inexistindo, nas Drogarias, o manuseio de drogas para o fim de manipulação de fórmulas medicamentosas, mas, apenas, a exposição e venda ao público de medicamentos prontos e embalados, a lei dispensa, para o exercício da atividade dessa espécie de mercadoria, a responsabilidade direta do próprio farmacêutico.

O mero oficial de farmácia, desde que devidamente inscrito no Conselho Regional respectivo, pode exercer as atividades típicas de Drogarias (Lei n. 5.991/73), para os quais a lei não exige o grau universitário. STJ, 1ª T., REsp 54.484-0, *in* DJU 28.11.94, p. 32.584.

34) Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários, as de créditos imobiliários, as cooperativas habitacionais e empresas de seguros instituídas pela Lei 4.380/64, não podem ser equiparados aos bancários para efeitos das prerrogativas estabelecidas no art. 224 da norma consolidada. TST, 3ª T., RR-131.206/94.6, *in* DJU 18.8.95, p. 25.273.

35) 1. Apenas na hipótese de o advogado exercer o poder de comando e direção sobre pessoas, num verdadeiro regime de subordinação, fica caracterizada a confiança bancária de que trata o § 2º do art. 224 da CLT. 2. Quando a fidúcia decorre da pura e simples atuação técnica, não há como aplicar a regra contida no art. 224, § 2º, da CLT. Conseqüentemente, a jornada normal do advogado, *stricto sensu*, é de seis horas, sendo-lhe devido o pagamento, como extra, das horas excedentes a este limite. 3. Embargos desprovidos. TST, SEDI-1-E-RR 179.804/95.9, *in* DJU de 3.10.97, p. 49.450.

36) Radialista.Gratificação da Lei n. 6.615/78. Alinho-me ao entendimento jurisprudencial no sentido de que, com a edição da Lei n. 6.615/78, distinguiram-se as profissões: jornalista, como sendo aquele que trabalha em empresa jornalística e, radialista, aquele que trabalha para uma empresa de radiodifusão. Diante desta distinção, entendo que o reclamante, como trabalhava para a reclamada — empresa de radiodifusão — é radialista, porém desempenhando atividades distintas dentro de um mesmo setor da profissão. Por tal razão, faz jus à gratificação pretendida, pois o art. 14 da Lei n. 6.615/78 assim prevê a situação ora *sub judice*. TST, 1ª T., RR 349.634/97.6, *in* DJU de 11.2.00, p. 59.

SEÇÃO I
Dos Bancários

Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação.

§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

NOTA

1) *O* "caput" *do artigo tem a redação pela Lei n. 7.430, de 11.12.85, enquanto o § 2º tem o texto dado pelo Dec.-lei n. 754, de 11.8.69.*

2) *É permitido o trabalho noturno nos estabelecimentos bancários, hipótese em que a hora terá a duração de 52 minutos e 30 segundos e, sua remuneração, acréscimo da ordem de 50%. A mulher é autorizada a trabalhar à noite nos bancos. Não mais está sujeita às restrições agasalhadas no Dec.-lei n. 546, de 18.4.69. A Lei n. 7.855, de 24.10.89 autoriza o trabalho noturno da mulher, uma vez que derrogou os arts. 379 e 380 desta CLT.*

3) *Informa o § 1º, do artigo sob análise que "a duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre sete e vinte duas horas". Depreende-se que será extraordinária a jornada situada em período diferente.*

4) *No § 2º, do artigo sob comentário, é dito que suas disposições (relativas à jornada de 6 e à semanal de 30 horas) "não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo".*

É inquestionável que, no meio bancário, a fidúcia tem contorno e conteúdo diferentes daqueles consagrados nos demais ramos econômicos.São, portanto, de confiança os cargos enumerados no artigo em epígrafe, não porque seus exercentes estejam investidos em prerrogativas e privilégios do empregador, mas porque, no desempenho de suas funções, estão sempre manipulando vultosos valores ou tendo-os permanentemente à mão, É de regra geral a que se agasalha no art. 62 desta CLT : o trabalho além-jornada do ocupante de cargo de confiança não é considerado extraordinário. Essa regra, por ser geral, compreende as situações descritas no § 2º do artigo sob comento, o qual, por ser regra especial e anterior a do art.62, não é modificada no ponto relativo à gratificação nunca inferior a um terço do salário do cargo efetivo. Do exposto, conclui-se, por força, que a jornada dos cargos mencionados no artigo em estudo é de oito horas, sendo extraordinárias as que excederem tal limite. O Enunciado n. 287, do TST, entende que tal trabalho extraordinário deixa de existir se o empregado for mandatário, expresso ou não, do empregador. Todavia, o texto legal não autoriza essa distinção entre os cargos de confiança num banco, fundada na existência de mandato.

5) *Quando o § 2º, do art. 224, estatui que suas disposições não se aplicam àqueles que desempenham funções de chefia gratificadas com mais de 40% do salário do cargo efetivo, está informando que a jornada de trabalho desses empregados não é de 6 horas, mas a de caráter geral, isto é, de 8 horas. Refletindo melhor sobre o conteúdo do § 2º do artigo sob comento, modificamos nossa opinião acerca do direito do gerente à remuneração das horas excedentes da 8ª hora. O intérprete deve atentar para o fato de que o art.62 é uma regra geral, ao passo que o § 2º do art. 224 é uma regra especial (v. art. 2º, § 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil), que lhe é posterior e não pode ser por ela modificada no tangente à gratificação nunca inferior a um terço do salário do cargo efetivo. Todavia, o regramento geral sobre trabalho extraordinário, albergado no art. 62, é alcançado pelo já referido § 2º do artigo em exame.*

6) *Motivos de ordem biológica, sociológica e econômica — dizem unanimemente os bons autores — levam o legislador a disciplinar, de maneira especial, determinadas atividades profissionais. A presença de um ou mais daqueles objetivos tem servido para normas reguladoras de certas tarefas. Não se faz mister, para tanto, que os três apontados elementos sejam levados em conta.*

No caso dos bancários, o fator determinante do tratamento diferenciado que recebe na Consolidação é de natureza biológica. É inegável que ele está sujeito ao que se chama de fadiga psíquica. Seu trabalho exige, permanentemente, atenção e o traz sob extenuante tensão. Justo e compreensível, portanto, o que se dispõe em seu favor nos arts. 224, 225 e 226 da CLT. Todavia a jurisprudência trabalhista inclina-se a reconhecer como bancários todos aqueles que têm vínculo empregatício num banco, embora muitos deles realizem seu trabalho bem longe do setor onde se cumprem as operações classificadas como bancárias. Assim é que há julgados considerando o motorista, o faxineiro e outros empregados de banco com tarefas que em nada se distinguem daquelas outras cumpridas no interior das empresas industriais ou comerciais. Não é de se aplaudir semelhante tendência jurisprudencial. Aquelas tarefas não têm a fisionomia do que, a rigor, se considera operação bancária. Seus executores estão sujeitos ao mesmo tipo de fadiga do motorista ou do faxineiro de uma empresa industrial e cuja jornada é de oito horas.

7) *Os anais da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, e mesmo da Justiça Federal estão refertos de decisórios em que se discute a legitimidade de atos baixados pelas municipalidades regulando o horário de quaisquer estabelecimentos, inclusive os bancos. A mais alta Corte de Justiça do País, na Súmula n. 419, dispõe que os Municípios têm competência para regular o horário do comércio local, desde que não infrinjam as leis estaduais ou federais válidas. No julgamento do Recurso Extraordinário n. 73.787 (*in *DJU de 20.5.77), entendeu que o poder de polícia municipal não era exercitável no caso dos bancos porque dificulta ou obsta a aplicação das normas da legislação do trabalho, de competência da União.*

O que acabamos de registrar evidencia a polemicidade da autonomia municipal, fundada no art. 30, I, da Constituição Federal e consistente, sobretudo, na competência de legislar sobre assuntos de interesse local. Conceituar a administração própria não oferece qualquer dificuldade: trata-se da gestão dos negócios municipais sem que neles interfiram a União e o Estado. Esse poder não pode ir além daquilo que se considere de peculiar interesse do Município. Peculiar, aí, não é privativo nem exclusivo. Equivale a predominante. Em face do inegável entrelaçamento dos interesses do Município, do Estado e da União, é necessário verificar a predominância do interesse de um sobre o dos demais.

Onde o interesse municipal predomina sobre o das demais pessoas de Direito Público Interno, então aí se manifesta em toda a sua grandeza a autonomia municipal.

A fim de ordenar a vida de uma cidade, é lícito ao Município dispor sobre a localização, a instalação e o funcionamento de quaisquer estabelecimentos. Segundo Hely Lopes Meirelles *("Direito Municipal", 3ª ed., refundida, 1977, Ed. Rev. Tr., pág. 575), a polícia administrativa das atividades urbanas compreeende a "fixação de horário do comércio em geral e das diversificações para certas atividades ou estabelecimentos...". O ilustre mestre paulista aduz ser inobjetável esse direito do Município, pois não constitui invasão da órbita de competência da União, qual seja, a de fixar normas de comércio. Conclui afirmando que o Município, na espécie, só fica impedido de fazer algo quando se tratar de atividade regulamentada pela União ou pelo Estado.*

O poder de polícia municipal, em nosso entendimento, não é apenas limitado pela preexistência de regras legais emanadas da União ou do Estado (como entende, também, o Excelso Pretório) ou pela predominância do interesse federal ou estadual. O poder de polícia, nos três níveis da Administração Pública, esbarra nas prerrogativas individuais e liberdades públicas garantidas pela Constituição. São muralhas inexpugnáveis que defendem o cidadão contra o arbítrio no exercício do poder de polícia. A limitação de um direito individual só se admite quando houver conveniência ou interesse público. É do conhecimento geral que certos municípios tentaram interromper as atividades bancárias às 16 horas e as industriais às 18 horas. Qual o interesse público atendido por essa medida? Ninguém sabe. Inexistindo esse interesse, pressuposto da legitimidade da medida, estar-se-á em presença de abuso do poder.

Mais uma palavra sobre a questão da predominância do interesse do Município sobre os da União e do Estado. A fixação do horário de atividades urbanas, se imposta sem qualquer cautela, é susceptível de criar sérios problemas de caráter econômico que caracterizarão a superioridade do interesse da União. Se os bancos forem obrigados — por exemplo — a interromper suas atividades (deixamos de lado a legislação específica) bem antes do horário respeitado nas demais cidades do País, é claro que haverá conseqüências desastrosas para o Estado e para a União. Há, de outro lado, Municípios que, com sua potencialidade industrial, têm importante papel no desenvolvimento da economia nacional. Nessas localidades, a questão do horário de funcionamento dos estabelecimentos vincula-se a um problema econômico que, sob o ângulo dos interesses nacionais, se situa muito acima da autonomia municipal. Rematando esta ordem de considerações, desejamos propor uma lei complementar que regulamente, de forma definitiva, o inciso II do art. 30 da Constituição de 1988.

8) *Já dissemos que, por força de lei, o bancário não trabalha aos sábados. Discutiu-se, durante muito tempo, se esse dia da semana era dia útil ou dia de repouso. A controvérsia adquiria importância devido às suas implicações no que tange à remuneração, em caso de falta ao serviço durante a semana. A jurisprudência mais copiosa foi no sentido de ser o sábado dia útil não trabalhado e o TST sumulou-a (Enunciado n. 113). Sem embargo dessa definição da nossa mais alta Corte do Trabalho, pensamos que se trata de dia de repouso. A lei vedou o trabalho do bancário aos sábados não para atender às eventuais conveniências dessa atividade econômica, mas para permitir que aquele empregado tivesse mais tempo para recuperar-se do enorme dispêndio de energias na execução de sua tarefa. Estaria o TST atendendo, com mais fidelidade, aos fins sociais e humanos da lei, se considerasse o sábado, para os*

bancários, um dia de repouso. Bem sabemos que nosso raciocínio leva ao cômputo das horas extras, no cálculo do salário do sábado e do domingo, mas isto não basta para anular nosso argumento.

9) *Em nosso País, quer na doutrina, quer no Direito positivo, inexiste o conceito de banco e de casa bancária. Para a redação desta nota, seguimos o magistério singelo de* D'Angelo*: banco é a empresa intermediária do crédito (*apud *"Direito Bancário", de* Lauro Muniz Barreto*, Ed. Universitária de Direito, 1975, pág. 26). Segundo esse mesmo autor, dois elementos caracterizam a atividade bancária ou as operações de banco e dão-lhe configuração de atos de comércio. "O primeiro é a mediação ou a interposição no crédito; o segundo é a pluralidade ou a multiplicidade de atos interponentes". Um ato singular de mediação no crédito não constitui atividade bancária. Esta — é bem de ver — surge quando exercida com habitualidade, dentro do que se convencionou chamar o binômio bancário: tomar dinheiro emprestado a crédito e dá-lo também por empréstimo. O banco, como empresa de "crédito organizado", aparece como devedor frente a quem lhe dá o crédito e como credor perante aquele a quem concede empréstimo. É o que se chama de interposição creditória. Vemos, aqui, a principal diferença entre a atividade bancária e aquela desenvolvida por um particular que, como mediador, aproxima o credor, o dono do capital, daquele que deseja contrair um empréstimo. O mediador, "in casu", não assume qualquer obrigação, no que tange à liquidez do débito.*

Assim colocada a conceituação de banco e de atividade bancária, podemos concluir que as instituições de crédito e de financiamento têm todas as características de estabelecimento bancário, embora tenham denominação diferente. A jurisprudência dominante não distingue banco daquelas instituições, o que reflete, fielmente, a realidade econômica.

10) *É do conhecimento geral que se difundiu nos meios bancários, a prática de os estabelecimentos de crédito celebrarem contratos com sociedades prestadoras de serviços para operacionalizar, de maneira permanente e contínua, certas áreas de atividades. Trata-se, em verdade, de um dos setores econômicos atingidos pela terceirização.*

Todavia, se a sociedade prestadora de serviços estiver sob o controle do Banco e o tiver como único cliente, a intenção de fraudar a lei torna-se manifesta.

Ver o item 14 do art. 9º em que fazemos análise mais acurada do instituto da terceirização.

11) *V. Lei n. 7.102/83 (regulamentada pelo Dec. n. 89.056/83 e Portaria n. 139/84 do Ministério da Justiça) dispondo sobre segurança dos estabelecimentos financeiros e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores.*

12) *"Consideram-se instituições financeiras, para os efeitos da legislação em vigor, as pessoas jurídicas públicas ou privadas, que tenham, como atividade principal ou acessória, a coleta, intermediação ou aplicação de recursos financeiros ou de terceiros, em moeda nacional ou estrangeira, e a custódia de valor de propriedade de terceiros" (art. 17 da Lei n. 4.595, de 31.12.64).*

São instituições financeiras, além dos estabelecimentos bancários oficiais e privados, as sociedades de crédito, de financiamento, e investimento, as caixas econômicas e as cooperativas de crédito.

13) *V. Decreto-lei n. 546, de 18.2.69, que classifica, como bancário, aqueles que trabalham na computação eletrônica dos estabelecimentos de crédito.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 166, do TST — O bancário, exercente de função a que se refere o § 2º do art. 224, da CLT, e que recebe gratificação não inferior a um terço do seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias que excederem de seis.

2) Enunciado n. 343, do TST — O bancário sujeito à jornada de oito horas (art. 224, § 2º, da CLT) após a Constituição de 1988, tem salário-hora calculado com base no divisor 220, não mais 240.

3) Enunciado n. 55, do TST — As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas "financeiras", equiparam-se aos estabelecimentos bancários, para os efeitos do art. 224, da CLT.

4) Enunciado n. 102, do TST — O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Percebendo a gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, esta remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta.

5) Enunciado n. 113, do TST (de 22.10.80) — O Sábado do bancário é dia útil não trabalhado e não dia de repouso remunerado, não cabendo, assim, a repercussão do pagamento de horas extras habituais sobre a sua remuneração.

6) Enunciado n. 124, do TST — Para o cálculo do salário-hora do bancário mensalista, o divisor a ser adotado é o de 180 (cento e oitenta).

6.1) Enunciado n. 253, do TST — Gratificação semestral. Repercussões — A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

7) Súmula n. 419, do STF — Os municípios têm competência para regular o horário do comércio local, desde que não infrinjam leis estaduais ou federais válidas.

8) Enunciado n. 117, do TST — Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimentos de crédito pertencentes a categorias profissionais diferençadas.

9) Enunciado n. 239, do TST: Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico.

10) Enunciado n. 231, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Quadro de carreira. Homologação pelo Conselho Nacional de Política Salarial. É eficaz para o efeito do art. 461, § 2º, da CLT, a homologação de quadro organizado em carreira pelo Conselho Nacional de Política Salarial.

11) Enunciado n. 233, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Bancário. Chefe. O bancário, no exercício da função de chefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224, da CLT, não fazendo jus ao pagamento da sétima e oitava horas como extras.

12) Enunciado n. 232, do TST: Bancário. Cargo de confiança. Jornada. Horas extras. O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de oito horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.

13) Enunciado n. 234, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Bancário. Subchefe. O bancário no exercício da função de chefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224, da CLT, não fazendo jus ao pagamento da sétima e oitava horas como extras.

14) Enunciado n. 226, do TST: Bancário. Gratificação por tempo de serviço. Integração no cálculo das horas extras. A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.

15) Enunciado n. 247, do TST: A parcela paga aos bancários sob a denominação quebra-de-caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais.

16) Enunciado n. 257, do TST: Vigilante. O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

17) Enunciado n. 240, do TST: Bancário. Gratificação de função e adicional de tempo de serviço. O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no artigo 224, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

18) Enunciado n. 199, do TST: Bancário. Pré-contratação de horas extras. A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento). *(Nota do autor: nova redação dada pela Resolução nº. 41/95)*

18) Enunciado n. 237, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/2003): Bancário. Tesoureiro. O bancário investido na função de tesoureiro que recebe gratificação não inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo está inserido na exceção do § 2º, do art. 224, da Consolidação das Leis do Trabalho não fazendo jus ao pagamento da sétima e oitava horas como extras.

19) O exercício do cargo de "Supervisor" e a percepção de gratificação de função de valor superior a um terço, sem alusão a nenhuma circunstância especial, enquadram o cargo como de confiança para fim de aplicação do § 2º do art. 224 da CLT, sendo de 8 horas diárias a jornada. TST, 3ª T., RR- 155.453/95.2, *in* DJU de 6.2.98, p. 291.

20) Or.jur. da SDI1 n. 222. Bancário. Advogado. Cargo de confiança. O advogado empregado de banco, pelo simples exercício de advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT.

21) Exercício do cargo de confiança. Para a configuração do exercício do cargo de confiança de empregado bancário se faz necessário o preenchimento dos requisitos previstos no § 2º do art. 224 da CLT — o exercício efetivo da função de maior fidúcia e a percepção de gratificação superior a um terço do cargo efetivo. Inexistindo um desses requisitos, não há como se enquadrar o empregado na exceção do art. 224 consolidado que, por ser norma excepcional, não comporta interpretação extensiva. TST, SBDI1, E-RR 201.700/95.7, *in* DJU de 24.3.00, p. 29.

(v. no mesmo sentido E-RR 358.349/1997.3 da SBDI1 do TST, *in* DJU de 1.9.2000, p. 351)

22) Bancário. Intervalo para descanso. O intervalo de 15 minutos concedido pelo empregador para lanche ou descanso, nos termos da disposição contida no art. 224, § 1º, da CLT, tem caráter obrigatório para todos os empregados que tenham jornada de 6 horas, submetendo-se à norma geral de que cogita o art. 71, § 2º, da CLT. TST, SBDI-1, E-RR-219.045/95.5, *in* DJU de 5.6.98, p. 306.

23) Enunciado n. 238, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/2003): Bancário. Subgerente. O bancário na função de subgerente que recebe gratificação não inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo está inserido na exceção do § 2º do art. 224, da Consolidação das Leis do Trabalho não fazendo jus ao pagamento da sétima e oitava horas como extras.

24) Súmula 19, do STJ — A fixação do horário bancário, para atendimento do público, é da competência da União.

25) Enunciado n. 93, do TST — Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, quando exercida essa atividade no horário e local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

26) Enunciado n. 109, do TST — O bancário não enquadrado no § 2º, do art. 224, da CLT e que recebe gratificação não inferior a um terço do seu salário, já tem renumeradas suas duas horas extraordinárias que excederem de seis.

27) Enunciado n. 199, do TST — A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com adicional no mínimo de 50% (cinqüenta por cento).

28) Enunciado n. 204, do TST — Bancário. Cargo de confiança. Caracterização — A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (nova redação dada pela Resolução nº. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

28.1) Enunciado n. 267, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — O bancário sujeito à jornada de oito horas (art. 224, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho) tem salário-hora calculado com base no divisor 240 e não 180 que é relativo à jornada de seis horas.

29) Enunciado n. 287, do TST — Gerente bancário, enquadrado na previsão do § 2º, do art. 224 consolidado, cumpre jornada normal de oito horas, somente não tendo jus às horas suplementares excedentes da oitava, quando investido de mandato, em forma legal, tenha encargos de gestão e usufrua de padrão salarial que o distingue dos demais empregados.

30) O enquadramento do bancário para efeito da duração da jornada de trabalho pode ocorrer, conforme o caso, tanto no art. 224, § 2º, como no art.62,II,da CLT. O importante para a configuração numa ou noutra hipótese reside nas circunstâncias fáticas que comprovem ou não o desempenho de tarefas de fiscalização, coordenação e direção dos trabalhos de outros empregados, com a responsabilidade efetiva pela administração da agência bancária, revelando fidúcia especial. E o Tribunal *a quo,* apesar de inclinar-se pela configuração do cargo de confiança ampla, admitiu a exigência dos pressupostos necessários à sua caracterização ao consignar que o Reclamante exerceu a função de gerente, em um de seus mais altos níveis de gradação, com poderes de mando e gestão e recebimento de gratificação de função. O bancário, nessas condições, pode estar investido em mandato de forma escrita ou tácita, pois, essa última também é legal. Daí não caberem horas extras. Precedentes da Egrégia SBDI-1. TST, 2ª T., RR — 607.156/1999.2 *in* DJU de 8.6.2001, p. 589.

31) O gerente geral de agência bancária, que detém encargos de gestão e usufrui de padrão salarial que o distingue dos demais empregados, enquadra-se na exceção prevista pelo inciso II, do art. 62 da CLT. TRT, 15ª Reg., RO 028237/98, j. 21.7.98 (*in* Bol. AASP n. 2.080, de 9 a 15.11.98).

32) A Lei n. 6.839, de 1980 (art. 1º), modificou a Lei nº 1.411, de 1951 (art. 14, parágrafo único), no sentido de que as empresas se sujeitam a registro perante as entidades fiscalizadoras do exercício das diferentes profissões, mas em função de sua atividade básica. Em razão de sua atividade precípua, as casas bancárias são supervisionadas pelo Banco Central do Brasil, inexigindo-se-lhes registro nos Conselhos Regionais de Economia. Precedentes deste Tribunal e da Suprema Corte. Não basta à configuração do dissídio pretoriano a singela transcrição de ementas, para cabimento do recurso especial. Impõe-se a demonstração analítica do dissenso (Regimento, art. 255, § 2º). STJ, 1ª T., RE-13981, *in* DJU de 9.3.92, p. 2.536.

33) Empresa de processamento de dados. Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados que presta serviços a Banco integrante do mesmo grupo econômico é bancário, consoante a jurisprudência deste Tribunal, cristalizada no Enunciado nº 239. Logo, correta a aplicação do referido Verbete Sumular como óbice ao conhecimento da Revista patronal. TST, SBDI-1, E-RR-43.506/92.4, *in* DJU de 1.8.97, p. 34.255.

(V. no mesmo sentido ac. da 1ª T. do TST no julgamento do AIRR 597.581/1999.7 *in* DJU de 26.5.2000, p. 384).

34) Súmula n. 79, do STJ — Os bancos comerciais não estão sujeitos a registro nos Conselhos Regionais de Economia.

35) Advogado. Cargo de confiança. O advogado de Banco exerce cargo de confiança por ter acesso a informações sigilosas do empregador, estando, pois, enquadrado na exceção do § 2º do art. 224 da CLT. Revista desprovida. TST, 3ª T., RR-119556/94.8, *in* DJU 19.5.95, p. 14.240.

36) As atividades exercidas pelos bancários são consideradas penosas. Daí por que o legislador haver reduzido a jornada do bancário para 6 horas diárias ou 30 semanais. Por isso, a existência de acordo de prorrogação da jornada desde admissão é nula, nos termos da jurisprudência cristalizada no Enunciado n. 199 do C. TST. A remuneração paga corresponde à jornada legal de 6 horas, sendo devidas como extras as 7ª e 8ª horas. TRT, 2ª R., Ac. 02970178421, *in* DOE 7.5.97, p. 41

37) Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários, as de créditos imobiliários, as cooperativas habitacionais e empresas de seguros instituídas pela Lei n. 4.380/64, não podem ser equiparados aos bancários para efeitos das prerrogativas estabelecidas no art. 224 da norma consolidada. TST, 3ª T., RR-131.206/94.6, *in* DJU 18.8.95, p. 25.273.

38) *Apenas na hipótese de o advogado exercer o poder de comando e direção sobre pessoas, num verdadeiro regime de subordinação, fica caracterizada a confiança bancária de que trata o § 2º do art. 224 da CLT. 2. Quando a fidúcia decorre da pura e simples atuação técnica, não há como aplicar a regra contida no art. 224, § 2º, da CLT. Conseqüentemente, a jornada normal do advogado, stricto sensu, é de seis horas, sendo-lhe devido o pagamento, como extra, das horas excedentes a este limite. 3. Embargos desprovidos. TST, SEDI-1-E-RR 179.804/95.9, in DJU de 3.10.97, p. 49.450.*

39) A ajuda-alimentação prevista em norma coletiva, destinada aos bancários que trabalhem em jornada extraordinária, com alimentação nesse período, tem caráter indenizatório, não integrando o salário para os fins legais. Embargos conhecidos e providos. TST, SBDI-1, E-RR-162.421/95.5, *in* DJU de 20.11.98, p. 56.

40) Tratando-se de empresas que atuam no mercado financeiro, como atividade básica, é inexigível o registro junto aos Conselhos de Economia. STJ, 2ª T., REsp. 177.370, julgado em 15.9.98.

41) O pagamento de gratificação de função em valor inferior ao previsto em convenção coletiva não descaracteriza o desempenho de cargo de confiança, desde que o percentual pago respeite o limite de um terço do cargo efetivo previsto no § 2º do art. 224 da CLT. Neste caso, o Reclamante não faz jus ao pagamento como extra das 7ª e 8ª horas trabalhadas, sendo-lhe devido, todavia, se requerido, o pagamento das diferenças entre o valor da gratificação de função previsto em cláusula coletiva e o efetivamente percebido. Recurso de embargos conhecido e provido para excluir da condenação as horas extras e, em conseqüência, a ajuda-alimentação e a multa convencional. TST, SBDI1, E-RR 4.261/89.7, *in* DJU de 4.2.00, p. 78.

42) Considerando que não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimentos de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas (Enunciado n. 117 do TST) e que a edição do Enunciado n. 199 desta C. Corte teve por finalidade evitar a fraude ao regime especial dos bancários, impedindo a contratação, de forma indireta, para o trabalho em jornada superior à prevista no art. 224, é inaplicável ao motorista de banco o disposto no referido verbete sumular, sendo perfeitamente válida a pré-contratação de horas extraordinárias entre as partes, com fundamento no art. 59, *caput*, da CLT. TST, 2ªTurma, RR-414.958/1998.9, *in* DJU de 15.2.2002, p. 433.

43) *Orientação Jurisprudencial n. 288, do TST — Bancário. Cargo de confiança. Art. 224, § 2º, CLT. Gratificação. Pagamento a menor — Devidas são as 7ª e 8ª horas como extras no período em que se verificou o pagamento a menor da gratificação de 1/3.*

44) *Orientação Jurisprudencial n. 289, do TST — Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Média trienal. Valorizada. Nos cálculos da complementação de aposentaodria há de ser observada a média trienal valorizada.*

Art. 225. A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até oito horas diárias, não excedendo de quarenta horas semanais, observados os preceitos gerais sobre duração de trabalho.

NOTA

1) *Tem o artigo a redação dada pela Lei n. 6.637, de 8 de maio de 1979. O dispositivo revogado admitia uma jornada semanal de 45 horas.*

2) *O artigo em epígrafe admite expressamente a prorrogação da jornada normal do bancário até oito horas diárias, não excedendo de 40 horas semanais, porque o trabalho nos bancos é vedado aos sábados. Semelhante prorrogação não pode ser determinada, unilateralmente, pelo empregador; é mister um acordo escrito com o empregado ou um pacto coletivo, dispondo a respeito do assunto. Na hipótese, o empregado faz jus a um adicional de 50% sobre a remuneração da hora normal, e um período, para alimentação e repouso, no mínimo de uma e no máximo de duas horas. Aqui, não fica mal externar nossa estranheza pelo fato de o legislador autorizar prorrogação de duas horas diárias. Se a jornada, de ordinário, é de 6 horas, presume-se que sua dilatação — em relação à jornada de 8 horas — deveria ser proporcional: uma quarta parte (duas horas equivalem à 4ª parte de oito horas) de 6 horas, ou seja, 1 hora e 30 minutos. Assim deveria ser em vista dos motivos de ordem biológica que foram invocados para fixar-se a jornada normal em 6 horas. Os mesmos motivos serviriam para uma prorrogação de, apenas, uma hora e meia.*

3) *V. Resolução n. 1.045, do Banco Central do Brasil, de 15.8.85, excluindo as sociedades corretoras e sociedades distribuidoras de títulos e valores mobiliários das limitações de horário de atendimento ao público.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Bancário. Horas extras. Repercussão no sábado. Decisão da Turma que, com base no Enunciado n. 113 do TST, excluiu da condenação a repercussão das horas extras trabalhadas nos sábados. Embargos de que se conhece por divergência jurisprudencial e a que se nega provimento, uma vez que a referência ao sábado, constante na norma coletiva, significa que, em havendo trabalho nesse dia, as horas extras deverão ser remuneradas com adicional de 30%. TST, E-RR 4.498/88.1, *in* DJU 10.4.92, pág. 4.869.

2) Na Justiça do Trabalho a substituição processual pelo Sindicato a seus associados só é admissível mediante amparo legal, tal como ocorre nas hipóteses do art. 195, § 2º, da CLT (que trata dos adicionais de insalubridade e periculosidade); do art. 872, parágrafo único, também do Diploma Consolidado (no caso de ação de cumprimento); do art. 3º, § 2º das Leis ns. 6.708/79 e 7.238/84 (na percepção de reajustes salariais); e, por fim, do art. 8º, da Lei n. 7.788/89 e art. 3º, da Lei n. 8.073/90 (diferenças salariais). Destarte, a substituição processual é facultada tão-somente aos sindicatos e nos casos acima contemplados, entre os quais não se encontra o pedido que ora se discute, qual seja, as 7ª e 8ª horas, por aplicação do Verbete n. 239/TST. Assim, tem-se que mesmo que o Sindicato-Autor tivesse a representatividade da categoria dos bancários, a ação não prosperaria uma vez que o pedido atinente às 7ª e 8ª horas trabalhadas, não está dentre aquelas exceções que a legislação especifica, autoriza a substituição processual. TST, 5ª T., RR-218.337/95.4, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.638.

3) Enunciado n. 109, do TST — Bancário. Gratificação de função. Horas extraordinárias. O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224, da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

4) Recurso Especial. Fixação de horário bancário. Súmula n. 19/STJ — A fixação do horário bancário para atendimento ao público, é da competência da União. Recursos providos (STJ, 2ª T., RE-15.767, *in* DJU 9.3.92, pág. 2.560).

5) Horas extras. Bancário. Integração. A integração das horas extras prestadas com habitualidade deve obedecer o limite legal de duas horas, a fim de não se criar precedente para o empregador no sentido de se exigir trabalho além do limite previsto na CLT e na Constituição Federal. Embargos providos. TST, SDI, E-RR-1.527/88.5, *in* DJU 9.10.92, pág. 17.563.

6) Horas extraordinárias. O artigo 225 da Consolidação das Leis do Trabalho somente prevê a possibilidade de prorrogação da jornada do trabalhador bancário em caráter excepcional, logo impossível é a pré-contratação de horas extraordinárias, pois tal atitude entraria em choque com a previsão legal. TST, 1ª T., RR-85619/93.8, *in* DJU 1.7.94, p. 17.747.

Art. 226. O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias.

Parágrafo único. A direção de cada banco organizará a escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro da portaria em função, meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias.

NOTA

1) *O parágrafo foi acrescentado pela Lei n. 3.458, de 12 de dezembro de 1958.*

2) *Não vemos razões de ordem biológica, social ou econômica que justifiquem ou expliquem a inclusão de empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, contínuos e serventes, que trabalhem em bancos, entre os favorecidos por uma jornada de seis horas. Seu trabalho, em verdade, não apresenta as características daquele executado pelo empregado incumbido de operações verdadeiramente bancárias. Seguindo-se o exemplo dos bancos, no futuro, os empregados de limpeza e de portaria dos hospitais sentir-se-ão no direito de postular a mesma jornada reduzida dos médicos (de 2 a 4 horas). No que tange às telefonistas de mesa, pensamos que o artigo sob comentário agiu com acerto concedendo-lhes a mesma jornada de 6 horas dos genuínos bancários. Aquelas empregadas cumprem um trabalho esgotante e, por isso, merecem a jornada reduzida de trabalho.*

3) *V. Lei n. 4.178, de 11.12.1962, proibindo o funcionamento dos estabelecimentos de crédito aos sábados.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 59, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/2003) — Vigia de estabelecimento bancário não se beneficia da jornada de trabalho reduzida prevista no art. 224 da Consolidação das Leis do Trabalho.

2) Enunciado n. 253, do TST — Gratificação semestral. Repercussões — A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3) Enunciado n. 257, do TST — O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

4) Pedreiro. Empregado de Banco. Vantagens. Pedreiro contratado para prestar serviços em Banco é bancário. É, pois, beneficiário das vantagens específicas da categoria, previstas em decisões normativas, acordos e convenções coletivas. A jornada especial dos bancários, prevista legalmente, art. 224, da CLT, não lhe é aplicável, haja vista a existência de norma restritiva, consubstanciada no art. 226, da CLT, estendendo a vantagem a determinadas funções, as quais discrimina expressamente. Recurso de Embargos conhecido e provido. TST, SDI, E-RR 5353/89.1, *in* DJU 12.3.93, p. 3.674.

5) Categoria diferenciada. Pertencendo o reclamante à categoria diferenciada por definição legal, no caso a de motorista e, portanto, não se integrando na categoria do empregador, não são aplicáveis os benefícios das condições de trabalho relativas à atividade do reclamado, ou seja, não se beneficia o motorista da jornada reduzida dos bancários nem das vantagens previstas nos instrumentos normativos dessa categoria. TST, 4ª T., RR-196612/95.2, *in* DJU 31.10.96, p. 42.246.

SEÇÃO II

Dos Empregados nos Serviços de Telefonia, de Telegrafia Submarina e Subfluvial, de Radiotelegrafia e Radiotelefonia

Art. 227. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou trinta e seis horas semanais.

§ 1º Quando, em caso de indeclinável necessidade, forem os operadores obrigados a permanecer em serviço além do período normal fixado neste artigo, a

empresa pagar-lhes-á extraordinariamente o tempo excedente com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o seu salário-hora normal.

§ 2º O trabalho aos domingos, feriados e dias santos de guarda será considerado extraordinário e obedecerá, quanto à sua execução e remuneração, ao que dispuserem empregadores e empregados em acordo, ou os respectivos sindicatos em contrato coletivo de trabalho.

NOTA

1) *O dispositivo sob comentário diz que a jornada dos operadores das empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia terá a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia, ou trinta e seis horas semanais. A expressão "duração máxima" indica que a jornada é passível de prorrogação, só em caso de indeclinável necessidade. Nesta hipótese, a prorrogação independe de qualquer ajuste entre empregador e operadores. É como se fosse um caso de força maior de que trata o art. 61, da CLT. Inexistindo a indeclinável necessidade, ficam os interessados impedidos de pactuar a prorrogação e, com maior razão, é vedado ao empregador ordenar o trabalho extraordinário. Não informa a lei o que vem a ser "indeclinável necessidade". Para os efeitos do dispositivo sob análise, deve ser o acontecimento capaz de provocar danos aos serviços da empresa, se os operadores não prosseguirem no trabalho. Dois exemplos podem ser dados: o primeiro é a falta inesperada de um ou mais operadores, o que determina a prorrogação da jornada de um ou mais empregados até que a empresa arranje substitutos; o segundo é o aumento temporário, mas imprevisto, do volume das comunicações. Considerando que o artigo em foco estabelece ser de seis horas a duração máxima do trabalho e considerando, outrossim, a natureza esgotante do trabalho, não é lícito a empregado e empregador concluírem acordo ou convenção coletiva visando à prorrogação da jornada, mesmo no caso de não haver indeclinável necessidade.*

2) *O dispositivo sob estudo diz ser de seis horas a jornada nas empresas que explorem as já faladas atividades econômicas.*

Russomano *e* Tostes Malta *informam que, ao tempo em que se elaborava a Consolidação das Leis do Trabalho, a Comissão incumbida desse encargo discutiu a possibilidade de a norma ser aplicável às empresas que, embora dedicadas a outros ramos econômicos, possuíssem mesas telefônicas capazes de exigir de seus operadores esforço incomum. O texto aprovado — ainda em vigor — exclui a hipótese.*

Depois de longo período de incerteza jurisprudencial, firmou-se definitivamente, nos Tribunais do Trabalho, o entendimento de a jornada de 6 horas ser aplicável, também, àquelas empresas que não tinham por objetivo a exploração econômica da telefonia (v. Enunciado n. 178, do TST). Em tese, estamos de acordo com a orientação consagrada por aquela Súmula. Contudo, cabe ao legislador modificar a lei para dar-lhe maior alcance. Em nosso regime, não é desejável que o Poder Legislativo seja substituído pela Justiça do Trabalho, quando se mostre um tanto lento em tomar conhecimento de uma situação concreta e discipliná-la como for necessário.

3) *O § 2º, do art. 227, estabelece ser o trabalho aos domingos, feriados e dias santos de guarda considerado extraordinário. Silencia quanto ao rodízio. Em qualquer caso, será sempre extraordinário. A remuneração e a forma de execução do trabalho nesses dias devem ser objeto de acordo entre a empresa e os operadores ou entre aquela e o sindicato representativo dos empregados. Foi uma pena que a atitude do legislador — remetendo o assunto para as negociações diretas entre patrão e empregados ou entre aquele e o sindicato — não fosse tomada em muitos outros pontos da Consolidação das Leis do Trabalho.*

4) *V. a Portaria n. 3.099, de 1973, do Ministério do Trabalho, que inclui na categoria diferenciada das "telefonistas" aquelas que trabalham em mesa telefônica de empresas industriais e de outras que não explorem a telefonia como fim econômico.*

A jurisprudência do TST orientou-se no sentido de estender o regime do artigo sob comentário às telefonistas de empresas industriais e comerciais. No entanto, esse artigo 227 só se refere às empresas que explorem o serviço de telefonia.

5) *Quando o trabalho de telefonia for confiado a mulheres, poderão elas trabalhar à noite e sem que se faça mister a obtenção de atestado médico. Os arts. 379 e 380 desta Consolidação que se aplicavam às telefonistas foram derrogados pela Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989.*

6) *De notar-se que o Enunciado n. 178 do TST manda aplicar a regra do art. 227 às empresas possuidoras de mesa. Este vocábulo designa um PABX ou conjunto de telefones que exigem da responsável por eles o mesmo esforço despendido pela telefonista empregada de empresa que explore o serviço de telefonia.*

7) *A Lei n. 7.850, de 23 de outubro de 1989, classificou como penosa a atividade da telefonista, mas só para o efeito de aposentadoria especial aos 25 anos de idade. É silente esse diploma legal sobre o adicional previsto no inciso XXIII do art. 7º da Constituição Federal.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 178, do TST — É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227 e seus parágrafos, da CLT.

1.1) Enunciado n. 85, do TST — Compensação de horário. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) A telefonista que trabalha oito horas por dia, em cinco dias por semana totalizando 40 horas, extravasa o horário legal em somente 4 horas hebdomadariamente; afora essas horas extras, ao que exceda a seis horas diárias há de ser pago apenas o adicional, na conformidade com o que dispõe o Enunciado n. 85 do TST. TRT, 2ª Reg., 1ª T., RO 15.852/89.1, Ac. 16.283/91. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

3) Operador de Telex. Art. 227, da CLT, é destinado às empresas que explorem serviços de telefonia, telegrafia etc., como atividade empresarial. O operador de telex de empresa

que não explora serviços de telefonia ou de telegrafia não está enquadrado no art. 227, consolidado. Este tem sido o entendimento predominante nesta Eg. Corte (v. p. ex., E-RR-377/82, Ac. TP-136/89, RR-218/89.4, Ac. 2ª T., — 1.241/89, RR- 4.715/86, Ac. 1ª T.-736/87, RR-4.463/88.4, Ac. 1ª T., 1.299/89). Revista conhecida e provida. TST, 2ª T., RR-2.591/89.8, *in* DJ de 15.6.90, p. 5.615.

4) Digitadores. Aplicação analógica do art. 227 da CLT. Não há como se aplicar, analogicamente, aos digitadores, o disposto no art. 227 da CLT, pois este é específico aos empregados que trabalham nas empresas que exploram o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia. Recurso conhecido e provido. TST, 2ª T., RR-272900/96.8, *in* DJU 14.11.96, p. 44.684.

5) Telefonista em empresa com intenso trânsito de comunicação, que recebe chamadas e expede ligações de serviço solicitadas por empregados em diferentes departamentos, tem direito à jornada reduzida de seis horas, ainda que acumule funções de recepcionista. TRT, 1ª Reg., RO-10.727/94, *in* Rev. LTr 61/01/89 (janeiro de 1997).

Art. 228. Os operadores não poderão trabalhar, de modo ininterrupto, na transmissão manual, bem como na recepção visual, auditiva, com escrita manual ou datilográfica, quando a velocidade for superior a vinte e cinco palavras por minuto.

Art. 229. Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de sete horas diárias de trabalho e dezessete horas de folga, deduzindo-se desse tempo vinte minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de três horas.

§ 1º São considerados empregados sujeitos a horários variáveis, além dos operadores, cujas funções exijam classificação distinta, os que pertençam a seções de técnica, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão.

§ 2º Quanto à execução e remuneração aos domingos, feriados e dias santos de guarda e às prorrogações de expediente, o trabalho dos empregados a que se refere o parágrafo anterior será regido pelo que se contém no § 1º do artigo 227 desta Seção.

Art. 230. A direção das empresas deverá organizar as turmas de empregados, para a execução dos seus serviços, de maneira que prevaleça, sempre, o revezamento entre os que exercem a mesma função, quer em escalas diurnas, quer em escalas noturnas.

§ 1º Aos empregados que exerçam a mesma função será permitido, entre si, a troca de turmas, desde que isso não importe em prejuízo dos serviços, cujo chefe ou encarregado resolverá sobre a oportunidade ou possibilidade dessa medida, dentro das prescrições desta Seção.

§ 2º As empresas não poderão organizar horários que obriguem os empregados a fazer a refeição do almoço antes das 10 e depois das 13 horas e a de jantar antes das 16 e depois das 19:30 horas.

Art. 231. As disposições desta Seção não abrangem o trabalho dos operadores de radiotelegrafia embarcados em navios ou aeronaves.

NOTA

1) *Se ininterrupto o trabalho do operador com horário variável, a cada 3 horas, deve descansar 20 minutos, dedutíveis da sua jornada.*

Têm igual benefício os empregados das seções de técnicas, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão.

2) *Se a empresa for de trabalho contínuo — como ocorre com aquelas que exploram a telefonia — a prorrogação da jornada do empregado, por qualquer motivo, terá de atender ao disposto no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal: "jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva". Por oportuno, lembramos que o sindicato tem de participar, sempre, da negociação coletiva (art. 8º da CF).*

3) *São aeronautas os operadores de aeronaves e, por isso, sujeitos à Lei n. 7.183, de 5.4.84. Os operadores de estações ferroviárias são amparados pelo art. 246 desta CLT.*

SEÇÃO III
Dos Músicos Profissionais

Arts. 232 e 233. Os artigos supra foram revogados pela Lei n. 3.857, de 22 de dezembro de 1960, que regulamentou a profissão de músico e criou a Ordem incumbida da fiscalização do exercício dessa atividade.

NOTA

1) *O Dec. n. 50.929, de 8 de julho de 1961, dispõe sobre a contratação de artistas estrangeiros. A Lei n. 4.944, de 6 de abril de 1966, protege os artistas, produtores de fonogramas e organismos de radiodifusão. Para os efeitos dessa Lei, o músico também é um artista (letra "a", do art. 2º).*

2) *Vejamos as condições estabelecidas pela Lei n. 3.857, de 22.12.60, para o exercício profissional.*

A profissão de músico pode ser livremente exercida em todo o território nacional, observados os requisitos estipulados em lei e resumidos em seguida: "a) aos diplomados pela Escola Nacional de Música da Universidade do Brasil ou por estabelecimentos equiparados ou reconhecidos; b) aos diplomados pelo Conservatório Nacional de Canto Orfeônico; c) aos diplomados por conservatórios, escolas ou institutos estrangeiros de ensino superior de música, legalmente reconhecidos, desde que tenham revalidados os seus diplomas no País, na forma da lei; d) aos professores catedráticos e aos maestros de renome internacional, que dirijam ou tenham dirigido orquestras ou coros oficiais; e) aos alunos dos dois últimos anos dos cursos de composição, regência ou de qualquer instrumento da Escola Nacional de Música ou estabelecimentos equiparados ou reconhecidos; f) aos músicos de qualquer gênero ou especialidade que estejam em atividade profissional devidamente comprovada, na data da publicação da presente lei; g) aos músicos que forem aprovados em exame prestado perante banca examinadora, constituída de três especialistas, no mínimo, indicados pela Ordem e pelos sindicatos de músicos do local e nomeados pela autoridade competente do Ministério do Trabalho" (art. 28, da Lei n. 3.857).

Tais exigências não são feitas aos músicos estrangeiros, desde que sua permanência, no território nacional, não exceda de 90 dias e sejam compositores de música erudita ou popular; regentes de orquestra sinfônica, ópera, bailado ou coro, de comprovada competência; integrantes de conjuntos orquestrais, operísticos, folclóricos, populares ou típicos; pianistas, violinistas, violoncelistas, cantores ou instrumentistas virtuoses de outra especialidade, a critério do órgão instituído pelo art. 27, da referida lei. A lei só exige que se comprove a competência do músico estrangeiro, quando regente de orquestra sinfônica; nos demais casos, não. Deveria exigir a comprovação dessa competência em qualquer caso de músico estrangeiro para evitar que o público seja — como sói acontecer em freqüência — fraudado na sua boa-fé.

O art. 29, da lei, classifica os músicos profissionais em compositores de música erudita ou popular; regentes de orquestras sinfônicas, óperas, bailados, operetas, orquestras mistas, de salão, ciganas, "jazz", "jazz" sinfônico, conjuntos corais e bandas de música; diretores de orquestras ou conjuntos populares, etc.

O art. 30 estatui que incumbe, privativamente, ao compositor de música erudita e ao regente exercer cargo de direção nos teatros oficiais de ópera ou bailado, de direção musical, nas estações de rádio ou televisão, nas fábricas ou empresas de gravações fonomecânicas, consultor técnico de autoridades civis e militares em assuntos musicais, regente de conjuntos musicais contratados pelas companhias nacionais de navegação etc. (v. art. 30, da Lei).

A duração normal do trabalho não pode exceder de cinco horas. É computado como tempo de trabalho o período destinado aos ensaios. Com exceção do intervalo destinado à refeição, que será de uma hora, os demais que se verificarem, na duração normal do trabalho ou nas prorrogações, serão computados como de serviço efetivo. A jornada normal pode ser elevada a 6 horas, nos estabelecimentos de diversões públicas, tais como cabarés, boates, "dancings", salões de dança e congêneres, onde atuem dois ou mais conjuntos. Se houver apenas um conjunto nesses locais, é improrrogável a jornada de 5 horas. A prorrogação pode ser de duas horas, excepcionalmente, nos casos de força maior ou festejos populares e serviço reclamado pelo interesse nacional. Neste caso, a hora prorrogada terá remuneração duas vezes maior que a da normal. Em qualquer caso de prorrogação do período normal de trabalho, haverá, obrigatoriamente, intervalo para repouso de 30 minutos, no mínimo. Nos espetáculos de ópera, bailado e teatro musicado, a duração normal de trabalho, para fins de ensaios, poderá ser dividida em dois períodos, separados por intervalo de várias horas, em benefício do rendimento artístico e desde que a tradição e a natureza do espetáculo assim o exijam. A cada período de seis dias consecutivos de trabalho corresponderá um dia de descanso obrigatório e remunerado. Entre duas jornadas de trabalho tem de haver um intervalo mínimo de onze horas para repouso.

Os arts. 49 "usque" 54, da Lei n. 3.857, são dedicados ao trabalho dos músicos estrangeiros. Muito importante o conteúdo do art. 49: os conjuntos musicais, os cantores e concertistas estrangeiros só poderão exibir-se no território nacional, a juízo do Ministério do Trabalho e pelo prazo máximo de 90 dias. Sem a aquiescência do Ministério do Trabalho, nenhum músico ou conjunto poderá apresentar-se ao público brasileiro.

JURISPRUDÊNCIA

1) O fato do músico não ser inscrito na Ordem dos Músicos não obsta que ele se beneficie da jornada reduzida prevista na Lei n. 3.857/60 e nem impede o reconhecimento de seu vínculo empregatício, desde que seu trabalho seja feito com subordinação, pessoalidade e onerosidade. TRT, 3ª Reg., 3ª T., RO 7478/90, *in* DJMG, 15.11.91.

2) O fato de trabalhar o músico em vários locais não desnatura o contrato de trabalho, por ser tal fato compatível com sua profissão. TRT, 1ª Reg., 2ª T., RO-27.556/93, *in* DO/RJ de 13.12.95, p. 229.

SEÇÃO IV

Dos Operadores Cinematográficos

Art. 234. A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes não excederá de seis horas diárias, assim distribuídas.

a) cinco horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico;

b) um período suplementar, até o máximo de uma hora, para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.

Parágrafo único. Mediante remuneração adicional de 50% (cinqüenta por cento) sobre o salário da hora normal e observado um intervalo de duas horas para folga, entre o período a que se refere a alínea "b" deste artigo e o trabalho em cabina de que trata a alínea "a", poderá o trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes ter a duração prorrogada por duas horas diárias, para exibições extraordinárias.

Art. 235. Nos estabelecimentos cujo funcionamento normal seja noturno, será facultado aos operadores cinematográficos e seus ajudantes, mediante acordo ou contrato coletivo de trabalho e com um acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o salário da hora normal, executar o trabalho em sessões diurnas extraordinárias e, cumulativamente, nas noturnas, desde que isso se verifique até três vezes por semana e entre as sessões diurnas e noturnas haja o intervalo de uma hora, no mínimo, de descanso.

§ 1º A duração de trabalho cumulativo a que alude o presente artigo não poderá exceder de dez horas.

§ 2º Em seguida a cada período de trabalho haverá um intervalo de repouso no mínimo de doze horas.

NOTA

1) *A jornada normal do operador cinematográfico é de seis horas, dividida em duas partes distintas: 5 horas consecutivas de trabalho na cabina, durante a projeção, e uma hora, no máximo, para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção ou revisão de filmes. Como decorrência da norma legal, é passível de punição o operador quando a máquina que opera se danificar por falta de limpeza ou de lubrificação. A revisão do filme é feita depois da projeção. Nessa oportunidade, cabe ao operador verificar se ele foi danificado em algum ponto. Duas horas extraordinárias são admitidas, diariamente, para os operadores e seus ajudantes. Entre a sexta hora da jornada normal e o início do período extraordinário de duas horas, deve haver um intervalo de duas horas para repouso.*

Cumpre-nos ressaltar que se aplica à hipótese de trabalho extraordinário mencionada no artigo sob estudo, o inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal: 50% a mais da hora normal.

O intervalo mínimo entre duas jornadas é de 12 horas, o qual — por ocasião do repouso semanal, leva a um total de 36 horas.

2) *A Portaria n. 30, de 7 de fevereiro de 1958, baixada pelo Ministro do Trabalho, contém normas técnicas para cabina de projeção de cinema. Deve ela possuir sistema de exaustão ou condicionamento de ar que preservem o conforto térmico previsto na Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978; exaustão direta sobre os projetores que remova para o exterior da cabina os aerodispersóides tóxicos produzidos pelo arco voltaico; visor contra ofuscamento nos projetores cinematográficos ou óculos para os operadores, adequados ao mesmo fim. São insalubres, em grau médio, as cabinas que não observarem as normas técnicas constantes do art. 1º, da supradita Portaria n. 30. A cabina há de ter, no mínimo, 12 m2 com pé-direito de 3m. Aparelhos termogeradores (dínamos, transformadores, resistências, geradores) deverão ser colocados em recinto anexo, fora da cabina. Os operadores devem ter instalações sanitárias privativas: vaso, chuveiro, armário individual, lavatório com sabão e toalha. A critério da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, concede-se prazo, até 3 anos, para o cumprimento de tudo que determina a Portaria n. 30. O intervalo, entre duas jornadas de trabalho, deve ser de doze horas.*

SEÇÃO V
Do Serviço Ferroviário

Art. 236. No serviço ferroviário — considerado este o de transporte em estradas de ferro abertas ao tráfego público, compreendendo a administração, construção, conservação e remoção das vias férreas e seus edifícios, obras-de-arte, material rodante, instalações complementares e acessórias, bem como o serviço do tráfego, de telegrafia, telefonia e funcionamento de todas as instalações ferroviárias — aplicam-se os preceitos especiais constantes desta Seção.

NOTA

1) *Tem o artigo a mesma redação da data em que esta Consolidação entrou em vigor.*

2) *Para o bom entendimento das operações a cargo dos ferroviários e que sejam um dos elementos de litígio entre as ferrovias e seus empregados, parece-nos indispensável a consulta ao Regulamento Geral dos Transportes, baixado pelo Dec. 1.832, de 4.3.96 (*in *DOU de 5.3.96, p. 3.575). Este diploma legal sofreu umas poucas alterações até hoje.*

3) *O serviço ferroviário disciplinado pela Consolidação é aquele aberto ao público. Ferrovia existente em propriedade particular — para atender às suas necessidades próprias e que não se dedica ao transporte de mercadorias ou de passageiros de modo geral — não está sujeita às disposições especiais da Consolidação sobre o trabalho ferroviário. Escusado ressaltar que as normas gerais da CLT tuteladoras do trabalho subordinado são aplicáveis ao serviço ferroviário quando se tratar de questão não regulada de forma especial. V. Decreto n. 1.832, de 4.3.96 (*in *DOU 5.3.96, pág. 3.575) aprovando o Regulamento dos Transportes Ferroviários.*

4) *A Lei n. 1.652, de 22 de julho de 1952, considera ferroviários os empregados de carros-restaurantes das estradas de ferro. Para tanto, é indiferente que eles sejam empregados de empresas, cooperativas ou firmas que explorem aquele serviço nas composições ferroviárias. São igualmente equiparados a ferroviários — quer para os efeitos da CLT e da Previdência Social — os empregados de associações constituídas de ferroviários, cujas atividades a eles se destinem com exclusividade, tais como cooperativas, farmácias e sindicatos. A mesma situação é reconhecida aos carregadores em atividade nas estações ou pontos de embarque e desembarque de passageiros das estradas de ferro, aeródromos e portos marítimos ou fluviais (art. 3º, da Lei em causa).*

5) *V. Resolução n. 44, de 4.7.2002 (*in *DOU de 12.7.2002, p. 112 e segs.) da Agência Nacional de Transportes Terrestres reunindo todos os atos relativos à prestação de serviços de transporte ferroviário pelas empresas concessionárias.*

JURISPRUDÊNCIA

1) A alteração de contrato com assentimento do empregado e provocada por reclassificação de estação ferroviária, descaracteriza a unilateralidade e a ilicitude da alteração — perde o empregado o direito a horas extras, pois é de pouca intensidade e intermitente o trabalho. TST, 3ª T., RR 6099/89.9, *in* DJ 30.4.93, p. 7681.

2) Enunciado n. 61, do TST — Aos ferroviários que trabalham em "estação do interior", assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras.

3) Enunciado n. 67, do TST — Chefe de trem, regido pelo Estatuto dos Ferroviários (Decreto n. 35.530, de 19.9.59), não tem direito à gratificação prevista no respectivo art. 110.

4) Enunciado n. 75, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — É incompetente a Justiça do Trabalho para conhecer de ação de ferroviário oriundo das empresas Sorocabana, São Paulo-Minas e Araraquarense, que mantém a condição de funcionário público.

Art. 237. O pessoal a que se refere o artigo antecedente fica dividido nas seguintes categorias:

a) funcionários de alta administração, chefes e ajudantes de departamentos e seções, engenheiros residentes, chefes de depósitos, inspetores e demais empregados que exercem funções administrativas ou fiscalizadoras;

b) pessoal que trabalhe em lugares ou trechos determinados e cujas tarefas requeiram atenção constante; pessoal de escritório, turmas de conservação e construção da via permanente, oficinas e estações principais, inclusive os respectivos telegrafistas; pessoal de tração, lastro e revistadores;

c) das equipagens de trens em geral;

d) pessoal cujo serviço é de natureza intermitente ou de pouca intensidade, embora com permanência prolongada nos locais de trabalho; vigias e pessoal das estações do interior, inclusive os respectivos telegrafistas.

Art. 238. Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo em que o empregado estiver à disposição da Estrada.

§ 1º Nos serviços efetuados pelo pessoal da categoria "c", não será considerado como de trabalho efetivo o tempo gasto em viagens do local ou para o local de terminação e início dos mesmos serviços.

§ 2º Ao pessoal removido ou comissionado fora da sede será contado como de trabalho normal e efetivo o tempo gasto em viagens, sem direito à percepção de horas extraordinárias.

§ 3º No caso das turmas de conservação da via permanente, o tempo efetivo do trabalho será contado desde a hora da saída da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma. Quando o empregado trabalhar fora dos limites da sua turma, serlhe-á também computado como de trabalho efetivo o tempo gasto no percurso da volta a esses limites.

§ 4º Para o pessoal da equipagem de trens, só será considerado esse trabalho efetivo, depois de chegado ao destino, o tempo em que o ferroviário estiver ocupado ou retido à disposição da Estrada. Quando, entre dois períodos de trabalho, não mediar intervalo superior a uma hora, será esse intervalo computado como de trabalho efetivo.

§ 5º O tempo concedido para refeição não se computa como de trabalho efetivo, senão para o pessoal da categoria "c", quando as refeições forem tomadas em viagem ou nas estações durante as paradas. Esse tempo não será inferior a uma hora exceto para o pessoal da referida categoria em serviço de trens.

§ 6º No trabalho das turmas encarregadas da conservação de obras-de-arte, linhas telegráficas ou telefônicas e edifícios, não será contado, como de trabalho efetivo, o tempo de viagem para o local do serviço, sempre que não exceder de uma hora, seja para ida ou para volta, e a Estrada fornecer os meios de locomoção, computando-se sempre o tempo excedente a esse limite.

Art. 239. Para o pessoal da categoria "c" a programação do trabalho independe de acordo ou contrato coletivo, não podendo, entretanto exceder de doze horas, pelo que as empresas organizarão, sempre que possível, os serviços de equipagens de trens com destacamentos nos trechos das linhas de modo a ser observada a duração normal de oito horas de trabalho.

§ 1º Para o pessoal sujeito ao regime do presente artigo, depois de cada jornada de trabalho haverá um repouso de dez horas contínuas, no mínimo, observando-se, outrossim, o descanso semanal.

§ 2º Para o pessoal da equipagem de trens, a que se refere o presente artigo, quando a empresa não fornecer alimentação, em viagem, e hospedagem, no destino, concederá uma ajuda de custo para atender a tais despesas.

§ 3º As escalas do pessoal abrangido pelo presente artigo serão organizadas de modo que não caiba a qualquer empregado, quinzenalmente, um total de horas de serviço noturno superior às de serviço diurno.

§ 4º Os períodos de trabalho do pessoal a que alude o presente artigo serão registrados em cadernetas especiais, que ficarão sempre em poder do empregado, de acordo com o modelo aprovado pelo Ministro do Trabalho.

Art. 240. Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, incumbindo à Estrada zelar pela incolumidade dos seus empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho (MTE) dentro de dez dias da sua verificação.

Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário, será considerada falta grave.

Art. 241. As horas excedentes das do horário normal de oito horas serão pagas como serviço extraordinário na seguinte base: as duas primeiras com o acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário-hora normal; as duas subseqüentes com um adicional de 50% (cinqüenta por cento) e as restantes com um adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

Parágrafo único. Para o pessoal da categoria "c", a primeira hora será majorada de 25%, a segunda hora será paga com acréscimo de 50% e as duas subseqüentes com o de 60%, salvo caso de negligência comprovada.

Art. 242. As frações de meia hora superiores a dez minutos serão computadas como meia hora.

Art. 243. Para os empregados de estações do interior, cujo serviço for de natureza intermitente ou de pouca intensidade, não se aplicam os preceitos gerais sobre duração do trabalho, sendolhes, entretanto, assegurado o repouso contínuo de dez horas, no mínimo, entre dois períodos de trabalho e descanso semanal.

Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

§ 1º Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato à efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.

§ 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobreaviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da Estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas de prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

Art. 245. O horário normal de trabalho dos cabineiros nas estações de tráfego intenso

não excederá de oito horas e deverá ser dividido em dois turnos, com intervalo não inferior a uma hora de repouso, não podendo nenhum turno ter duração superior a cinco horas, com um período de descanso entre duas jornadas de trabalho de quatorze horas consecutivas.

Art. 246. O horário de trabalho dos operadores telegrafistas nas estações de tráfego intenso não excederá 6 (seis) horas diárias.

Art. 247. As estações principais, estações de tráfego intenso e estações do interior serão classificadas para cada empresa pelo Departamento Nacional de Estradas de Ferro.

NOTA

1) *Há mais de 50 anos queixava-se* Carvalho de Mendonça *("Tratado de Direito Comercial Brasileiro", tomo VI, parte II, pág. 454, 3ª ed., Livraria Freitas Bastos) de que a "nossa literatura jurídica se ressente da falta de estudos sistemáticos sobre o denominado direito ferroviário ou, ao menos, sobre o transporte ferroviário na ciência e na prática". Esta lacuna ainda se observa nos dias atuais. Era nosso desejo dar maior amplitude aos comentários às disposições relativas ao serviço ferroviário e, para isso, pretendíamos socorrer-nos de pesquisas outras capazes de lançar a luz sobre facetas da relação de trabalho nas ferrovias. Nossa perquirição foi infrutífera.*

2) *O art. 237 apresenta as cinco categorias de pessoal das ferrovias, sem falar daquelas outras citadas na Nota ao artigo anterior. Algumas delas, como iremos ver em seguida, têm um tratamento especial da lei, para atender às peculiaridades do seu trabalho.*

3) *O art. 238 repete a regra encerrada no art. 4º, desta Consolidação, ao declarar que se computa como de trabalho efetivo todo o tempo em que o empregado estiver à disposição da Estrada. Mas, esse conceito se restringe, em se tratando das equipagens de trens em geral, consoante o disposto no § 1º, do art. 238. Deixa de ser de trabalho efetivo o tempo gasto em viagens do local ou para o local de terminação e início dos mesmos serviços. Este pessoal tem direito à alimentação durante as viagens e à hospedagem no destino. Quando não forem fornecidas pela empresa, esta deve pagar-lhe a correspondente ajuda de custo. Dando-se interpretação literal à lei, os membros da equipagem não contarão, como tempo de serviço efetivo, aquele gasto para ir ao local do início do serviço ou sua terminação. O mesmo se diz quando retorna a seu domicílio, para repousar, se isto lhe for possível. Pensamos que se deveria conceituar, no caso, o tempo de serviço efetivo, de modo mais favorável à equipagem. Deve ser computável, para os efeitos legais, o tempo que a equipagem gasta no percurso do ponto da estrada àquele em que terá início a viagem, bem como o do sítio em que termina a viagem àquele em que tem o ferroviário seu domicílio.*

4) *É de trabalho efetivo o tempo que o pessoal da turma de conservação da via permanente emprega para ir da casa da turma até o local de trabalho, isto se o tempo for superior a uma hora. Em sentido inverso, não é de trabalho efetivo. Nossas reflexões sobre o assunto não nos levaram à descoberta do motivo por que o legislador considera trabalho efetivo o tempo gasto na ida ao local de trabalho, mas não o da volta à casa da turma. Quando o trabalhador tem de ir cumprir tarefa fora dos limites a cargo da sua turma, é tempo de trabalho aquele que despende até retornar aos limites da sua área normal de trabalho. Qual a base territorial confiada a uma turma? É omissa a lei a respeito do assunto.*

V. item 1, do art.4º, em que enfocamos a relação do sobreaviso com o telefone celular.

5) *É de trabalho efetivo o tempo da equipagem que, em viagem, faz sua alimentação na composição ferroviária.*

6) *Em caso de urgência ou acidente, a jornada pode ser elevada a qualquer número de horas, independentemente da anuência do empregado. Inobstante, tem a empresa de garantir o repouso aos ferroviários. Além disso, dá-lhe a lei o prazo de 10 dias para comunicar a ocorrência ao Ministério do Trabalho. A recusa do empregado em cumprir essa jornada extraordinária é considerada falta grave. Bem compreendemos que, num caso de urgência ou acidente, o interesse dos usuários da Estrada fica acima das conveniências do empregado. Este, porém, no seu esforço, tem os limites da sua própria resistência física. Cabe à empresa organizar o trabalho para que tais limites não sejam superados, pois aí estará em perigo a vida do trabalhador.*

A hora extra de que fala o art. 241 tem adicional de 50% (inc. XVI do art. 7º da CF).

7) *Os preceitos gerais da duração do trabalho não se aplicam aos empregados das estações do Interior, cujos serviços forem intermitentes ou de pouca intensidade. Mas que é, em verdade, uma estação do Interior com serviço intermitente e pouco intenso? A lei, também aqui, nada explica. Na projetada reforma da CLT seria interessante que esse ponto ficasse bem elucidado.*

8) *É indubitável que o serviço ferroviário apresenta peculiaridades que a lei tem de considerar. Achamos, porém, que o art. 244 atende generosamente aos interesses da ferrovia e é avaro em relação ao empregado. Senão, vejamos. Informa o dispositivo que a empresa poderá ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão. Extranumerário é o empregado não efetivo, candidato à efetivação, que se apresenta normalmente ao serviço, mas só trabalha quando necessário. São remunerados apenas os dias que trabalha. De qualquer maneira, a Constituição exige que este homem perceba, pelo menos, o salário mínimo, ainda que trabalhe um único dia do mês, pois é fora de dúvida que existe, na hipótese, a relação de emprego.*

9) *Regime de sobreaviso é aquele em que o empregado, mesmo estando de folga, fica obrigado a atender a eventuais chamados da empresa. Por isso, tem ainda de declinar os sítios em que poderá ser encontrado ou informar como poderá ser convocado para o serviço.*

Esta Consolidação só disciplinou o sobreaviso no trabalho ferroviário. Não se deu conta de que, hoje, há numerosas empresas que, pela natureza de suas atividades, ou pelo importante papel que têm na vida comunitária, precisam conservar muitos de seus empregados em regime de sobreaviso para fazer face a uma emergência ou a um imprevisto.

A jurisprudência ainda não está sedimentada a respeito. Em doutrina, a discussão permanece acesa. Três são as correntes formadas diante da questão: uma, entende que, na hipótese, o empregado não tem direito a qualquer sobre-salário, porque não presta serviços e goza da maior liberdade no uso da folga; a se-

gunda, diametralmente oposta à primeira, pensa que o empregado deve receber integral remuneração pelo tempo de sobreaviso, acrescida do adicional legal porque, estando à disposição da empresa, faz jus ao salário; a última, e à qual nos filiamos, por "analogia legis", estende, à hipótese, a norma legal relativa ao sobreaviso ferroviário.

A jurisprudência do TST vem, iterativamente, acolhendo essa tese — a da analogia.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 67, do TST — Chefe de trem, regido pelo Estatuto dos Ferroviários (Dec. n. 35.530, de 19 de setembro de 1959), não tem direito à gratificação prevista no respectivo art. 110.

2) Estação do interior. Ferroviário. Horas extras. Quando a estação é classificada como "do interior", necessário se faz ainda perquirir sobre a intermitência ou a pouca intensidade do trabalho, a teor do art. 243/CLT e do Enunciado n. 61/TST. *In casu*, caracterizada está a intermitência do trabalho, não fazendo o obreiro jus às horas extras pleiteadas. Recurso de Embargos conhecido e desprovido. TST, SDI, E-RR 6421/90.2, *in* DJU 27.5.94, p. 13.319.

3) O uso do telefone celular não caracteriza "sobreaviso", pois, o empregado pode se locomover. Não se está, com isso, restringindo a liberdade de locomoção do empregado, que não fica prejudicada.Somente se o empregado permanece em sua residência aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço é que há sobreaviso, pois, sua liberdade está sendo controlada. Não estava o autor à disposição da empresa, de modo a ser aplicado o art. 4º da CLT, nem o § 2º do artigo 244 da CLT. TRT 2ª Reg. 3ª Turma, RO — 02990137321-SP (*in* Bol. AASP n. 2.193, de 8 a 14/2001,p. 348).

4) É de turnos ininterruptos de revezamento o trabalho ferroviário. Assim, são consideradas extraordinárias as 7ª e 8ª horas. TST, SDI2, E-RR-524.562/98.4, da As. de Com. Soc. do TST, de 26.12.2001.

5) Estação do interior. Reclassificação. Horas extras. A reclassificação de estação como de interior comporta considerações técnicas, cujo critério tem a ver com a intensidade e continuidade de serviço. Assim, conforme preceitua o art. 243 da CLT não devem ser aplicados os princípios gerais sobre duração de trabalho e, portanto, legalmente não tem o empregado direito às horas extras. TST, SDI, E-RR 627/87.5, *in* DJU 6.6.92, p. 8.500.

6) A duração da jornada de ferroviário enquadra-se na regra geral, admitindo, entretanto, uma exceção, se o local de trabalho situa-se no interior, com serviço intermitente ou pouco intensivo. A jornada é condicionada, quanto à duração, a peculiaridades objetivas do serviço, não viabilizando a formação de direito adquirido. Embargos conhecidos e providos. TST, Pleno, E-RR-0374/86.6, *in* DJU de 27.10.89, p. 16.430.

7) Enunciado n. 61, do TST — Aos ferroviários que trabalham em estação do interior, assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras (CLT, art. 243).

8) Enunciado n. 52, do TST — O adicional de tempo de serviço (qüinqüênios) é devido, nas condições estabelecidas pelo art. 19 da Lei n. 4.345/64, aos contratos sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho pela empresa a que se refere a mencionada lei, inclusive para fins de complementação de aposentadoria.

9) Enunciado n. 66, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Os qüinqüênios devidos ao pessoal da RFFSA serão calculados sobre o salário do cargo efetivo, assim que o trabalhador exerça cargo ou função em comissão.

10) Quando comparadas categorias profissionais diversas, deve-se procurar uma verdadeira e real semelhança e a mesma razão entre as situações para o emprego do instituto da analogia. A natureza e a realidade que cercam a prestação de serviços do ferroviário, em sobreaviso, que certamente motivaram o legislador a dar-lhe o tratamento específico do art.244, da CLT, em função dos valores e peculiaridades que lhe são inerentes, não se revelam as mesmas do dentista, daí por que inviável que ambos recebam o mesmo tratamento baseado numa igualdade teleológica-axiológica que a norma legal não contempla. O transporte contínuo e permanente de bens e passageiros, com conseqüente necessidade de se manter em pleno funcionamento todo o sistema, toda a estrutura ferroviária, de forma a atender, eficaz e rapidamente, as necessidades decorrentes de imprevistos que venham dificultá-lo ou inviabilizá-lo, sem dúvida, dissocia-se da realidade em que o dentista aguarda em sua casa eventual chamado. TST, SBDI1, E-RR 282.883/1996.8, *in* DJU de 24.11.00, p. 515.

11) Média física para a integração de horas extras. A adoção do critério da média física para a integração de horas extras e de sobreaviso resulta do critério mais favorável, que atende ao princípio de proteção do trabalhador. Recurso de Embargos parcialmente conhecido e desprovido. TST, SDI, E-RR 6089/90.9, *in* DJU 27.5.94, p. 13.319.

12) Ferroviário. Estação do Interior. A lei veda que as horas excedentes da jornada normal do empregado de estação do interior sejam pagas como extras, como deveriam ser se sujeitas aos "preceitos gerais sobre duração do trabalho". Entretanto, não chega ao ponto de prescrever a prestação de serviços ou a disponibilidade total do empregado sem direito à remuneração alguma, o que seria contra o próprio espírito do Direito de Trabalho. As horas excedentes das oito normais são, pois, devidas, embora sem nenhum acréscimo. TST, SDI, E-RR-286/86.9, *in* DJU de 27.4.90, p. 3.465.

13) Enunciado n. 79, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — O adicional de antigüidade pago pela FEPASA calcula-se sobre o salário-base.

SEÇÃO VI

Das Equipagens das Embarcações da Marinha Mercante Nacional, de Navegação Fluvial e Lacustre, do Tráfego nos Portos e da Pesca

Art. 248. Entre as horas 0 e 24 de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante oito horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente.

§ 1º A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que uma hora.

§ 2º Os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante, serão executados por períodos não maiores e com intervalos não menores de quatro horas.

NOTA

1) *A Constituição anterior, no art. 173, dispunha que a navegação de cabotagem para transporte de mercadorias era privativa dos navios nacionais, salvo caso de necessidade pública.*

A Constituição Federal de 1988, no art. 178 (com redação dada pela Emenda n. 7, de 15.8.95) disporá sobre o transporte aquático, devendo, quanto à ordenação do transporte internacional, observar os acordos fir-

mados pela União, atendido o princípio da reciprocidade. O parágrafo único desse mesmo dispositivo assenta que a lei estabelecerá as condições em que o transporte de mercadorias na cabotagem e a navegação interior poderão ser feitos por embarcações estrangeiras.

Do confronto de ambos os textos, verifica-se que a antiga Constituição restringia o transporte de mercadorias à exclusividade dos barcos nacionais, enquanto a Carta vigente, referindo-se à navegação de cabotagem em geral, inclui o transporte de passageiros.

2) *O MARÍTIMO E A CLT*

A Seção VI, do Capítulo I, do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT — tem a seguinte denominação :

"Das Equipagens das Embarcações da Marinha Mercante Nacional, de Navegação Fluvial e Lacustre, do Tráfego nos Portos e da Pesca".

É essa Seção da CLT composta dos artigos 248 "usque" 253.

Esse compartimento do nosso Estatuto Obreiro tem apenas 5 artigos: 248 a 252. Nenhum deles, porém, deixa expresso que seu campo de aplicação se restringe aos barcos que ostentam a bandeira nacional. Tal circunstância é estabelecida no título dado pelo legislador à supracitada Seção da CLT.

Decorre dessa observação que nosso sistema legal de proteção ao trabalho deixa à margem a tripulação de navios de bandeira estrangeira que naveguem em águas territoriais brasileiras.

Esses trabalhadores ficam sujeitos à chamada Lei do Pavilhão, isto é, ficam submetidos às leis do país em que o navio foi registrado.

Neste passo e afim de facilitar o perfeito entendimento do que pensamos sobre o tema, parece-nos oportuno recordar o art.178 da Constituição Federal, com redação dada da Emenda Constitucional n.7, de 1995:

"A lei disporá sobre a ordenação dos transportes aéreo, aquático e terrestre, devendo, quanto ao transporte internacional, observar os acordos firmados pela União, atendido o princípio da reciprocidade.

Parágrafo único. Na ordenação do transporte aquático, a lei estabelecerá as condições em que o transporte de mercadorias na cabotagem e a navegação interior poderão ser feitos por embarcações estrangeiras."

O legislador constituinte deixou patente sua disposição de respeitar os acordos firmados pela União tendo por objeto o transporte internacional.

Todavia, condicionou à reciprocidade a observância dos tratados já celebrados, bem como daqueles que se concluírem após a promulgação da "Charta" de 1988.

Dessarte, perderão eficácia ajustes internacionais sobre direito marítimo em relação aos países que não dispensarem às nossas embarcações o mesmo tratamento aqui recebido as de sua bandeira.

2.1) *REGISTROS ANÔMALOS DAS EMBARCAÇÕES*

É do conhecimento geral que os naturais de países de primeiro mundo, como proprietários de navios de longo curso, costumam registrá-los em nações de menor expressão econômica que lhes oferecem vantagens de toda a sorte. Assim, a lei do país em que se efetuou tal registro é que deve, primordialmente, reger as múltiplas relações jurídicas tendo por objeto a embarcação e seus tripulantes, seus fornecedores, seguro do casco e da carga, e os poderes públicos dos portos que visitar.

É a Lei do Pavilhão.

Estamos em que os benefícios, decorrentes da prática a que se entregam os grandes proprietários de navios, são sobretudo de natureza fiscal, mas com repercussão nos contratos de trabalho.

Devido, ainda, a essa prática, sabe-se que há países de economia pouco desenvolvida, sob cuja bandeira numerosas embarcações navegam por todos os mares.

O modesto desenvolvimento econômico de nações como o Panamá, Libéria e Bahamas jamais poderia dar-lhes condições para possuir grandes frotas mercantes.

Oportuno, neste passo, sublinhar que, impunemente, muitas embarcações são registradas em mais de um país, com a troca de nome e sua bandeira, tudo devido à ausência, a respeito, de um controle de caráter universal.

2.2) *TESES POLÊMICAS*

Não há consenso entre os estudiosos patrícios da matéria a propósito da incidência da lei do pavilhão nos conflitos entre os tripulantes e armadores de barcos estrangeiros.

Reunimos, em seguida, as opiniões sobre a controvérsia que nos pareceram as melhores.

A) *existe uma corrente no sentido de se admitir que a lei da bandeira do navio é que deve ser aplicada aos litígios decorrentes da relação de emprego marítimo.*

Incidem, aqui, antigos princípios de Direito Mercantil e Direito Internacional.

É sabido, porém, que muitas vezes, os navios viajam sob determinada bandeira, mas a empresa que os explora é de nacionalidade diversa.

Essa é a razão pela qual o princípio da lei da bandeira, algumas vezes tem sido encarado com reservas, de parte da doutrina, porque a relação jurídica de emprego não se estabelece entre a embarcação e o marítimo, mas, sim, entre este e aquele que explora a embarcação.

Com base no art. art.651 da CLT, dizem alguns que desaparece a controvérsia acerca da competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar dissídios entre os tripulantes e os armadores.

Consoante aquele preceito consolidado, "a competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro".

Semelhante raciocínio leva à conclusão de que pode ser protegido pela lei trabalhista brasileira o tripulante de navio estrangeiro que formule reclamação trabalhista contra o respectivo armador. Nessa mesma ordem de idéias, a competência para julgar tal reclamatória é da Vara do Trabalho que tenha jurisdição no porto em que estiver fundeado o navio.

Cumpre-nos, aqui, recordar que a CLT só abriga disposições tuteladoras do trabalho marítimo exercido em embarcações da frota mercante nacional. Deixou à margem o caso desse trabalho efetuar-se em barcos

que ostentem bandeira de outros países. Assim, parece-nos estéril o debate acerca da competência da Justiça Brasileira para conhecer e julgar conflitos trabalhistas entre tripulantes e armadores de embarcações estrangeiras, uma vez que, aí, não teria uma lei a aplicar ao caso concreto.

De acrescer-se que o Brasil ratificou o Código de Bustamante, cujos artigos 274 a 281 dispõem que as relações de trabalho, em navios de bandeira estrangeira, são disciplinadas pela legislação do país em que foram eles matriculados.

Deflui desse documento internacional que os navios se equiparam a estabelecimentos da empresa de navegação que é sua proprietária.

B) *Há autores que lembram o caso de embarcações com bandeira "de favor", porque matriculadas num país e, a empresa que as possuem, é de outra nacionalidade.*

Com fundamento nesse caso concreto, concluem que este se enquadra no art.9º da CLT:

"Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

Já esclarecemos que, na navegação internacional, é fato comum o navio ter bandeira diferente daquela do país em que tem sede a empresa a que pertence.

De outra parte, não acreditamos que a lei da bandeira seja eleita com o objetivo, apenas, de burlar a lei tutelar do trabalho marítimo. No caso, os propósitos do fraudador são mais amplos e sofisticados.

Só para argumentar : ainda que se aceite a aplicação, à espécie, do precitado dispositivo consolidado, não se vai chegar a resultado prático, pois o navio continuará sendo estrangeiro. E, como já consignado, a este não se estende a legislação trabalhista pátria.

C) *Zéu Palmeira Sobrinho divulgou pela Revista LTr, ano 64, junho de 2000, págs.731 a 733, substancioso artigo tendo, como título, "A aplicação das normas trabalhistas no espaço".*

Nesse pequeno ensaio procura responder à indagação: "a lei aplicável para reger a relação de trabalho do empregado marítimo é sempre a lei do pavilhão?"

Sua resposta é encontrada no seguinte trecho de seu trabalho:

"O Direito Internacional Marítimo consagrou a chamada lei do pavilhão também conhecida como lei da bandeira, terminologia que serve para designar a prevalência da legislação do país no qual está matriculado o navio, inclusive no tocante à relação de trabalho. O critério da lei da bandeira modernamente está perdendo terreno, ante a ocorrência de fraudes em sua utilização e a complexidade de situações que reclamam uma aplicação equânime de preceitos internacionais."

Logo em seguida, o douto articulista preconiza o emprego da eqüidade pelo aplicador quando se configurar o conflito entre o princípio da lei do pavilhão e o princípio da ordem pública.

Esse entendimento se fulcra no de Eduardo Espínola : "a lei do pavilhão poderá ser afastada quando houver a necessidade de preservação da ordem pública."

Já assinalamos que inexiste um controle internacional sobre o registro dos navios, o que permite ao armador matriculá-los onde bem entender ou transferir esse registro de um país para outro.

Não vemos como classificar de fraudulenta essa prática se não há norma tipificadora.

Omissas e impassíveis, todas as nações têm, de há muito, ciência dessa lacuna do direito internacional marítimo.

Mais uma vez: é o Brasil um dos signatários do tratado de que emergiu o Código de Bustamante e este, no trato dos dissídios de trabalho marítimo, manda observar a lei do pavilhão.

2.3) *CONCEITOS FUNDAMENTAIS*

A questão aqui em estudo tem muitos aspectos e a maioria deles é sobremodo importante ao fim por nós visado nestas linhas e que consiste na resposta à indagação : tripulante de navio de bandeira estrangeira que houver ancorado em porto nacional, pode reclamar na Justiça do Trabalho contra a perpetração, pelo capitão do navio, de ato que impede a continuação da relação trabalhista?

O direito marítimo não é matéria que a maioria dos nossos leitores maneja, o que nos faz crer que eles terão extrema dificuldade em compreender facetas da questão sob análise se não conhecerem alguns conceitos fundamentais como a natureza do navio, o valor dos tratados internacionais etc.

2.4) *QUE É NAVIO*

O novo Código Civil, que entrou em vigor em 11 de janeiro de 2003, manteve a parte segunda do nosso velho Código Comercial e que tem por objeto o Comércio Marítimo. Neste, são usadas, indistintamente, as palavras "navio" e "embarcação".

Em doutrina, procura-se estabelecer as características distintivas dessas expressões. Embarcação seria o gênero e, o navio, como uma de suas espécies, é o instrumento da indústria da navegação.

Não nos ocupamos, aqui, desse ponto porque se trata de questão irrelevante para os limitados fins desta nota.

Para Silva Costa (in "Direito comercial marítimo", vol.I, p.116) "navio é qualquer construção de madeira ou de ferro apta para andar sobre a água, movida por qualquer força locomotriz, como vento, vapor, eletricidade ; em sentido restrito, é a construção apropriada para receber em seu bordo mercadorias ou pessoas e transportá-las ou para qualquer uso."

É este, também, o pensamento de Scialoja manifestado no seu "Sistema del derecho de la navegación" (EJEA, 1950, p. 100 e seguintes).

Numa palavra, navio é um veículo utilizado no transporte de pessoas e cargas de um para outro porto.

2.5) *NATUREZA JURÍDICA DO NAVIO*

Nos termos do art.478 do Código Comercial, navio é um bem móvel — verbis:

"Ainda que as embarcações sejam reputadas bens móveis, nas vendas judiciais, se guardarão as regras que as leis prescreverem para as arrematações dos bens de raiz."

É o navio uma coisa, sem personalidade jurídica, sem nenhuma aptidão para o exercício de direitos.

Mas, como observou Waldemar Ferreira (in "Tratado de direito comercial", Ed.Saraiva, 1964, 12º volume, p.278):

"Personalidade, ele, efetivamente, não tem. Pessoa não é. Nem jurídica. Nem, muito menos, natural. Coisa é ele. Existe, todavia, certo vínculo que o prende ao Estado, como a pessoa natural, por alguns havido como equivalente ao da cidadania."

Até no direito romano era o navio um bem móvel. Contudo, na Idade Média, como o valor do navio crescera consideravelmente, era ele considerado bem imóvel, o que dilatava o crédito dos senhores feudais (v.Sampaio de Lacerda, "Direito marítimo", 3ª edição, Freitas Bastos, 1984, p. 53).

Todo navio deve ter um nome que o individualize e uma nacionalidade e, ao navegar por águas estrangeiras, deve exibir a bandeira do país em que se registrou.

De ordinário, esse pavilhão é o mesmo do país do proprietário da embarcação. Isto, porém, em muitos casos não é observado.

2.6) *FORMAS DE UTILIZAÇÃO DO NAVIO*

Após construído,o navio não está pronto para realizar os fins a que se destina. É preciso equipá-lo, dotá-lo de meios técnicos para que possa navegar com segurança, aprovisioná-lo, enfim, é mister armá-lo, como se diz na linguagem do meio marítimo.

Quando o proprietário do navio (pessoa física ou jurídica) também chama a si esse encargo da armação, temos a figura do armador proprietário.

É freqüente o proprietário alugar o navio e aí surge o armador-locatário.

Locação a casco nu (modalidade inadequadamente denominada fretamento) em que o navio é arrendado sem estar armado e engajada sua tripulação.

"In casu", *a relação de trabalho é formada tendo o armador-locatário como um dos sujeitos e ele pode ter nacionalidade diversa da bandeira do navio. Inobstante, a lei regedora dessa relação de trabalho há-de ser a do pavilhão, uma vez que é sob esta que se efetua a prestação de serviços.*

"Time charter" é a designação dada ao contrato que permite a exploração do navio, já armado e equipado, por um tempo determinado. Na hipótese, o armador cedente é o verdadeiro empregador e permanece responsável por atos de responsabilidade da equipagem.

Fretamento é o contrato pelo qual o armador se obriga a transportar, de um para outro porto, as mercadorias que lhe forem confiadas.

2.7) *OIT E O TRABALHO MARÍTIMO*

A Organização Internacional do Trabalho aprovou diversas convenções sobre o trabalho a bordo das embarcações.

A Convenção n. 7, de 1920, estipulou a idade mínima para o trabalho marítimo em 14 anos, depois elevada para 15 pela Convenção n.58 de 1956.

A Convenção n. 8, de 1920, assentou as bases da indenização no caso de naufrágio.

A Convenção n.16 cuida do exame médico obrigatório a que está sujeito o menor de 18 anos na marinha mercante.

Convenção n. 26 dispondo sobre o contrato dos tripulantes pelos armadores.

Convenção n. 24 tendo por objeto as férias anuais do trabalhador marítimo.

Convenção n. 57 sobre a jornada de trabalho do marítimo.

Convenções 68 a 76 regulando a alimentação e alojamento dos marítimos.

Desnecessário frisar que a OIT jamais teve sua atenção voltada para a problemática da lei do pavilhão, por tratar-se de matéria estranha a suas finalidades.

Melhores informações sobre o papel da OIT na proteção ao trabalho marítimo o leitor poderá obter no excelente livro de Alice Monteiro de Barros, intitulado "Contratos e regulamentações especiais de trabalho" (Ed. LTr, 2ª edição, 2002, págs.232/242).

3) *Ao longo das notas anteriores, analisando as valiosas e discrepantes opiniões acerca da aplicabilidade da lei do pavilhão ao trabalho marítimo, deixamos claro que não podemos furtar-nos ao que estatui, a respeito, o Código de Bustamante.*

Todavia, não ocultamos nossa preocupação com a perigosa liberdade que os armadores têm de matricular, o mesmo navio, em mais de um país, podendo, até, substituir seu nome e sua aparência.

Tão estranha faculdade cria toda a sorte de situações danosas ao trabalhador e aos exercentes do comércio jurídico com armadores que se entregam àquela prática.

Dominados pelo louvável desejo de amparar o trabalhador marítimo, vêm os cultores do direito engendrando as mais variadas soluções para o problema, mas todas elas intentando ladear a lei do pavilhão.

Como deixamos realçado em vários pontos desta exposição, a questão tem dimensão e complexidade para justificar a intervenção da Organização das Nações Unidas — ONU — com fundamento no seu artigo 55 da sua Carta:

"Com o fim de criar condições de estabilidade e bem-estar, necessárias às relações pacíficas e amistosas entre as Nações, baseadas no respeito ao princípio da igualdade e direitos e da autodeterminação dos povos, as Nações Unidas favorecerão:

a) omissis;

b) a solução dos problemas internacionais econômicos, sociais, sanitários e conexos;"

Entrementes, insistimos em dizer que teremos de observar as disposições do Código Bustamante e a lei do pavilhão.

4) *Ocioso frisar que as disposições desta Consolidação sobre o trabalho marítimo só se aplicam aos navios de bandeira brasileira. Como já dissemos, são também considerados nacionais os barcos construídos em estaleiros estrangeiros, mas matriculados em nosso País.*

5) *O Regulamento para o Tráfego Marítimo, baixado pelo Dec. n. 87.648, de 24 de setembro de 1982, divide o pessoal da Marinha Mercante em sete grupos (art. 50): marítimos; fluviários; pescadores; regionais; armadores; estivadores e mergulhadores. V. Decreto n. 511, de 27.4.92 (DOU 28.4.92) que altera dispositivos do Regulamento para o Tráfego Marítimo, aprovado pelo Decreto n. 87.648, de 24.9.82.*

6) *Dispõe o art. 81 do Regulamento para o Tráfego Marítimo que para o embarque de tripulante é obrigatório o comparecimento deste e do Comandante ou seu representante legal à Capitania dos Portos ou órgão subordinado, onde terá início a viagem, sendo,*

então, efetuado o embarque mediante homologação e lançamento na Caderneta de Inscrição e no rol, devendo, também, constar o tipo de contrato e a forma de pagamento. O contrato do tripulante pode ser por tempo determinado ou indeterminado.

V. art. 7º, da Lei n. 9.537, de 11.12.97, que sujeita, o embarque ou desembarque do tripulante, às cláusulas do seu contrato de trabalho.

Essa Lei dispõe sobre a segurança do tráfego aquaviário em águas sob jurisdição nacional.

7) *De conformidade com o disposto no art. 108 do Regulamento para o Tráfego Marítimo, o desembarque do tripulante, qual seja a natureza da causa, pode acarretar a extinção, suspensão ou interrupção do contrato. O desembarque tem de ser homologado na Capitania dos Portos ou em órgãos a ela subordinados ou ainda nas repartições consulares do Brasil no exterior. O art. 109 do Regulamento encerra as 32 causas justificadoras do desembarque. No Capítulo XVI do Regulamento (arts. 145 "usque" 153) estão arroladas as penalidades de competência do Comandante da embarcação: repreensão verbal ou por escrito; suspensão do exercício das funções e desembarque. Nenhuma dessas penalidades pode ser aplicada sem ser ouvido o acusado.*

8) *O antigo Regulamento para o Tráfego Marítimo foi baixado pelo Dec. n. 5.798, de 11 de junho de 1940, época em que o Executivo reunia nas mãos também os poderes do Legislativo. Esta a razão por que se lhe atribuía a força de um Decreto-lei. Afirmava-se, por isso, que suas disposições referentes a peculiaridades do trabalho marítimo se sobrepunham às regras gerais da CLT. O novo Regulamento (Dec. n. 87.648, de 24.9.82) apresenta-se despojado do caráter de exceção que marcava o anterior. Assim, o novo Regulamento tem de respeitar o princípio constitucional de que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Decorrentemente, o Regulamento em vigor não pode contrariar disposições desta Consolidação.*

V. Decreto n. 511, de 27.4.92, que alterou o Regulamento em apreço.

9) *O tripulante tem direito ao repouso semanal remunerado, instituído pela Lei n. 605.*

10) *Todas as penalidades constantes do Capítulo XVI do Regulamento para o Tráfego Marítimo são impostas pelo Comandante da embarcação aos seus tripulantes, não se estendendo esse poder àqueles que, embora tenham a qualificação de marítimos, não se classificam entre os que exercem seu ofício a bordo.*

11) *A Lei n. 2.180, de 5 de fevereiro de 1954 (seu Regimento foi baixado pela Portaria n. 776, de 18 de julho de 1973), dispõe sobre o Tribunal Marítimo. Compete-lhe julgar fatos da navegação, tais como a má estivação da carga, que sujeite a risco a segurança da expedição (art. 13).*

12) *O artigo sob comentário não nega ao tripulante o adicional noturno previsto nesta Consolidação. Diz, apenas, ser lícito ao comandante da embarcação conservar, entre a 0 e as 24 horas, o tripulante durante 8 horas em seu posto, de modo contínuo ou intermitente. Sendo intermitente o trabalho, o período nunca poderá ser inferior a uma hora. Se o parecer médico revelar que o serviço de quarto nas máquinas, no passadiço, vigilância e outros, é suscetível de prejudicar a saúde do tripulante, aquele serviço não deve exceder 4 horas e seu intervalo não menor de 4 horas.*

13) *As regras gerais da Consolidação atinentes à contagem do tempo de serviço, inclusive quando descontínuo, aplicam-se ao trabalhador marítimo.*

14) *O Dec.-lei n. 221, de 28 de fevereiro de 1967 — regulamentado pelo Dec. n. 64.618, de 2 de junho de 1969, na parte relativa ao trabalho a bordo das embarcações pesqueiras — em combinação com a CLT e com o Regulamento para o Tráfego Marítimo, é de importância básica para o disciplinamento das atividades do pescador profissional.*

Vejamos seus pontos principais: a) define como pesca "todo ato tendente a capturar ou extrair elementos animais ou vegetais que tenham na água seu normal ou mais freqüente meio de vida" (art. 1º); b) o armador da embarcação pesqueira — seja ou não proprietário dela — é considerado o empregador (art. 3º do Dec. n. 64.618); c) "para os efeitos deste Decreto-lei, define-se como indústria da pesca, sendo conseqüentemente declarada indústria de base, o exercício de atividades de captura, conservação, beneficiamento, transformação ou industrialização dos seres animais ou vegetais que tenham na água seu meio natural ou mais freqüente de vida" (art. 18 do Dec.-lei n. 221); d) "o trabalho a bordo dos barcos pesqueiros é essencialmente descontínuo, tendo, porém, os tripulantes, o direito a um descanso diário ininterrupto, seja a bordo ou em terra, de pelo menos oito horas, a menos que se torne necessário interrompê-lo para a efetivação de turnos extraordinários, que terão a duração máxima de duas horas"; e) "pescador profissional é aquele que, matriculado na repartição competente, segundo as leis e regulamentos em vigor, faz da pesca sua profissão ou meio principal de vida" (art. 26 do Dec.-lei n. 221). A pesca profissional pode ser exercida por maiores de 18 anos que sejam brasileiros natos ou naturalizados ou estrangeiros autorizados pelo órgão competente. A matrícula de pescador profissional é emitida pela Capitania dos Portos, depois de autorizada pela SUDEPE (Superintendência do Desenvolvimento da Pesca). O embarque de maiores de 14 anos, como aprendizes, é permitido desde que o autorize o juiz competente; f) os pescadores, quando a bordo de uma embarcação pesqueira, estão submetidos à autoridade do Patrão de Pesca (art. 8º, do Dec. n. 64.618); g) os contratos de trabalho e o sistema de pagamento do pessoal das lotações de embarcações de pesca reger-se-ão pelas disposições dos Capítulos XLIV, XLV e XLIX do Título IV, do Regulamento para o Tráfego Marítimo e pelas normas da CLT e legislação subseqüente, nas formas e modalidades aplicáveis à atividade pesqueira (art. 12, do Dec. n. 64.618).

A legislação atinente à pesca profissional dá margem a amplos comentários. Contudo, não o fazemos nesta oportunidade, porque as finalidades desta obra não o permitem. Reunimos, porém, os elementos indispensáveis a uma pesquisa mais pretensiosa em torno do assunto. Contentamo-nos com isso.

15) *Foi extinto o Conselho Superior do Trabalho Marítimo.*

16) *Cuidam de vários aspectos do trabalho marítimo as seguintes Convenções da OIT: a) 133 — sobre alojamento a bordo dos navios; b) 134 — sobre acidentes do trabalho marítimo; c) 145 — sobre continuidade do contrato de trabalho do marítimo; d) 146 — dispondo sobre férias anuais do trabalhador marítimo; e) 147 — com normas mínimas de proteção ao trabalho marítimo.*

17) *V. Portaria n. 192, de 2.4.92 (DOU 7.4.92) do Ministério da Marinha aprovando as instruções para o ingresso e carreira do pessoal da Marinha Mercante e para admissão, na Marinha Mercante, do pessoal inativo da Marinha do Brasil. Para baixar tais instruções, o titular da Pasta da Marinha invocou os arts. 73 e 74 do Regulamento para o Tráfego Marítimo baixado pelo Decreto n. 87.648, de 24.9.82.*

18) *V. Portaria n. 29, de 6.7.94 (*in *DOU 11.10.94, p. 15.345) do Diretor de Portos e Costas aprovando normas de segurança para o tráfego e permanência de embarcações nas eclusas e canais artificiais dos rios nacionais.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Embora habilitado como Marinheiro de Máquinas, exerceu o autor na Ré a função de Moço de Máquinas, não cabendo o pagamento das diferenças salariais pretendidas. TRT, 1ª Reg., 2ª T., RO 5508/90, *in* Bol. de Jur. da 1ª Reg. de maio/junho de 1992, p. 43.

2) Não se pode ter como contrato "por viagem redonda" o em que o empregado é embarcado em três embarcações da empresa durante o período de trabalho. TRT, 8ª Reg., RO 423/91, ac. publ. em sessão de 16.6.91.

3) Lei n. 5.811/72. Marítimo. A Lei n. 5.811, de 1972, não obriga a concessão do repouso de vinte e quatro horas imediatamente após cada turno de doze horas trabalhadas pelo marítimo. Demais, devem ser consideradas as peculiaridades do trabalho em plataformas marítimas, que impossibilitam seja concedido tal repouso entre dois turnos de trabalho. Embargos conhecidos, porém rejeitados. TST, Pleno, E-RR-104/85.6, *in* DJ de 15.12.89, p. 18.368.

4) Contrato de emprego marítimo. Sujeição às normas gerais de proteção ao trabalho, entre estas as que dizem respeito à sua duração. Reconhecimento *in casu*, de um único contrato por prazo indeterminado (art. 452 da CLT). Embarques fictícios em nome de outros armadores, nos pequenos intervalos entre uma e outra viagem, com a evidente intenção de fraudar a lei. TRT, 8ª Reg., RO 1943/90, publ. em sessão de 22.4.91.

5) Sem dúvida o contrato de trabalho de embarcadiço é especial, mas em absoluto regulado pelo Código Mercantil, mas sim basicamente pela CLT e normas coletivas e em algumas situações pelo Regulamento do Tráfego Marítimo. TRT 8ª Reg., RO 2839/90, proferido em sessão de 3.4.91.

6) Lei n. 4.860/65. Aplicação. A Lei n. 4.860/65 não se aplica aos marítimos, ainda que eles trabalhem em embarcações portuárias, porque estão sujeitos à legislação própria, inclusive convenções coletivas, que lhes asseguram adicionais especiais e que outras categorias não têm. A referida Lei n. 4.860/65 disciplina exclusivamente o trabalho portuário. TST, Pleno, E-RR-5.959/84, *in* DJU de 10.11.89, p. 16.950.

7) Enunciado n. 96, do TST — Permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso. A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.

8) Os marítimos não têm direito ao adicional de risco da Lei n. 4.860, de 1960, ainda que trabalhem para uma administração portuária. TST, 3ª T., RR 343/79, *in* DJU 17.8.79, p. 6.082.

9) Marítimo desembarcado tem direito à etapa (art. 19, do Dec.-lei n. 5.798/70). TST, 1ª T., RR 248/79, *in* DJU 11.10.79, p. 7.618.

10) Duração do trabalho. Marítimos. O disposto no art. 248, da CLT, afasta o direito ao adicional noturno. "Entre as horas 0 e 24 de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante oito horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente". Art. 248 da CLT. TST, 1ª T., RR 4.341/81, DJU 6.5.83, p. 6.103.

11) 1. O Sindicato, embora com poder de representação de uma categoria profissional, não tem legitimidade para, em mandado de segurança defender direito individual dos seus associados. 2. Quarenta e seis 1º Radiotelegrafistas em disponibilidade no porto do Rio de Janeiro não têm direito líquido e certo para ocupar uma vaga de tripulação de navio de longo curso, dado que a escolha, dentre todos, seria do Capitão, tanto mais quando o despacho da embarcação se verificou em porto onde não havia disponibilidade de oficial da referida classe. 3. A PORTOMARINST 108.001/80, ao exigir que integre a tripulação de navio de longo curso um oficial 1º Radiotelegrafista, admite, em caso de não haver disponibilidade de profissional dessa titulação, o embarque de um 2º Radiotelegrafista, o que não afronta a Convenção da OIT (art. 24b). TFR, 1ª T., AMS 99.145, *in* DJU 11.6.87, p. 11.716.

12) Sendo a alimentação fornecida ao tripulante, quando embarcado, uma necessidade, pois o mesmo não tem outra opção para se alimentar quando navegando, deve ser capitulada como utilidade fornecida, "para" o trabalho e não "pelo" trabalho. Revista provida, neste ponto, para excluir da condenação a integração da etapa no salário do Reclamante. TST, 2ª T., RR 7.608/84, *in* DJU 17.10.86, p. 19.730.

13) A categoria do marítimo, sendo diferenciada, regula-se pelas normas específicas da CLT e do Regulamento do Tráfego Marítimo. Não há como aplicar-se ao tripulante de navio da reclamada o estatuto atinente aos empregados da PETROBRÁS (Lei n. 5.811, de 1972). O ajuste realizado entre a reclamada e a PETROBRÁS não tem nem poderia ter força para alterar o regime de proteção do trabalho dos embarcadiços. TST, RR 1.635/79, 1ª T., julgado em 11.12.79, *in* Rev. LTr 44/595.

14) O Regulamento para o Tráfego Marítimo (Dec. n. 5.789/40) integra o contrato de trabalho do marítimo. O período de aviso prévio deve corresponder à modalidade de pagamento determinada no art. 413, do RTM, independentemente da que for escolhida pelo empregador. TST, 3ª T., RR 3.262/81, *in* DJU 4.6.82, p. 5.501.

15) Segundo a melhor exegese da Lei n. 4.860/65, todos os servidores ou empregados que exerçam atividades próprias do trabalho marítimo, não só nos portos mas também embarcados em serviços de dragagem e balizamento, fazem jus ao adicional de risco se pela natureza de suas funções estiverem sujeitos a agentes insalutíferos e perigosos. TRT, 4ª T., RO 5.113, julgado em 17.1.84, *in* Rev. LTr 48-7/845.

Art. 249. Todo o tempo de serviço efetivo, excedente de oito horas, ocupado na forma do artigo anterior, será considerado de trabalho extraordinário, sujeito à compensação a que se refere o art. 250, exceto se se tratar de trabalho executado:

a) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo se achem constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal;

b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo;

c) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo;

d) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.

§ 1º O trabalho executado aos domingos e feriados será considerado extraordinário, salvo se se destinar:

a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da equipagem e dos passageiros, serviço pessoal destes e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou ao pessoal;

b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiro.

§ 2º Não excederá de 30 (trinta) horas semanais o serviço extraordinário prestado para o tráfego nos portos.

NOTA

1) *É extraordinário o serviço que exceder a oito horas. Dá direito à compensação de que fala o artigo subseqüente, o de n. 250, ou à remuneração com o adicional indicado na Consolidação. Não é extraordinário e serviço excedente daquele limite, quando se tratar de tarefa de responsabilidade exclusiva do tripulante ou de cargo de chefia. O mesmo é estabelecido no que tange a trabalho executado na iminência de perigo, por motivo de manobras ou fainas gerais, que reclamem a presença em seu posto de todo o pessoal de bordo, ou no caso de situações descritas na letra "d", do artigo em epígrafe. Deveria a lei ser mais generosa com o tripulante, nos casos apontados de extraordinário.*

2) *O trabalho a bordo realiza-se em turnos ininterruptos de revezamento. O legislador constituinte elaborou o inciso XIV do art. 7º (jornada de 6 horas) sem dar-se conta de suas múltiplas implicações. Esse dispositivo permite a prorrogação da jornada, mediante negociação coletiva.*

3) *Instrução Normativa n.19, de 27.9.2000 (DOU de 28.9.2000, p. 9) da Secretaria da Inspeção do Trabalho, do MTE, dispondo sobre os procedimentos de fiscalização das condições de trabalho, segurança e saúde de vida a bordo, conforme o disciplinado na Portaria n. 210, de 30.4.1999 e nas Resoluções Normativas n.31/98, 46/00 e 48/00 do Conselho Nacional de Imigração — CNIg.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 96, do TST — A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além de jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.

Art. 250. As horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente, no dia seguinte ou no subseqüente, dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente.

Parágrafo único. As horas extraordinárias de trabalho são indivisíveis, computando-se a fração de hora como hora inteira.

NOTA

1) *Dispõe o inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal: "remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal".*

O artigo supra contraria a norma constitucional. Não prevê a remuneração da hora extraordinária e quer compensá-la mediante repouso posteriormente.

2) *Não vemos razão para negar ao tripulante o intervalo mínimo de 11 horas entre duas jornadas para repouso. A ele se aplica a norma pertinente da CLT.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Horas extras pactuadas. Marinheiro. Se a norma coletiva estipula que devem ser pagas 75 horas extras, com ou sem o seu cumprimento, não há o que questionar acerca de outras horas extras prestadas. TST, 2ª T., RR 341.462/97.0, *in* DJU de 11.2.00, p. 133.

2) Horas extras. Marítimo. Recurso de Revista provido para determinar que sejam pagas três horas extras, uma vez constatadas duas horas e meia excedentes de trabalho, em obediência ao texto do parágrafo único do art. 250 da CLT. TST, 2ª T., RR-125.350/94.4, *in* DJU 6.12.96, p. 49.039.

Art. 251. Em cada embarcação haverá um livro em que serão anotadas as horas extraordinárias de trabalho de cada tripulante, e outro, do qual constarão, devidamente circunstanciadas, as transgressões dos mesmos tripulantes.

Parágrafo único. Os livros de que trata este artigo obedecerão a modelos organizados pelo Ministério do Trabalho, serão escriturados em dia pelo comandante da embarcação e ficam sujeitos às formalidades instituídas para os livros de registro de empregados em geral.

NOTA

1) *O Dec.-lei n. 663, de 30 de junho de 1969 (DOU de 1º.7.69), aprovou a Convenção n. 125, da Organização Internacional do Trabalho, sobre certificados de capacidade dos pescadores, adotada pela 50ª Sessão da Conferência Geral daquela entidade, realizada em Genebra, em junho de 1966. O texto dessa Convenção só será promulgado por decreto depois de feito o depósito do instrumento brasileiro de ratificação da Convenção mencionada.*

2) *V. Dec. n. 70.334, de 28.3.72 (Rev. LTr 36/307). Regulamenta a aplicação da Convenção n. 113, da Organização Internacional do Trabalho, sobre exame médico dos pescadores.*

Art. 252. Qualquer tripulante que se julgue prejudicado por ordem emanada de superior hierárquico poderá interpor recurso, em termos, perante a Delegacia do Trabalho Marítimo, por intermédio do respectivo comandante, o qual deverá encaminhá-lo com a respectiva informação dentro de cinco dias, contados de sua chegada ao porto.

NOTA

1) *As Delegacias de Trabalho Marítimo, bem como o Conselho Superior do Trabalho Marítimo foram extintas pela Lei n. 7.731, de 14.2.89, alínea "d" do inciso III do art. 1º.*

As atribuições e encargos daquelas Delegacias foram transferidos para os órgãos locais do Ministério do Trabalho.

SEÇÃO VII

Dos Serviços Frigoríficos

Art. 253. Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minutos de trabalho contínuo será assegurado um período de vinte minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

Parágrafo único. Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, na primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, a 15^0 (quinze graus), na quarta zona a 12^0 (doze graus), e na quinta, sexta e sétima zonas 10^0 (dez graus).

NOTA

1) *Empregado que trabalha em câmara frigorífica tem direito ao adicional de insalubridade de grau médio (20% do salário mínimo regional), "ex vi" do disposto na Portaria n. 3.214, do MTE, de 8.6.78.*

2) *V. Portaria n. 21, de 26.12.94,* in *DOU 27.12.94, da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho, do MTE, estabelecendo que o mapa oficial do MTE, a que se refere o artigo supra a ser considerado, é o mapa "Brasil Climas" da Fundação IBGE, publicado no ano de 1978 e que define as zonas climáticas brasileiras de acordo com a temperatura média anual, a média anual de meses secos e o tipo da vegetação natural.*

SEÇÃO VIII E SEÇÃO IX

Dos Serviços de Estiva e Dos Serviços de Capatazia nos Portos

Arts. 254 a 284 — e — Arts. 285 a 292. Os artigos em epígrafe foram revogados pela Lei n. 8.630, de 26.2.93, comentada no item 1 e seus subitens.

NOTA

1) A LEI PORTUÁRIA

1.1) INTRODUÇÃO

A 25 de fevereiro de 1993, publicou-se a Lei n. 8.630 (DOU 26.2.93) dispondo sobre o regime jurídico de exploração dos portos organizados e das instalações portuárias e dando novo perfil às profissões vinculadas às atividades que se realizam nesses locais.

Chega, assim, a seu termo, a questão em debate há muito tempo sobre a modernização dos portos nacionais.

Para alimentar essa campanha, divulgaram-se dados impressionantes sobre o custo de movimentação de cargas nos portos estrangeiros e nos nacionais. A diferença era coisa de 300 ou mais por cento. Deu-se particular realce ao custo da mão-de-obra avulsa, bem como às regalias que a legislação lhe concedia.

Enfim, sustentou-se que o País economizará bilhões de dólares se os avulsos da faixa litorânea tiverem suas vantagens e remunerações reduzidas.

Na oportunidade, avançamos que era unilateral essa visão do problema. Entendíamos que o encarecimento da carga e descarga de mercadorias, na orla do cais, além do alto custo da mão-de-obra, tinha outras causas, tais como as taxas portuárias, obsolescência de equipamentos de movimentação de carga, insuficientes vias de acesso às instalações portuárias, equipamentos de bordo de má qualidade e as normas reguladoras do uso da mão-de-obra avulsa que às vezes se sobrepunham aos interesses da coletividade.

Agora, para a boa compreensão do momento que passa no litoral brasileiro, é mister conhecer-se o processo evolutivo da legislação pertinente à matéria.

Durante largo período, os armadores ou agências de navegação tinham a maior liberdade na escolha dos estivadores e dos contramestres em geral, de porão e de convés.

A bem da verdade, nessa época, cometeram-se abusos contra esses profissionais. Em silêncio, curvaram-se, então, às exigências dos tomadores de seus serviços porque lhes faltava organização para alterar as regras do jogo.

À medida que os sindicatos representativos desses avulsos ganhavam coesão e força, foi aumentando a pressão sobre os poderes públicos para que modificassem a legislação que não era favorável aos trabalhadores.

A pouco e pouco, as mais expressivas conquistas dos estivadores foram as seguintes:

a) *Competência das Delegacias de Trabalho Marítimo (extintas há pouco mais de dois anos) para fixar o número desses trabalhadores em cada porto e para declarar o número desses profissionais em cada porão do navio ou no convés, à vista da espécie das mercadorias a serem carregadas ou descarregadas (art. 265 da CLT).*

No exercício dessa atribuição, as autoridades entregaram-se a excessos que encareceram sobremaneira a movimentação das mercadorias. Tal operação era, anteriormente, supervisionada pelos próprios armadores ou agências de navegação e, evidentemente, de maneira mais econômica.

b) *§ 1º do art. 266 da CLT: "Sendo os serviços executados por operários sindicalizados, organizarão, os respectivos sindicatos, o rodízio de operários para que o trabalho caiba equitativamente a todos."*

Dessarte, os usuários do serviço avulso tinham de aceitar os trabalhadores que lhes fossem indicados, sem a menor possibilidade de selecionar aqueles que considerassem os melhores. No uso dessa faculdade anteriormente, as agências cultivavam, de certa maneira, o "filhotismo".

c) *§ 2º do art. 266 da CLT: "Os contramestres gerais e contramestres de porões serão distribuídos pelo rodízio do sindicato, nos termos do parágrafo anterior e remunerados pelas entidades estivadoras."*

Por força desse dispositivo, quem é estivador num dia, noutro se transforma em contramestre e assim alternativamente. No exercício interino da chefia, o estivador se conduzia, quase inconscientemente, com a maior prudência, por saber que, no dia imediato, um de seus comandados iria substituí-lo na chefia do turno.

Supérfluo dizer que essa norma de operação era extraordinariamente prejudicial ao andamento dos trabalhos a bordo do navio.

Demos destaque à atuação dos estivadores para demonstrar que sua posição privilegiada foi fruto de uma reação contra os desmandos do passado.

O fenômeno não deixou de beneficiar as demais categorias profissionais que atuam na beira do cais (conferentes e consertadores de carga, vigias etc.).

Temos, agora, uma lei que modifica todo o disciplinamento da mão-de-obra empregada nos portos e abre amplo espaço para a privatização destes últimos.

Será sobremodo desagradável se, em nome da "modernidade", se voltem a cometer atos arbitrários contra os avulsos e se, também, a movimentação de mercadorias no cais não ganhar maior rapidez.

Passemos ao exame da nova Lei do trabalho portuário, que sofreu quatro vetos presidenciais aos artigos 7º, 46, 67, § 1º, II e 72 bem como da Medida Provisória n. 1.630-14, de 9.7.98, convertida na Lei n. 9.719, de 27.11.98.

Os artigos da Lei n. 8.630 estão distribuídos entre nove Capítulos intitulados: Da exploração do porto e das operações portuárias; das instalações portuárias; do operador portuário; da gestão da mão-de-obra do trabalho avulso; do trabalho portuário; da administração do porto organizado; das infrações e penalidades; das disposições finais e das disposições transitórias.

Nossa atenção deter-se-á sobre os pontos da nova Lei mais diretamente ligados às várias profissões que exercem suas atividades na orla portuária.

1.2) DO OPERADOR PORTUÁRIO

É ele a pessoa jurídica pré-qualificada para a execução da operação portuária na área do porto organizado.

Operação portuária é a movimentação e armazenagem de mercadorias destinadas ou provenientes de transporte aquaviário, realizada no porto organizado por operadores portuários.

Entende-se por porto organizado aquele que é construído e aparelhado para atender às necessidades da navegação e da movimentação e armazenagem de mercadorias, concedido ou explorado pela União, cujo tráfego e operações portuárias estejam sob a jurisdição de uma autoridade portuária.

Como observado acima, o operador portuário atua na área do porto organizado. Essa área compreende instalações portuárias, quais sejam ancoradouros, docas, cais, pontes e piers *de atracação e acostagem, terrenos, armazéns, edificações e vias de circulação interna, bem como a infra-estrutura de proteção e acesso aquaviário ao porto: guias-correntes, quebra-mares, eclusas, canais, bacias de evolução e áreas de fundeio que devem ser mantidas pela administração do porto.*

Instalação portuária de uso privativo é explorada por pessoa jurídica de direito público ou privado, dentro ou fora da área do porto, utilizada na movimentação e armazenagem de mercadorias destinadas ou provenientes de transporte aquaviário.

A concessão do porto organizado será sempre precedida de licitação realizada de acordo com a lei que regulamenta o regime de concessão e permissão de serviços públicos.

Os conceitos, acima reunidos, e calcados quase literalmente no texto da nova Lei, servem para o bom entendimento do que passaremos a falar sobre as atividades profissionais ligadas ao porto.

Desde logo, ressaltamos que as disposições específicas da CLT e da legislação extravagante, mencionadas expressamente no artigo 76 da lei sob comento, foram revogadas bem como quaisquer outras que a contrariarem.

Nem sempre é exigida a participação do operador portuário nas atividades do porto.

Consoante o art. 8º da Lei é ela dispensável:

a*) na operação portuária que, por seus métodos de manipulação, suas características de automação ou mecanização não requeiram a utilização de mão-de-obra ou possam ser executadas exclusivamente pela própria tripulação das embarcações;*

b*) em embarcações empregadas na execução de obras de serviços públicos nas vias aquáticas do País, seja diretamente pelos poderes públicos, seja por intermédio de concessionários ou empreiteiros;*

c*) no transporte de gêneros de pequena lavoura e da pesca, para abastecer mercados de âmbito municipal;*

d*) na navegação interior e auxiliar;*

e) no transporte de mercadorias líquidas a granel;

f*) no transporte de mercadorias sólidas a granel, quando a carga ou descarga for feita por aparelhos mecânicos e automáticos, salvo quanto aos serviços de rechego, quando necessários;*

g*) na movimentação de cargas em áreas sob controle militar, quando realizadas por pessoal militar ou vinculado à organização militar;*

h*) na movimentação de materiais para estaleiros de construção e reparação naval;*

i*) peças sobressalentes, material de bordo, mantimentos e abastecimento de embarcações;*

j*) no abastecimento de aguada, combustíveis e lubrificantes à navegação.*

Caso o interessado tenha necessidade de mão-de-obra complementar na realização das tarefas acima relacionadas, requisita-la-á ao órgão gestor da mão-de-obra.

Já aqui se percebe quão encolhido ficou o campo de utilização da mão-de-obra avulsa na faixa do cais. Ademais, força é reconhecer que as operações relacionadas prescindiam realmente do concurso dessa mão-de-obra, concurso que, nas hipóteses indicadas, era obrigatório em passado próximo.

O proprietário ou consignatário da mercadoria será ressarcido, pelo operador portuário, dos danos ou perdas que ocorrerem durante as operações a seu cargo ou em decorrência delas.

É de toda a evidência que a responsabilidade do operador portuário fica restrita ao que acontecer na carga ou descarga de mercadorias.

Cabe, ainda, ao operador portuário recolher ao OGMO os valores devidos pelos serviços executados, referentes à remuneração por navio, acrescidos dos percentuais relativos ao 13º salário, férias, FGTS, encar-

gos fiscais e previdenciários, no prazo de 24 horas da realização do serviço, para viabilizar o pagamento ao trabalhador portuário avulso (inciso I, do art. 2º, da Lei n. 9.719/98).

O Operador Portuário e o OGMO são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos encargos trabalhistas, das contribuições previdenciárias e demais obrigações, inclusive acessórios, devidas à Seguridade Social, arrecadadas pelo INSS, vedada a invocação do benefício de ordem.

Como se vê, a nova Lei dará origem a múltiplas relações jurídicas entre o operador portuário, o armador, os trabalhadores e os donos ou consignatários das mercadorias.

1.3) DA GESTÃO DA MÃO-DE-OBRA AVULSA

Em cada porto, devem os operadores portuários instalar um órgão de gestão da mão-de-obra do trabalho portuário (art. 18), com as seguintes finalidades: a*) administrar o fornecimento de mão-de-obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso;* b*) manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;* c*) promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;* d*) selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;* e*) estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;* f*) expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário;* g*) arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário e aos correspondentes recursos fiscais, sociais e previdenciários.*

Nesse dispositivo, como aliás nos demais que compõem a Lei sob comento, o trabalhador portuário se divide em duas classes: o avulso e o empregado amparado pela CLT. A vista das condições de trabalho na faixa do cais, nota-se, invariavelmente, que há três classes de operações na carga: 1 — remoção das mercadorias do armazém para o acostamento: 2 — sua transferência para o convés das embarcações e 3 — arrumação da carga nos porões dos navios. Na descarga, essas operações se fazem em sentido inverso.

Tradicionalmente, a movimentação da carga em terra tem sido tarefa dos trabalhadores de capatazia ou portuários do armazém ao convés do navio e, deste ao porão, cabe ao estivador.

Adiantamos, desde já, que, na lei, a expressão "trabalhador portuário" designa todos os profissionais que labutam na faixa portuária.

Ainda há pouco relacionamos as atribuições do órgão gestor da mão-de-obra, mas, surpreendentemente, o parágrafo único do art. 18, prefigura a hipótese de ser ele despojado de seus poderes. É o que se deduz desse dispositivo — verbis *-: "No caso de vir a ser celebrado contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, este (o pacto coletivo) precederá o órgão gestor a que se refere o* 'caput' *deste artigo e dispensará a sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto."*

*A Lei diz o que é o órgão gestor da mão-de-obra e quais as suas funções, mas ele desaparece se os trabalhadores e os usuários de seus serviços firmarem um contrato (*sic*), acordo ou convenção coletiva dispondo diferentemente sobre as matérias incluídas na finalidade do órgão.*

Decorrentemente, o instrumento normativo dirá: a*) como se há de selecionar e registrar o trabalhador avulso:* b*) como se fixará o número de braços para a operação de carga ou descarga:* c*) como se estabelecerá o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso.*

Este critério de disciplinamento da mão-de-obra avulsa no porto é passível de críticas.

Fala-se, no dispositivo apontado acima, na possibilidade de elaborar-se um contrato, mas não elucida se é individual ou coletivo. Por tratar-se de trabalho avulso, o contrato individual é uma impossibilidade jurídica, o que nos autoriza a crer que o legislador pensou num contrato coletivo de trabalho. Nova dificuldade tem o intérprete de enfrentar. A legislação trabalhista, ainda em vigor, desconhece essa espécie de contrato coletivo de trabalho. Menciona a CLT, apenas, o acordo e a convenção coletiva de trabalho.

Dentro e fora do atual Governo, se vem falando, freqüentemente, em contrato coletivo de âmbito nacional, mas, como observamos há pouco, não tem ele ainda existência jurídica. Ademais disso, a experiência internacional em países de menor extensão territorial que a nossa não deu bons frutos porque punha em cheque a autonomia de ação dos sindicatos profissionais.

Sabemos que, no passado, o número indeterminado de avulsos na beira do cais ensejou a prática de atos arbitrários por parte das agências de navegação e consistentes na escolha de uns poucos que lhes eram simpáticos para trabalhar a bordo dos navios. Reside nesse fato a causa que deu origem à prefixação do número de avulsos em cada porto e a implantação do rodízio.

Todavia, essa determinação, pelo órgão gestor da mão-de-obra, do número de avulsos em cada porto tem o vício da inconstitucionalidade, pois fere a liberdade de trabalho tutelada pelo inciso XIII do art. 5º da Constituição Federal: "é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações que a lei estabelecer;"

Com assento nessa norma constitucional, é dado à lei ordinária dizer quais as qualificações de um avulso para ser admitido a trabalhar no porto, sendo-lhe defeso, porém, estabelecer seu número.

Desapareceria essa ofensa à Constituição se um pacto coletivo dispusesse que, na primeira quinzena do mês, os tomadores do trabalho avulso selecionariam aqueles que integrassem a primeira metade do quadro de cadastrados e, na segunda quinzena, os membros da outra metade. Com o correr do tempo, os interessados achariam a justa medida da conciliação entre as pretensões e conveniências de uns e outros envolvidos no trabalho portuário.

Dizer qual o número de trabalhadores para a carga ou descarga de mercadorias, é saber previamente qual a natureza destas últimas e qual o equipamento de terra ou de bordo em condições de dar celeridade às operações. De conseguinte, não é viável um único critério para o cálculo de braços necessários.

1.4) DA COMPETÊNCIA DO ÓRGÃO GESTOR DA MÃO-DE-OBRA

Consoante o art. 19 da Lei em análise, compete ao órgão gestor da mão-de-obra aplicar: a*) quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, inclusive no caso de transgressão disciplinar, as penalidades de repreensão verbal ou por escrito;* b*) suspensão do re-*

gistro pelo período de dez a trinta dias; cancelamento do registro; c*) promover a formação profissional e o treinamento multifuncional do trabalhador portuário, bem assim programas de realocação e de incentivo ao cancelamento do registro e de antecipação da aposentadoria;* d*) arrecadar e repassar aos respectivos beneficiários, contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a aposentadoria voluntária;* e*) arrecadar as contribuições destinadas ao custeio do órgão;* f*) zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso;* g*) submeter à administração do porto e ao respectivo Conselho de Autoridade Portuária propostas que visem à melhoria da operação portuária e à valorização econômica do porto.*

Cumpre-nos assinalar que o conteúdo do art. 19, acima condensado, tem caráter imperativo, de ordem pública, e que não pode ser transferido para um pacto coletivo.

A responsabilidade, pelo pagamento da remuneração do avulso, é dividida entre o operador portuário e o órgão gestor de mão-de-obra. Por essa razão, autoriza a Lei o órgão gestor de mão-de-obra a exigir, para atender a requisição de trabalhadores, prévia garantia do pagamento de salários.

Reza o art. 21 que o órgão citado pode ceder, em caráter permanente, um avulso ao operador portuário. Por outras palavras, o avulso passa a ser empregado sob a integral proteção da CLT.

Cabe ao OGMO manter o registro do trabalhador portuário avulso que: a) for cedido ao Operador Portuário em caráter permanente; b) constituir ou se associar à cooperativa formada nos termos do art. 17 da Lei n. 8.630 (v. art. 3º, da MP n. 1.630-14, de 9.7.98, agora Lei n. 9.719, de 27.11.98).

O art. 6º, da Lei n. 9.719, dá ao Operador Portuário e ao OGMO a missão de verificar a presença, no local de trabalho, dos trabalhadores constantes da escala diária.

Dispõe o art. 22 desse diploma legal que "a gestão da mão-de-obra do trabalho portuário avulso deve observar as normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho."

É mais ou menos o que se diz no parágrafo único do art. 18. É certo que, no caso de as partes não celebrarem um instrumento normativo, o órgão gestor de mão-de-obra (OGMO) passa a exercer, em toda a sua plenitude, as atribuições arroladas no art. 18, anteriormente mencionadas.

Inovação interessante contém-se no art. 23: no âmbito do OGMO, formar-se-á uma comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação das normas encerradas nos arts. 18, 19 e 21. Em caso de impasse, devem as partes recorrer à arbitragem e o correspondente laudo não poderá ser rejeitado ou denunciado por qualquer uma das partes.

"In casu", é obrigatória a arbitragem. À hipótese é aplicável a Lei n. 9.307, de 23.9.96 (nova Lei da Arbitragem) porque a lei sob comento se mostra omissa no tocante a aspectos relevantes da arbitragem: compromisso, escolha do árbitro, seus poderes e recurso à Justiça no caso de extravasamento, pelo árbitro, dos limites do compromisso.

O OGMO terá um Conselho de Supervisão e uma Diretoria Executiva.

1.5) DO TRABALHO PORTUÁRIO

De conformidade com o art. 26, o trabalho portuário é o gênero, sendo suas espécies: capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações.

Todas essas atividades profissionais, nos portos organizados, serão realizadas por trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos. A contratação individual de tais trabalhadores se efetuará entre os trabalhadores avulsos registrados.

Sob o prisma sindical, tais classes de trabalhadores continuarão com o direito de manter ou criar organizações próprias, eis que suas atividades são diferenciadas e geradoras de direitos também diferenciados, até que a multifuncionalidade, no curso do tempo, forme uma única categoria profissional.

De acordo com os termos do art. 26 da nova Lei, o OGMO supervisionará o treinamento da mão-de-obra para o desempenho das múltiplas funções vinculadas à movimentação de mercadorias nos portos. E só aqueles considerados aptos para o exercício das supracitadas atividades é que poderão atuar no porto como avulso ou como empregado do operador portuário.

Das mais louváveis essa cautela. Assim, serão evitados inúmeros acidentes do trabalho. É sabido que, no porto, são incontáveis as situações de risco que variam, sem cessar, em função das características do navio ou da carga, da natureza da mercadoria, das condições do equipamento de terra ou de bordo.

Com apoio na Medida Provisória n. 1.630-14, (convertida em Lei n. 9.719/98), a SSST, do MTE, elaborou a NR-29 dedicada à proteção do trabalhador portuário contra quaisquer riscos ocupacionais.

Diz-se, no art. 29, que "a remuneração, a definição das funções, a composição dos termos e as demais condições de trabalho portuário avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários".

Várias significativas ilações se extraem desse dispositivo.

Não ficou bem claro, no texto da Lei, que, se desembocarem num impasse as negociações previstas no referido art. 29, a solução será dada por um árbitro ou pelo Tribunal do Trabalho. Estamos na crença de que, na hipótese, ou se cumprem as disposições do instrumento normativo anterior ou a matéria passa a ser regulada pelo OGMO, a teor do inciso I do art. 18.

A norma em tela retirou do sindicato ou da autoridade portuária o poder de fixar, unilateralmente, o número de ternos de que o navio precisa. Agora, o operador portuário também tem de ser ouvido a respeito.

As condições de trabalho portuário avulso são estipuladas por um contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho, infere-se que as respectivas disposições da CLT ou da legislação extravagante foram derrogadas, como de fato o foram pelo art. 76 da Lei sob análise.

Finalmente, enquanto a Lei não fizer a previsão de contratos coletivos de trabalho de âmbito nacional, cada porto preparará a tabela da remuneração dos trabalhadores portuários. Daí a possibilidade de portos nacionais travarem uma guerra de custos de movimentação de mercadorias em busca de maior clientela.

1.6) DO CONSELHO DE AUTORIDADE PORTUÁRIA

Cada porto organizará um Conselho de Autoridade Portuária (CAP) com competência para:

a*) abaixar o regulamento da exploração;*

b*) homologar o horário de funcionamento do porto;*

c*) opinar sobre a proposta de orçamento do porto;*

d*) promover a racionalização e a otimização do uso das instalações portuárias;*

e*) fomentar a ação industrial e comercial do porto;*

f*) zelar pelo cumprimento das normas de defesa da concorrência;*

g*) desenvolver mecanismos para atração de cargas;*

h*) homologar os valores das tarifas portuárias;*

i*) manifestar-se sobre os programas de obras, aquisições e melhoramentos da infra-estrutura portuária;*

j*) aprovar o plano de desenvolvimento e zoneamento do porto;*

k*) promover estudos objetivando compatibilizar o plano de desenvolvimento do porto com os programas federais, estaduais e municipais de transporte em suas diversas modalidades;*

l*) assegurar o cumprimento das normas de proteção ao meio ambiente;*

m*) estimular a competitividade;*

n*) indicar um membro da classe empresarial e outro da classe trabalhadora para compor o Conselho de Administração ou órgão equivalente da concessionária do porto, se entidade sob controle estatal;*

o*) baixar seu regimento interno;*

p*) pronunciar-se sobre outros assuntos de interesse do porto.*

Tem, ainda, o CAP o encargo de estabelecer normas visando ao aumento da produtividade e à redução dos custos das operações portuárias, especialmente as de conteineres e do sistema "roll-on" e "roll-roll-off".

O representante dos trabalhadores no CAP há de ser um trabalhador em capatazia com vínculo empregatício a prazo indeterminado.

Silencia a lei sobre o processo de escolha de um membro da classe empresarial.

É o CAP constituído dos seguintes blocos de membros titulares e respectivos suplentes: do poder público (federal, estadual e municipal); dos operadores portuários (4); dos trabalhadores portuários (4); dos usuários dos serviços portuários (5).

Cada bloco tem direito a um voto e o de qualidade é reservado ao presidente do CAP.

Não é nosso intento analisar, aqui, todos os dispositivos da Lei dos Portos, porque se o fizéssemos teríamos de ultrapassar os limites desta obra, voltada, de modo particular, aos aspectos trabalhistas da questão portuária.

Contudo, há um ponto, do art. 30 do diploma legal sob comento que, embora um pouco afastado do nosso objetivo, merece breve comentário. Trata-se do inciso II do § 1º desse dispositivo, que fala do horário de funcionamento do porto.

Todos os portos, de países que cuidam da problemática portuária com racionalidade, funcionam durante as 24 horas do dia.

Isto ocorre porque a permanência de uma embarcação no porto é extremamente dispendiosa e, por via de conseqüência, quanto mais rápidas forem as operações portuárias, menor será o custo de atracação e desatracação do barco, o que refletirá beneficamente no custo final do produto importado ou exportado. No primeiro caso, é o consumidor nacional favorecido e, no segundo, nosso comércio exterior é incrementado.

1.7) DA ADMINISTRAÇÃO DO PORTO ORGANIZADO

É o assunto regulado na nova Lei portuária apenas por dois artigos — 33 e 34.

Dispõem que a administração do porto é exercida diretamente pela União ou pela concessionária do porto organizado.

A competência da administração, como é óbvio, fica restrita aos limites da área do porto.

Dois itens da competência desse órgão despertaram nossa atenção.

O primeiro (inciso III do art. 33) diz competir à Administração do Porto a pré-qualificação dos operadores portuários.

Estamos em que a norma não se há de interpretar de maneira a condicionar a existência do operador portuário a um pronunciamento da Administração.

A verdadeira intenção do legislador, a nosso ver, é a de obrigar o operador portuário a comunicar sua existência à Administração do Porto, oferecendo-lhe informações sobre seus atos constitutivos e sua localização, enfim sobre sua existência legal. Nada mais que isso.

O segundo ponto refere-se ao inciso IV do mesmo art. 33. Nele se afirma que cabe à Administração do Porto fixar os valores e arrecadar a tarifa portuária.

Consoante o preceituado no inciso VIII do art. 30, compete ao Conselho de Autoridade Portuária "homologar os valores das tarifas portuárias."

O certo, portanto, seria dizer-se que a Administração propõe a tabela tarifária e o CAP a homologa, ou não.

Idêntica confusão se percebe no inciso XV do art. 33. Reza que cabe à Administração "estabelecer o horário de funcionamento no porto, bem como as jornadas de trabalho no cais de uso público." E, no inciso II do art. 30, se declara que compete ao Conselho de Autoridade Portuária — CAP — homologar o horário de funcionamento do porto.

Do confronto de ambos os dispositivos, resulta que o legislador quer, de fato, que a Administração proponha ao CAP o horário de funcionamento do porto para que o homologue, ou não.

Quanto à fixação da jornada de trabalho no cais de uso público, parece-nos que a norma, de certa forma, colide com o parágrafo único do art. 18 da nova Lei. Neste se quer atribuir ao contrato, à convenção e ao acordo coletivo considerável poder de controle sobre o exercício das funções dos trabalhadores portuários, enquanto no inciso XV do art. 33 se informa que compete à Administração estabelecer a duração da jornada de trabalho e, decorrentemente, das horas complementares.

Não basta que a matéria fique subordinada à normação pertinente da Carta Magna, mas também às prescrições específicas da CLT e leis extravagantes (jornada de trabalho, horas extraordinárias) e ao que os interessados ajustassem num pacto coletivo.

1.8) DA ADMINISTRAÇÃO ADUANEIRA NOS PORTOS ORGANIZADOS

Os artigos 35 e 36 são dedicados à administração aduaneira nos portos, com a observação de que seu exercício é feito nos termos da legislação específica.

A norma geral e mais importante está encerrada no parágrafo único do art. 35: a entrada ou saída de mercadorias procedentes ou destinadas ao exterior somente poderá efetuar-se em portos ou terminais alfandegados. Dessarte, os terminais privados que prestem serviços a terceiros terão de ser alfandegados se movimentarem mercadorias para exportação ou importação.

As atribuições das autoridades aduaneiras não oferecem maior interesse à matéria de índole trabalhista.

1.9) DAS INFRAÇÕES E PENALIDADES

Os artigos 37 a 44, inclusive, se ocupam das infrações e penalidades na área portuária.

É infração toda ação ou omissão, voluntária ou involuntária, que importe na violação de qualquer prescrição da nova lei, sobressaindo, entre elas, a recusa por parte do órgão de gestão de mão-de-obra, da distribuição de trabalhadores a qualquer operador portuário, de forma não justificada.

As penalidades são as seguintes: advertência: multa de 100 até 20.000 UFIR (Unidades Fiscais de Referência), proibição de ingresso na área do porto por período de trinta a cento e oitenta dias; suspensão da atividade do operador portuário, por igual período; cancelamento do credenciamento do operador portuário. Esta última penalidade não impede o interessado de levar o assunto à apreciação do Poder Judiciário.

Cabe à Administração do Porto impor essas penalidades, podendo a sua decisão ser impugnada por meio de recurso ao Conselho de Autoridade Portuária, independentemente de garantia de instância.

A Lei n. 9.719/98, no art. 10, prevê outras multas aos que desrespeitarem suas disposições e cujo processo observará as prescrições do Título VII da CLT.

Por oportuno, reza o art. 14 dessa Lei que compete ao Ministério do Trabalho e ao INSS, conforme o caso, fiscalizar a observância de suas normas.

1.10) DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Dentre as disposições finais (arts. 45 e 46) apenas uma se compatibiliza com os fins desta obra: o operador portuário não poderá locar mão-de-obra sob o regime de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974).

A norma é correta se se refere ao trabalho portuário, pois, segundo a Lei, quem o executa deve ser submetido a prévio treinamento. Mas, sendo o operador portuário uma pessoa jurídica, é perfeitamente previsível que ele venha a necessitar da mão-de-obra temporária nos seus serviços administrativos ou burocráticos.

1.11) DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

O Capítulo epigrafado vai do art. 47 ao 76.

Vejamos, de modo sucinto, as disposições que interessam mais de perto a esta obra.

É fixado o prazo de 90 dias, a contar da publicação da Lei, para a constituição, nos portos, dos órgãos de gestão de mão-de-obra. Entrementes, suas atribuições são transferidas à administração do porto.

Inexistindo contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, o órgão gestor da mão-de-obra terá de ser constituído em 90 dias.

A administração do porto deve promover a substituição da estrutura tarifária prevista no Decreto n. 24.508, de 29 de junho de 1934, por uma outra mais condizente com as linhas fundamentais da nova Lei.

É assegurada a inscrição, de que trata o inciso II do art. 27, aos atuais trabalhadores avulsos matriculados até 31 de dezembro de 1990, na forma da lei, nos órgãos competentes, desde que estejam comprovadamente no exercício da atividade em caráter efetivo desde aquela data.

A norma constitucional consagradora do princípio da irretroatividade das leis é ofendida por esse dispositivo da lei sob comento.

Quem se inscreveu regularmente, no órgão competente, até a data da publicação desta lei, não pode ser impedido de trabalhar na orla do cais. Ademais disso, a legislação anterior não fazia a validade do registro depender do exercício continuado da atividade. É inquestionável que, no caso, está em jogo um direito adquirido que a Constituição resguarda.

Nas instalações de uso privativo é admitida a contratação de trabalhadores por prazo indeterminado, observado o disposto em contrato, acordo ou convenção coletiva das respectivas categorias econômicas preponderantes. O parágrafo único do art. 56 exige em caráter permanente, nas instalações portuárias privativas, a atual proporção entre trabalhadores com vínculo empregatício e os avulsos. Estamos em que a norma restringe, desnecessariamente, o poder de comando dos dirigentes daquelas instalações.

Ademais disso, o dispositivo não se harmoniza com as prescrições constitucionais que tutelam a livre iniciativa e a liberdade de trabalho.

Em consonância com o art. 57, no prazo de cinco anos, os serviços portuários devem buscar progressivamente a multifuncionalidade do trabalho, isto é, o trabalhador deve ser treinado para realizar diversas operações no porto.

Essa multifuncionalidade não será de fácil implantação, embora o prazo desta seja de cinco anos.

Quer a lei que sejam polivalentes os que trabalharem na capatazia, na estiva, na conferência de carga e descarga, no conserto de carga, na vigilância de embarcações e no bloco.

Um conferente de carga e descarga precisa ter boas noções de matemática e saber ler e escrever com desenvoltura. Estamos na persuasão de que boa porcentagem de estivadores e de trabalhadores da capatazia não possui tais conhecimentos. De outra parte, estes homens precisam ter grande força muscular, o que nem sempre o conferente de carga e descarga tem.

Venceu o supracitado prazo e ainda não se concretizou a multifuncionalidade do avulso portuário. Como o descumprimento do artigo 57 já citado não é acom-

panhado de sanção, é possível, ainda, proceder-se ao treinamento do pessoal para habilitá-lo a desempenhar as precitadas funções. Por oportuno, frisamos que a multifuncionalidade acarretará a extinção dos sindicatos existentes na orla portuária para dar nascimento a um único que congregue todos os avulsos em atividade no porto. Estamos em que essa unificação de entidades sindicais não dará origem a uma mesma tabela salarial. Por serem bem diferenciadas as funções já mencionadas, a remuneração de seus exercentes também deverá ser diversificada.

O § 3º do art. 57 dá-nos a descrição das várias atividades profissionais.

Vamos analisá-las, uma a uma, e indicar as diferenças com a legislação vigente.

I — Capatazia — diz a nova Lei — é a atividade de movimentação de mercadorias nas instalações de uso público, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações por aparelhamento portuário.

A CLT, no parágrafo único do art. 285, informa que se considera serviço de capatazias nos portos o realizado com a movimentação de mercadorias por pessoal da administração do porto, compreendendo.

1 — Com relação à importação: a descarga para o cais das mercadorias tomadas no convés das embarcações; o transporte dessas mercadorias até o armazém ou local designado pela administração do porto para seu depósito, inclusive o necessário empilhamento; abertura dos volumes e manipulação das mercadorias para a conferência aduaneira, inclusive o reacondicionamento, no caso de mercadoria importada do estrangeiro; o desempilhamento, transporte e entrega das mercadorias nas portas ou portões dos armazéns, alpendres ou pátios, onde tiverem sido depositadas ou junto dos vagões em que tenham de ser carregadas nas linhas do porto;

2 — Com relação à exportação: o recebimento das mercadorias nas portas ou nos portões dos armazéns, alpendres ou pátios da faixa interna do cais designada pela administração do porto ou junto a vagões que as tenham transportado nas linhas do mesmo porto, até essa faixa interna do cais; o transporte das mercadorias desde o local do seu recebimento até junto da embarcação em que tiverem de ser carregadas; carregamento das mercadorias desde o cais até o convés da embarcação.

Resumindo o que se dizia na CLT sobre a capatazia, esta — na exportação — tinha início no armazém até o convés do navio e, na importação, desde o convés até o armazém.

A nova lei não estabelece, com nitidez, o começo e o fim da capatazia. Aumenta a incerteza acerca dos serviços confiados à capatazia (empregados ou avulsos da administração do porto) ao dizer que cabe a ela, também, o carregamento e descarga de embarcações quando efetuados por aparelhamento portuário.

Um exemplo fala melhor da nossa dúvida. Há equipamento portuário que leva diretamente ao porão do navio ou que dele retira a carga de grãos. Consoante a lei, "in casu", é dispensável a ação do estivador. Mesmo nessa hipótese, é exigível a presença de trabalhadores no porão, a fim de preservar o equilíbrio do navio mediante a adequada distribuição da carga naquele local. Como mais adiante ressaltaremos, a ambicionada multifuncionalidade da mão-de-obra acabará por unificar os quadros de avulsos portuários. Antes, porém, que essa meta seja atingida, deve caber ao estivador receber a carga no convés da embarcação e transferi-la para o porão e vice-versa, isto é, do porão para o convés.

II — Estiva, na lei sob comentário, é a atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga das mesmas, quando realizados com equipamentos de bordo.

Assim, o serviço de estiva além de compreender as atividades nos porões e nos conveses, abrange, também, a carga e a descarga de mercadorias se utilizados apenas os equipamentos de bordo. Não esclarece a lei se o carregamento do navio, pelo estivador, inclui a movimentação da mercadoria desde o armazém até o porão do barco e se a descarga compreende movimentação inversa, isto é, do porão até o armazém.

Cotejando-se a conceituação dos serviços de estiva com os da capatazia, constata-se que a nova Lei não demarcou os campos de atuação desses dois grupos profissionais. A isto, poderá contrapor-se a alegação de que, dentro de cinco anos, estará consumada a multifuncionalidade agora determinada e, aí, o inconveniente terá desaparecido.

Entrementes — dizemos nós — não serão poucos nem pequenos os litígios que a imprecisão apontada irá provocar.

O art. 254 da CLT, § 1º, dispõe: — "quando as operações de carregamento ou descarga forem feitas dos cais e pontos de cabotagem para bordo, ou de bordo para essas construções portuárias, a estiva começa ou termina no convés da embarcação atracada, onde termina ou se inicia o serviço de capatazias."

Neste passo, julgamos oportuno observar que uma das causas do mau funcionamento de certos portos (como o de Santos, no Estado de São Paulo) reside nas diferentes modalidades de remuneração do trabalho do estivador e do homem da capatazia. O primeiro ganha por tonelagem e, por isso, esforça-se no desempenho de sua tarefa a fim de perceber maior estipêndio; o segundo, também conhecido como "doqueiro", é mensalista e não se sente estimulado a trabalhar com a rapidez do estivador. Semelhante distorção é eliminável a médio prazo.

III — "Conferência de carga: a contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações".

A par de serem complexas as funções do conferente de carga, exigem elas do seu executor bom nível de escolaridade e até o conhecimento de idiomas estrangeiros.

Podemos admitir que, ao cabo de cinco anos — tempo previsto na Lei para consumar-se a multifuncionalidade — os estivadores e os trabalhadores de capatazia fiquem habilitados a atuar, também, como conferente de carga.

Mas, a empreitada não se nos afigura fácil.

Pelo diploma legal que vimos analisando, foi expressamente revogada a Lei n. 1.561, de 21 de fevereiro de 1962, que criou e regulou a profissão de conferente de carga e descarga.

Competia às Delegacias do Trabalho Marítimo fixar o quadro desses profissionais em cada porto. Davalhes, em termos mais concisos, as mesmas funções constantes da nova Lei.

IV — "Conserto de carga: o reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;"

Foi essa profissão criada pela Lei n. 2.191, de 5 de março de 1954, que autorizava o Conselho Regional do Trabalho Marítimo a determinar o número de consertadores que o porto poderia ter.

Tinham esses profissionais, no passado, as mesmas tarefas que, agora, a nova Lei lhes confere.

O sobredito diploma legal foi expressamente revogado pela lei sob comento.

O emprego, cada vez maior de containeres na circulação marítima e mesmo terrestre de mercadorias, vem reduzindo a utilidade do trabalho do consertador.

V — "Vigilância de embarcações -: a atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, convéses, plataformas e em outros locais da embarcação;"

Essa profissão foi regulada pelo Decreto-lei n. 5, de 4 de abril de 1966 (art. 17 e seus parágrafos) e a Lei n. 5.480, de 10 de agosto de 1968. Ambos os diplomas legais foram expressamente revogados pela Lei que vimos estudando.

VI — "Bloco -: a atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pinturas, reparos de pequena monta e serviços correlatos."

Os seis itens supra se rendem às profissões que, num qüinqüênio — segundo a Lei — e mercê da funcionalidade, deverão estar reunidas num único grupo profissional.

Escusamo-nos de falar, outra vez, sobre os tropeços dos executores da Lei, máxime no que tange à formação do trabalhador avulso polivalente. Já debatemos suficientemente esse aspecto da questão portuária.

Reza, o art. 58 da nova Lei, ser facultado aos trabalhadores avulsos registrados requererem ao órgão local de gestão de mão-de-obra o cancelamento do respectivo registro, no prazo de até um ano contado do início da vigência do adicional a que se refere o art. 61 (Adicional de Indenização do Trabalhador Avulso) isto é, a partir de 1º de janeiro de 1994.

Aqueles que assim procederem farão jus a uma "indenização" de cinqüenta milhões de cruzeiros e ao levantamento do saldo de suas contas vinculadas.

O valor da "indenização" será corrigido a partir de julho de 1992, pela variação mensal do índice de reajuste do salário mínimo (art. 59).

Aspeamos o vocábulo "indenização" para dar destaque à impropriedade do seu uso. Indenizar é reparar o dano resultante de ato ilícito. E isto não acontece na hipótese apontada.

De outra parte, causa estranheza o recuo no tempo (julho de 1992) para proceder-se à atualização dos valores já mencionados. O correto seria dizer-se que essa correção tivesse início a partir da publicação da lei e só terminaria, para o interessado, quando se afastasse do serviço.

Bem avisado o legislador ao dispor, no § 2º do art. 59, que só surtirá efeito o cancelamento do registro do avulso na data em que receber a "indenização". Esta preferimos denominar de incentivo ao desligamento do serviço avulso. Seu valor correspondente não é tributável pela União.

Outra vantagem pecuniária é oferecida ao avulso que, espontaneamente, requerer o cancelamento do seu registro para exercer a atividade de operador portuário: receberá um complemento da ordem de 12 milhões de cruzeiros, corrigidos nas bases já mencionadas, "mediante prévia comprovação da subscrição de capital mínimo equivalente ao valor total a que faça jus" (art. 60). Este dispositivo legal não é claro. Não informa-se o valor total recebido pelo interessado equivale ao complemento de 12 milhões ou à soma deste com os sobreditos 50 milhões. Acreditamos que a Lei faça referência à soma desses dois valores.

Para fazer face aos encargos das indenizações já citadas, é criado o Fundo de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso — FITP, de natureza contábil, e alimentado por um adicional ao custo das operações de carga e descarga realizadas com mercadorias importadas ou exportadas, à razão de uma UFIR por tonelada de granel líquido e de seis décimos por tonelada de carga geral. Estão isentas do referido adicional as operações realizadas com mercadorias no mercado interno, objeto de transporte fluvial, lacustre e de cabotagem.

Cabe aos operadores portuários recolherem ao Banco do Brasil o adicional em tela.

O Decreto n. 1.035, de 30 de dezembro de 1993 (DOU de 3.1.94), dispõe que o recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Avulso — AITP — será efetuado à razão de: sete décimos de UFIR por tonelada de granel sólido ou fração; uma UFIR por tonelada de granel líquido ou fração; seis décimos de UFIR por tonelada de carga geral solta ou unitizada ou fração. Os comprovantes devem ser apresentados à Secretaria da Receita Federal, a qual, sem o cumprimento dessa exigência, não poderá dar andamento a despachos de mercadorias importadas ou a exportar.

Passando em revista as observações acerca da compensação financeira assegurada aos que, voluntariamente, renunciarem ao trabalho avulso na faixa do cais, estamos na persuasão de que a maioria dos atuais trabalhadores, ao longo do ano de 1994, irá requerer o cancelamento do seu registro no órgão local de gestão da mão-de-obra. Assim pensamos porque os 50 milhões de cruzeiros corrigidos desde julho de 1992 irão transformar-se em duas ou três centenas de milhões de cruzeiros, o que não deixa de ser forte atrativo aos que desejarem afastar-se do trabalho portuário. É silente a lei quanto à possibilidade desse trabalhador pretender, depois, retornar às atividades de avulso.

Na previsão de "enxugamento" dos quadros de pessoal das empresas concessionárias dos serviços portuários, a Lei, no art. 70, assegura, aos atuais trabalhadores portuários em capatazia com vínculo empregatício a prazo indeterminado, a inscrição como avulso, mas isto se a demissão for sem justa causa.

O registro no órgão gestor da mão-de-obra de avulsos (incisos II do art. 27) abrange os atuais trabalhadores avulsos em capatazia, bem como os arrumadores.

De conformidade com a norma agasalhada no art. 75, no prazo de 180 dias a contar da publicação da lei em estudo, ficarão revogados os arts. 254 usque## 292 da CLT que têm por objeto a estiva e a capatazia, bem como o inciso VIII do art. 544, também do Estatuto Obreiro, que assegura ao trabalhador sindicalizado preferência, em igualdade de condições, na admissão aos serviços portuários e anexos.

Dessarte, a administração do porto, os operadores portuários e os avulsos terão 180 dias, a contar da publicação da nova Lei, para celebrar pacto coletivo que regule as atividades profissionais no porto.

O art. 76 e último da Lei em estudo menciona os decretos, decretos-leis e leis que são revogados. Vejamos quais são eles:

1) Decreto n. 24.324, de 1.6.34;

2) Decreto n. 24.447, de 22.6.34;

3) Decreto n. 24.508, de 29.6.34;

4) Decreto n. 24.511, de 29.6.34;

5) Decreto n. 24.599, de 6.7.34;

6) Decreto-lei n. 6.460, de 2.5.44;

7) Decreto-lei n. 8.439, de 24.12.45;

8) Lei n. 1.561, de 21.2.52;

9) Lei n. 2.162, de 4.1.54;

10) Lei n. 2.191, de 5.3.54;

11) Lei n. 4.127, de 27.8.62;

12) Decreto-lei n. 3, de 27.1.66;

13) Decreto-lei n. 5, de 4.4.1966;

14) Decreto-lei n. 83, de 26.12.66;

15) Lei n. 5.480, de 10.8.68;

16) incisos VI e VII do art. 1º do Decreto-lei n. 1.143, de 30.12.70;

17) Lei n. 6.222, de 10.7.75;

18) Lei n. 6.914, de 27.5.81.

1.12) CONCLUSÕES

Dos breves comentários que, nas linhas precedentes, fizemos à Lei em foco, podemos tirar as seguintes conclusões:

I — Retirou-se, das mãos dos sindicatos que congregam os vários trabalhadores avulsos da beira do cais, o controle que exerciam sobre essa espécie de mão-de-obra.

Vai caber ao órgão gestor de mão-de-obra — formado pelos operadores portuários — administrar o fornecimento da mão-de-obra e incumbir-se da fixação do número daqueles que poderão trabalhar na orla portuária.

Alguma economia será feita na carga e descarga dos navios, mas o custo dessas operações é determinado por outros fatores que a lei não mencionou.

II — Fala-se, ainda, na ofensa, pelo novo diploma legal, aos direitos adquiridos pelos atuais trabalhadores avulsos.

Não tem fundamento legal essa pretensão.

Dentre esses pretensos direitos adquiridos sobressai o do sindicato indicar aqueles que deveriam trabalhar no porto. Ora, tratava-se de uma concessão feita por lei; a lei nova suprimiu-a. No caso não há os traços caracterizadores de um direito adquirido.

III — A lei que analisamos divide os pactos coletivos em acordo, convenção e contratos coletivos.

Acontece que a CLT só faz menção aos dois primeiros, sendo omissa quanto ao último — o contrato coletivo.

A nova lei deveria dizer o que é, precisamente, tal classe de instrumento normativo. Seu campo territorial de aplicação, seus sujeitos, seu conteúdo etc.

É do conhecimento de todos que o Poder Executivo vem, há algum tempo, referindo-se ao contrato coletivo como algo que pode substituir a legislação tutelar do trabalho e que tem alcance nacional.

Em primeiro lugar, esse gigantismo do contrato coletivo esbarra nos preceitos constitucionais que asseguram os direitos sociais e que o contrato coletivo terá de respeitar. Em outros países, onde esse contrato foi experimentado, os resultados foram negativos porque reduziam sensivelmente a autonomia dos sindicatos. E num país de dimensões continentais como o nosso, com regiões desigualmente desenvolvidas, o contrato-gigante só viria criar novos problemas ou obstáculos ao desenvolvimento de cada região geo-econômica do País.

IV — O trabalho nos portos oferece riscos que a empresa industrial ou comercial desconhece. São diversificados e quase sempre graves ou mesmo mortais.

A nova Lei não deu maior atenção à infortunística do trabalho portuário.

De modo vago, encarrega o OGMO da tarefa de proteger o trabalhador avulso (inciso V do art. 19).

A relevância do assunto, que envolve integridade física de dezenas de milhares de homens expostos a riscos dos mais graves, deveria ter merecido do legislador mais atenção.

Preencheu-se a lacuna por meio da Medida Provisória n. 1.630-13, de 9.6.98 (convertida em Lei n. 9.719/98), dispondo sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário.

Ver item 1, da Nota a este artigo, com observações sobre a NR-29, de 17.12.97, que dispõe sobre a saúde ocupacional na orla portuária.

V — A Lei sob exame revogou, expressamente, a Lei n. 5.480, de 10.8.68, que estendera, aos avulsos, o 13º salário e o FGTS, mantendo, porém, seu direito às férias anuais e ao repouso semanal remunerado.

A Medida Provisória n. 1.630, de 9.6.98 (ou Lei n. 9.719/98), restabeleceu os supracitados direitos do trabalhador portuário.

O Presidente da República vetou os seguintes artigos da nova Lei; 7º, 46, inciso II do § 1º do art. 67 e 72.

2) *Com fundamento na Medida Provisória n. 1.630, de 9.6.98 (depois, Lei n. 9.719/98), a SSST, do MTE, elaborou, a 17.12.97, a Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário — NR-29 — cujas disposições se aplicam àqueles que trabalham em terra (mas, na orla portuária) "assim como aos demais trabalhadores que exerçam atividades nos portos organizados e instalações portuárias de uso privativo e retroportuárias, situadas dentro ou fora da área do porto organizado".*

Compete ao OGMO — Órgão de Gestão da Mão-de-Obra —, aos Operadores Portuários, empregadores e tomadores de serviço, conforme o caso: a) cumprir e fazer cumprir a NR citada no que tange à prevenção de riscos de acidentes do trabalho e doenças profissionais nos serviços portuários; b) fornecer instalações, equipamentos, maquinários, e acessórios em bom estado e condições de segurança, responsabilizando-se pelo correto uso; c) zelar pelo cumprimento da norma de segurança e saúde nos trabalhos portuários.

Todo porto organizado, instalação portuária de uso privativo e retroportuário deve dispor de um Serviço Especializado em Segurança e Saúde do Trabalho Portuário — SESSTP — com dimensionamento previsto no Quadro I, da NR-29, mantido pelo OGMO ou empregadores, conforme o caso, atendendo a todas as categorias de trabalhadores. O custeio desse serviço é dividido proporcionalmente de acordo com o número de trabalhadores utilizados pelos Operadores Portuários, empregadores, tomadores de serviço e administração do porto, por ocasião da arrecadação dos valores relativos à remuneração dos trabalhadores.

Na elaboração da NR-29, seus autores não se deram conta de que os trabalhadores portuários, com ou sem vínculo empregatício, estão expostos aos mesmos riscos, circunstância que sugere um único órgão incumbido da prevenção de infortúnios laborais.

3) *V. Portaria n. 900, de 2.8.94, do MT, sublinhando que compete ao Órgão de Gestão de Mão-de-Obra — OGMO, segundo art. 18, inciso V, da Lei n. 8.630, de 25.2.93, selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso. De conseguinte, veda às Delegacias Regionais do Trabalho a promoção da regularização de qualquer matrícula e a concessão de novos registros profissionais desses trabalhadores. Ficam excluídos dessa vedação aos registros profissionais assegurados no art. 58 da sobredita Lei, enquanto não se organizarem os OGMO em cada porto organizado.*

4) *V. Portaria n. 42, de 27.1.94, expedida pelo Ministério dos Transportes dispondo sobre o recolhimento, por intermédio de guia própria, do adicional de indenização do trabalhador portuário. Cabe ao Banco do Brasil arrecadar esse adicional.*

Ver, sobre o mesmo assunto, o Decreto n. 1.035, de 30 de dezembro de 1993.

5) *O Decreto n. 1.574, de 31.7.95 (*in *DOU 1.8.95, p. 11479), manda aplicar em todo o território nacional a Convenção n. 137, da OIT, sobre as Repercussões Sociais dos novos Métodos de Manipulação de Cargas nos Portos.*

6) *V. Portaria n. 13, de 2.3.95 (in DOU 7.3.95), da Secretaria da Vigilância Sanitária, do Ministério da Saúde, fixando as responsabilidades da Administração do Porto e dos Agentes de Transporte Marítimo pela boa qualidade da água para consumo humano a bordo das embarcações e na área portuária.*

7) *V. Decreto n. 1.886, de 29.4.96 (*in *DOU 30.4.96, pág. 7.353) regulamentando disposições da Lei n. 8.630 (Lei dos Portos), principalmente a que diz respeito à requisição da mão-de-obra.*

8) *V. Portaria n. 53, de 17.12.97, da SSST, do MTE, aprovando a NR-29, relativa à segurança e à saúde no trabalho portuário.*

*Esta Portaria foi modificada por uma outra de n. 17, de 12.7.2002, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE (*in *DOU de 15.7.2002).*

9) *O Decreto n.1.035, de 30.12.93 (DOU 3.1.94) dispõe sobre o recolhimento do adicional de indenização do trabalhador portuário avulso.*

10) *A Portaria n.746 GM/MTE, de 4.10.2000 (in DOU de 4.10.2000) aprova normas para imposição das multas administrativas variáveis previstas na Lei n. 9.719, de 27.11.98, com normas e condições de proteção ao trabalho portuário.*

11) *V. Lei n. 10.233, 5.6.2001 (*in *DOU de 6.6.01) que reestruturou os transportes aquaviário e terrestre.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Orientação Jurisprudencial n. 316, DO SDI-1, DO TST: Portuários. Adicional de Risco. Lei n. 4.860/1965. O adicional de risco dos portuários, previsto no art. 14, da Lei n. 4.860/1995, deve ser proporcional ao tempo de serviço considerado sob risco e apenas concedida àqueles que prestam serviços na área portuária.

1.1) Do duplo grau de jurisdição. A jurisprudência desta Casa, em relação ao tema, é pacífica no seguinte sentido: "Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina — APPA — Privilégios — Autarquia Estadual — Decreto-lei setecentos e setenta e nove de sessenta e nove. A regra inserta no artigo primeiro do Decreto-lei setecentos e setenta e nove de sessenta e nove, por intermédio da utilização da interpretação gramatical, dispõe que esta norma jurídica não alcança as autarquias e fundações que explorem atividade econômica. Outrossim, sendo o respectivo decreto norma especial concernente à Justiça do Trabalho, não há que falar-se em extensão dos privilégios e imunidades dos entes públicos, oriundos de legislação geral, aos feitos processados perante esta Justiça Especializada, em face dos princípios reguladores do direito. Assim, mediante o artigo segundo, do anexo um, do Decreto Estadual sete mil quatrocentos e quarenta e sete de noventa, que preceitua que a agravante tem por objetivo a exploração comercial e industrial dos respectivos portos, não se aplica a esta autarquia estadual as prerrogativas enumeradas no Decreto-lei setecentos e setenta e nove de sessenta e nove" (AG-E-RR-44356/92 — SDI, Rel. Ministra Cnéa Moreira). Revista conhecida e provida neste tópico, para tornar sem eficácia o conhecimento da remessa *ex officio*, em face do privilégio do duplo grau de jurisdição, ao qual, na verdade, não faz jus a Ré, restabelecendo a r. sentença de 1º grau. 2. Do adicional de riscos — Base de cálculo. O adicional de risco devido ao empregado portuário, a teor do art. 14 da Lei n. 4.860/65, deve ser calculado sobre o salário-hora ordinário, assim entendido aquele despido de quaisquer adicionais. Revista conhecida, mas desprovida neste ponto. 3. Da hora noturna reduzida. "O horário de trabalho do porto deverá ser o mesmo para a fiscalização aduaneira, o serviço de capatazias e o de estiva e será fixado pela Delegacia do Trabalho Marítimo. O dia ou a noite de trabalho terá a duração de oito horas de sessenta minutos e será dividido em dois turnos de quatro horas, separados pelo intervalo de uma a uma e meia hora, para refeição e repouso" (Enunciado n. 291/TST). TST, 5ª T., RR- 39352/91.7, *in* DJU 28.4.95, p. 11.497.

2) Horas extras. Portuários. Apesar de meu entendimento pessoal em sentido contrário, esta Eg. SDI tem reiteradamente decidido que, para o cálculo das horas extras dos portuários, deve ser considerado apenas o salário ordinário, sem o acréscimo do adicional de risco ou produtividade. Recurso conhecido e provido. TST, SDI, E-RR-23.743/91.1, *in* DJU 10.8.95, p. 23.741.

3) Adicional de produtividade. Portuários. Horas extras. Não é devida a integração do adicional de produtividade ao valor do salário-hora ordinário para o cálculo das horas extras dos portuários à época anterior à edição do Decreto Estadual n. 7.447/90. TST, SDI, E-RR 6411/90.9, *in* DJU 22.9.95, p. 30.869.

4) O adicional de risco, estabelecido no art. 14 da Lei n. 4.860/65, somente é devido aos portuários e marítimos, não podendo se estender a empregados de empresas de construção civil contratadas. Recurso conhecido e provido para restabelecer a sentença vestibular. TST, 5ª T., RR-189505/95.9, *in* DJU 20.9.96, p. 34.900.

5) Relação de emprego. Avulsos. Trabalho em porto. O art. 28 do Decreto-lei n. 5/66 permite aos avulsos a realização de todos os serviços portuários incumbindo à administração, não só prestação de serviços de cais e armazém, foi possível a requisição dos Reclamantes ao Sindicato dos Arrumadores para cumprir tarefas inerentes aos cargos do Quadro Permanente da Reclamada, que, por óbvio, não dizem respeito exclusivamente a serviços de capatazias. Recurso conhecido e provido. TST, 1ª T., RR-144740/94.0, *in* DJU 25.10.96, p. 41.253.

6) Adicional de risco. O adicional de risco, instituído pela Lei n. 4.860/65 é devido a todos aqueles que trabalham na área do porto, compreendida como a parte terrestre e marítima, contínua e descontínua, das instalações portuárias. TST, 3ª T., RR-227.242/95.7, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.715.

6.1) Incidência do acidional de risco sobre o adicional de produtividade e tempo de serviço. O adicional de risco, aplicável no trabalho portuário há que ser calculado sobre o salário/hora ordinário. Não há, portanto, como se incluir em sua base de cálculo outros acidionais segundo interpretação da Lei n. 4.860/65 (art. 14). TST, 1ª T., RR-178.397/95.7, *in* DJU de 20.2.98, p. 321.

7) A indenização prevista no art. 59, I, da Lei n. 8.630/93 apenas era devida ao trabalhador portuário avulso que estivesse registrado no Sindicato de classe, na forma estabelecida nos arts. 55 e 71 do referido diploma legal e, que preenchesse os requisitos estipulados no art. 10 do Decreto n. 1.596/95, norma regulamentadora daquela lei. Para fazer jus à referida indenização, o trabalhador necessitava apresentar o pedido de cancelamento de matrícula no prazo previsto no art. 58 daquele diploma legal. Não comprovada a tempestividade do requerimento, mediante registro de protocolo, é indevida a parcela. TRT, 8ª Reg., 2ª T., RO 4254/98, *in* Rev. LTr 63-10/1390 (outubro de 1999).

8) A situação da Reclamada (Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina), quanto às obrigações trabalhistas não foi modificada pela recente Emenda Constitucional n. 19, que deu nova redação ao art. 173, § 1º, da Carta Magna, pois, o referido dispositivo constitucional continua a regular o regime jurídico das entidades que ali nomina, enquanto que a v. decisão turmária decidiu com base na recente jurisprudência estratificada desta Colenda Seção Especializada em Dissídios Individuais, consubstanciada no item de n. 87 da Orientação Jurisprudencial, mantendo o entendimento de que a execução aplicável à entidade pública, que exerce atividade eminentemente econômica, é aquela disposta no artigo 883 da Consolidação das Leis do Trabalho, atraindo a incidência do Verbete n. 333 do Tribunal Superior do Trabalho. TST, SBDI1, AG-E-RR 269.906/96.3, *in* DJU de 10.12.99, p. 8.

SEÇÃO X

Do Trabalho em Minas de Subsolo

Art. 293. A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de seis horas diárias ou de trinta e seis semanais.

NOTA

1) *A hora noturna de trabalho no subsolo é de 52 minutos e 30 segundos, uma vez que se aplica a esse tipo de trabalho o art. 73, da CLT. A hora, no período noturno, só tem 60 minutos, quando a CLT o determina expressamente, e fora daí se há de aplicar a regra agasalhada no art. 73.*

2) *A NR-22, da Portaria n. 3.214, (com redação dada pela Portaria do Ministro do Trabalho e Emprego n. 2.037, de 15.12.99 —* in *DOU de 19.12.99, p. 22 e segs.) tem por objeto a proteção do trabalho no subsolo.*

3) *V. Dec. n. 67.342, de 5.10.70, que promulgou a Convenção n. 124, da OIT, relativa ao exame médico para determinação da aptidão dos adolescentes a emprego em minas no subsolo.*

A Convenção n. 46, da OIT, admite jornada de 7 a 8 horas nas minas de subsolo. O artigo em epígrafe prevê jornada de duração bem inferior.

Art. 294. O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.

NOTA

1) *Desde o instante em que o empregado chega à boca da mina e adentra a galeria ou embarca na gôndola, está ele ganhando salário, eis que o tempo despendido, até chegar ao sítio em que irá trabalhar, é considerado tempo de serviço.*

JURISPRUDÊNCIA

1) I — Do período despendido entre a boca da mina e o local de trabalho. Jornada suplementar. Constitui jornada suplementar o tempo despendido pelo trabalhador entre a boca da mina e o local de trabalho e vice-versa. II — Da prescrição Bienal. Preclusão da matéria. Tendo ocorrido o acolhimento do pedido do Reclamante somente no juízo extraordinário, competia a este determinar a respeito ao biênio prescricional, argüido em contestação. Rejeitados os primeiros Declaratórios da empresa, a ela competia opor novos Embargos Declaratórios ou argüir, no Recurso de Embargos, preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Não o fazendo, restou a matéria preclusa, a teor da Súmula n. 297/TST. TST, SDI-E-RR-3531/87.1, *in* DJU 21.2.92, pág. 1.775.

2) Na forma do art. 294 da CLT a jornada de trabalho inicia na boca da mina. O excedente é trabalho extraordinário, devendo sobre ele incidir o adicional de 25%. TST, 1ª T., *in* DJU 2.10.92, p. 16.944.

Obs.: O inciso XVI do art. 7º da CF determina remuneração da hora extra 50% superior à da hora normal.

3) Horas extras. Transporte da boca da mina ao subsolo. O tempo gasto na boca da mina ao subsolo representa tempo à disposição, porque se encontra o empregado aguardando ordens para a execução do trabalho. Devidas, pois, como extras, as horas dispendidas no transporte até o subsolo e vice-versa. TST, 3ª T., RR-76384/93.7, *in* DJU 9.12.94, p. 34.251.

4) Horas extras. Trabalho em mina. Configurando-se os artigos 293 e 294, da CLT, tem-se que, se no interregno de tempo entre a chegada à boca da mina e a sua saída os empregados ultrapassam as seis horas previstas na jornada normal, o período excedente deve ser remunerado como extraordinário. TST, 1ª T., RR-106845/94.4, *in* DJU 30.9.94, p. 26.338.

Art. 295. A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser elevada até oito horas diárias ou quarenta e oito semanais, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, sujeita essa prorrogação à prévia licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

Parágrafo único. A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser inferior a seis horas diárias, por determinação da autoridade de que trata este artigo, tendo em vista condições locais de insalubridade e os métodos e processos do trabalho adotado.

NOTA

1) A prorrogação da jornada dos que trabalham no subsolo é admitida até oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais. Jurisprudência sumulada

do TST entende que o inciso XIII, do art. 7º da Constituição Federal, tornou ineficaz o que se contém no artigo sob comento, isto é, a prorrogação do trabalho no subsolo mediante pacto coletivo prescinde de autorização de agente do Ministério do Trabalho. Em várias oportunidades, já nos manifestamos contrariamente a essa linha jurisprudencial. A exigência do artigo em tela tem o respaldo do inciso XXII, do mesmo dispositivo constitucional: "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;...".

2) *V. art. 200, inciso III, da CLT.*

3) *As condições de insalubridade do ambiente de trabalho, bem como o processo de produção adotado, autorizam a autoridade trabalhista a reduzir a jornada de trabalho. A nosso ver, na hipótese, o salário ajustado deve ser mantido.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Hora extra. Boca da mina ao local de trabalho. Estando o empregado, no período que faz o percurso da boca da mina ao local de trabalho, de fato à disposição do empregador, deve ser contado este tempo como de serviço e, se ultrapassada a jornada legal, as horas excedentes são devidas como extras, sendo, pois, devido sobre elas o adicional respectivo. TST, SDI, E-RR 4.661/87.2, *in* DJU de 14.12.90, pág. 15.250.

2) Enunciado n. 349, do TST — A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia de autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XII, da Constituição da República; art. 60 da CLT).

Art. 296. A remuneração da hora prorrogada será no mínimo 25% superior à da hora normal e deverá constar do acordo ou contrato coletivo de trabalho.

Art. 297. Ao empregado no subsolo será fornecida pelas empresas exploradoras de minas, alimentação adequada à natureza do trabalho, de acordo com as instruções estabelecidas pelo Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho (atualmente Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho).

NOTA

1) *Tem o empregador o dever legal de fornecer, gratuitamente, alimentação ao mineiro. Em nenhum caso, portanto, essa alimentação terá o caráter salarial. Não se trata de prestação "in natura", como parte do salário.*

2) *Atualmente o órgão competente para estabelecer instruções sobre alimentação é a Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho.*

A NR-22, da Portaria n. 3.214/78, alterada pela Portaria n. 27, de 1.10.2002 (in DOU de 3.10.2002, p. 105), trata do trabalho no subsolo e o Anexo 12, da NR-15, tem por objeto as poeiras minerais.

É a empresa obrigada a fornecer alimentação adequada.

3) *O inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal elevou o percentual de 25% do art. 296 para 50%, para remunerar o trabalho extraordinário.*

JURISPRUDÊNCIA

1) O art. 297 da CLT não depende, para sua aplicação, de atos menores, tais como instruções da SSMT do MTE, porque tais instruções não bloqueiam o direito assegurado à alimentação, mas refere-se a orientações burocráticas, visando à segurança e à higiene da alimentação em minas do subsolo. TRT 5ª Reg., RO 2818600972-01, j. 3.11.87, *in* Ementário LTr, vol. VII, pág. 99.

Art. 298. Em cada período de três horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de quinze minutos para repouso, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo.

Art. 299. Quando nos trabalhos de subsolo ocorrer acontecimentos que possam comprometer a vida ou saúde do empregado, deverá a empresa comunicar o fato imediatamente à autoridade regional do trabalho do Ministério do Trabalho.

Art. 300. Sempre que, por motivo de saúde, for necessária a transferência do empregado, a juízo da autoridade competente em matéria de higiene e segurança (atualmente segurança e medicina) do trabalho dos serviços no subsolo para os de superfície, é a empresa obrigada a realizar essa transferência, assegurando ao transferido a remuneração atribuída ao trabalhador de superfície em serviço equivalente, respeitada a capacidade profissional do interessado.

Parágrafo único. No caso de recusa do empregado em atender a essa transferência, será ouvida a autoridade competente em matéria de higiene e segurança (atualmente segurança e medicina) do trabalho que decidirá a respeito.

NOTA

1) *A empresa é obrigada a transferir, para a superfície, empregado que realiza serviços no subsolo quando assim o determinar a autoridade competente de segurança e higiene do trabalho e há de ser sempre por motivo de saúde. Consoante o preceito legal, o novo serviço tem de ser compatível com a capacidade profissional do interessado e sua remuneração guardará equivalência com os outros empregados da superfície.*

Está implícito nesse dispositivo que o salário do trabalhador na superfície poderá ser menor que aquele percebido no subsolo. A hipótese vulnera o prescrito no inciso VI, do art. 7º da Constituição da República: "irredutibilidde do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho".

Deveria a lei explicitar que a transferência do trabalhador para a superfície é temporária, até que ele readquira condições de saúde que lhe permitam voltar ao subsolo.

Assim pensamos porque, em sendo definitiva essa transferência, será o empregado, provavelmente, dispensado se inexistir, na superfície, posto de serviço disponível.

Art. 301. O trabalho no subsolo somente será permitido a homens, com idade compreendida entre vinte e um e cinqüenta anos, assegurada a transferência para a superfície nos termos previstos no artigo anterior.

NOTA

1) *O trabalho no subsolo é terminantemente proibido: a) às mulheres; b) aos homens com menos de 21 ou mais de 50 anos.*

2) *O Dec.-lei n. 664, de 30 de junho de 1969, aprovou a Convenção n. 124, da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao exame médico para determinação da aptidão dos adolescentes a emprego em trabalhos subterrâneos nas minas.*

O inciso XXX, do art. 7º, da Constituição Federal, proíbe, na admissão de empregados, critério discriminatório baseado na idade. Todavia, há-de prevalecer, na hipótese, a conclusão do exame médico inabilitando para o trabalho no subsolo quem tiver mais de 50 anos de idade.

De outra parte, o "caput", do art. 5º da Lei Maior, proclama a igualdade de homens e mulheres no que tange aos direitos e obrigações. Dificilmente, uma empresa mineradora empregará mulheres em minas de subsolo.

SEÇÃO XI

Dos Jornalistas Profissionais

Art. 302. Os dispositivos da presente Seção se aplicam aos que nas empresas jornalísticas prestem serviços como jornalistas, revisores, fotógrafos, ou na ilustração, com as exceções nele previstas.

§ 1º Entende-se como jornalista o trabalhador intelectual cuja função se estende desde a busca de informações até a redação de notícias e artigos e à organização, orientação e direção desse trabalho.

§ 2º Consideram-se empresas jornalísticas, para os fins desta Seção, aquelas que têm a seu cargo a edição de jornais, revistas, boletins e periódicos, ou a distribuição de noticiário, e, ainda, a radiodifusão em suas seções destinadas à transmissão de notícias e comentários.

NOTA

1) *V. Dec.-lei n. 972, de 17 de outubro de 1969, disciplinando a profissão de jornalista profissional. Esse diploma legal foi alterado pelas Leis ns. 5.696, de 24 de agosto de 1971 e 6.612, de 7 de dezembro de 1978, e seu Regulamento foi substituído por um outro, baixado pelo Dec. n. 83.284, de 13 de março de 1979.*

A Lei n. 7.360, de 10.9.85, modifica o Dec.-lei n. 972 para autorizar o registro de provisionados.

2) *V. inciso IX do art. 5º da Constituição Federal sobre liberdade de informação e de pensamento.*

3) *A profissão de jornalista compreende privativamente o exercício habitual e remunerado de qualquer das seguintes atividades: redação, condensação, titulação, interpretação, correção ou coordenação de matéria a ser divulgada, contenha ou não comentário; comentário ou crônica, pelo rádio ou pela televisão; entrevista, inquérito ou reportagem, escrita ou falada; planejamento, organização, direção e eventual execução de serviços técnicos de jornalismo, como os de arquivo, ilustração ou distribuição gráfica de matéria a ser divulgada; planejamento, organização e administração técnica dos serviços de que trata a alínea "a"; ensino de técnicas de jornalismo; coleta de notícias ou informações e seu preparo para a divulgação; revisão de originais de matéria jornalística com vistas à correção redacional e à adequação da linguagem; organização e conservação de arquivo jornalístico e pesquisa dos respectivos dados para a elaboração de notícias; execução da distribuição gráfica de textos, fotografia ou ilustração de caráter jornalístico, para fins de divulgação; execução de desenhos artísticos ou técnicos de caráter jornalístico.*

Acabamos de dar o conteúdo do art. 2º, do Dec.-lei n. 972, de 17 de outubro de 1969. É surpreendente que esse dispositivo tenha passado incólume pelo Congresso Nacional. Reúne atribuições para cujo desempenho não se faz mister o conhecimento das técnicas de jornalismo. Rever o texto de um artigo para pô-lo de acordo com as boas regras da gramática, um licenciado em português pode fazê-lo com muita propriedade. O exercício da profissão de jornalista requer prévio registro no órgão regional do Ministério do Trabalho, mediante a apresentação de prova de nacionalidade brasileira (nato ou naturalizado), folha corrida, carteira profissional e diploma de curso superior de jornalismo, oficial ou reconhecido, registrado no Ministério da Educação ou em instituição por ele credenciada.

A Constituição da República, no "caput" *do art. 5º declara serem iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País..." — Ante o conteúdo dessa norma, a lei ordinária não pode impedir que um estrangeiro, regularmente instalado em nosso País, seja impedido de exercer a profissão de jornalista.*

4) *É passível de trancamento, voluntário ou de ofício o registro profissional de jornalista que, sem motivo legal, deixar de exercer a profissão por mais de dois anos. A qualquer tempo o registro pode ser revalidado, mediante a apresentação de folha corrida e da carteira profissional (arts. 8º, § 4º, e 4º, incs. II e III, do Dec.-lei n. 972).*

5) *O salário do jornalista, para a jornada normal de 5 horas, não pode ser inferior à do salário da respectiva função, estipulado em convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa (art. 9º). Este mesmo dispositivo, no seu parágrafo único, admite a possibilidade de o jornalista reclamar um adicional, na hipótese de o seu artigo ser divulgado por mais de um órgão de publicidade ou veículo de comunicação coletiva.*

6) *A habitualidade do exercício da profissão e a remuneração são as características fundamentais do conceito legal de jornalista. De conseguinte, não está a empresa jornalística impedida de divulgar artigos de um jurista ou de um médico que não passaram pelos bancos de uma escola superior de jornalismo. Não constitui transgressão da lei a divulgação de um número indeterminado de artigos, se o autor não receber qualquer remuneração.*

7) *É empresa jornalística aquela que tenha como atividade a edição de jornal ou revista, ou a distribuição de noticiário, com funcionamento efetivo, idoneidade financeira e registro legal. Equipara-se à empresa jornalística a seção ou serviço de empresa de radiodifusão, televisão ou divulgação cinematográfica ou de agência de publicidade onde sejam exercidas as atividades previstas no art. 2º do Dec.-lei n. 972/69.*

8) *V. arts. 220 a 224 da Constituição Federal dispondo sobre comunicação social. V. outrossim Lei n. 9.610, de 19.2.98, que atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais.*

JURISPRUDÊNCIA

1) A qualificação de jornalista só se opera com a comprovação do registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, já que se trata de pressuposto essencial à configuração dessa condição sendo que os benefícios do Decreto n. 83.184/79, só se estendem àqueles profissionais que satisfaçam as exigência nele estabelecidas. TRT 3ª Reg., 1ª T., RO 14.057/91, *in* DJMG 9.10.92.

2) Jornalista que só executa serviços na elaboração de matérias, quando solicitada, mediante contratos sucessivos de cessão de direitos autorais e de licença de reprodução sem pessoalidade, nem horário ou qualquer tipo de fiscalização, não é empregada, sendo carecedora de ação trabalhista. TRT 3ª Reg., 1ª T., RO 4.201/90, *in* DJMG 19.7.91.

3) PN n. 55, do TST — O empregador é obrigado a mencionar, no contrato de trabalho, o órgão de imprensa no qual o jornalista vai trabalhar.

Art. 303. A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de cinco horas, tanto de dia como à noite.

NOTA

1) *A jornada de cinco horas foi mantida pelo Dec.-lei n. 972, de 17 de outubro de 1969, art. 9º. Para os efeitos deste artigo são jornalistas: redator, noticiarista; repórter; repórter de setor; radiorrepórter; arquivista-pesquisador; revisor; ilustrador; repórter fotográfico; repórter cinematográfico; diagramador (art. 6º, do referido dec.-lei). São privativas de jornalista profissional as funções de confiança pertinentes às atividades descritas no art. 2º, do citado dec.-lei, como editor, secretário, subsecretário, chefe de reportagem e chefe de revisão. Tais jornalistas, perante as questões da duração do trabalho, estão em situação idêntica à dos gerentes descritos na alínea "c" do art. 62, desta Consolidação. É o que se depreende do disposto no art. 306.*

Se noturno o trabalho do jornalista, a hora será de 52'30''.

Reza o art. 9º, do Dec.-lei n. 972/69 que "o salário do jornalista não poderá ser ajustado nos contratos individuais de trabalho, para a jornada normal de cinco horas, em base inferior à do salário estipulado, para a respectiva função, em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa da Justiça do Trabalho".

O salário mínimo profissional só pode ser fixado por lei. É o que vem sustentando a boa doutrina e a jurisprudência dos Tribunais Superiores. Daí a inferência de que o precitado artigo foi tornado ineficaz, sobretudo depois do advento da Constituição de 1988 (incisos IV e V do art. 7º).

Art. 304. Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a sete horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado, correspondente ao excesso do tempo de trabalho, e em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou à refeição.

Parágrafo único. Para atender a motivos de força maior, poderá o empregado prestar serviços por mais tempo do que aquele permitido nesta Seção. Em tais casos, porém, o excesso deve ser comunicado à Divisão de Fiscalização do Departamento Nacional do Trabalho ou às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, dentro de cinco dias, com a indicação expressa dos seus motivos.

NOTA

1) *O dispositivo autoriza a prorrogação da jornada do jornalista até 7 horas, mediante acordo escrito firmado pelo empregado e pelo empregador.*

O aumento salarial, de que fala o artigo sob estudo, não pode ser inferior a 50% — incidente na remuneração das 6ª e 7ª horas.

É mister, ainda, que o acordo preveja intervalo para repouso e refeição.

JURISPRUDÊNCIA

1) Jornalista. Duração da Jornada de Trabalho e Cálculo do Reajuste Salarial. Limitando-se o acórdão regional a decidir que o reajuste salarial conferido pela Lei n. 6.708/79 deve incidir sobre a jornada normal de trabalho de cinco horas diárias ou 150 mensais, sem alusão à matéria contida na regulação do art. 304 da CLT, o recurso de revista não desafiava conhecimento pela violação desse dispositivo legal, nem por divergência de julgado, visto que o aresto cotejado se mostrava inservível, por ser oriundo de Turma desta Corte. Embargos conhecidos por violação do art. 896 da CLT e providos para ser declarada subsistente a decisão regional. TST, SDI, E-RR 5363/89.4, *in* DJU 30.4.93, p. 7.662.

2) Não há ofensa à lei a pré-contratação de horas extras com jornalistas profissionais, desde que não exceda ao limite legal. TRT, 12ª Reg., 3ª T., RO-8.669/93, *in* DJ/SC de 29.8.95.

Art. 305. As horas de serviço extraordinário, quer as prestadas em virtude de acordo, quer as que derivam das causas previstas no parágrafo único do artigo anterior, não poderão ser remuneradas com quantia inferior à que resulta do quociente da divisão da importância do salário mensal por 150 (cento e cinqüenta), para os mensalistas, e do salário diário por 5 (cinco) para os diaristas, acrescido de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento).

Art. 306. Os dispositivos dos arts. 303, 304 e 305 não se aplicam àqueles que exercem as funções de redator-chefe, secretário, subsecretário, chefe e subchefe de revisão, chefe de oficina, de ilustração e chefe de portaria.

Parágrafo único. Não se aplicam, do mesmo modo, os artigos acima referidos aos que se ocuparem unicamente em serviços externos.

NOTA

1) *Em qualquer dos casos a que se reporta o art. 305, a hora extraordinária terá remuneração superior à da hora normal em 50% no mínimo.*

JURISPRUDÊNCIA

1) O jornalista exercente do cargo de secretário, embora não caracterize função de confiança, está excepcionado, por força do art. 306 da CLT. TRT 12ª Reg., 1ª T., Ac. 5015/92, *in* DJSC 15.1.93.

Art. 307. A cada seis dias de trabalho efetivo corresponderá um dia de descanso obrigatório, que coincidirá com o domingo, salvo acordo escrito em contrário, no qual será expressamente estipulado o dia em que se deve verificar o descanso.

NOTA

1) *Com o advento da Lei n. 605, de 1949, o repouso semanal passou a ser remunerado.*

Art. 308. Em seguida a cada período diário de trabalho haverá um intervalo mínimo de dez horas, destinado ao repouso.

Art. 309. Será computado como de trabalho efetivo o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador.

NOTA

1) *Repetição desnecessária do que se contém no art. 4º, da CLT.*

Arts. 310 a 314. Revogados pelo Dec.-lei n. 972, de 17.10.69, alterado pela Lei n. 5.696, de 24.8.71, regulamentado pelo Dec. n. 83.284, de 13.3.79.

Art. 315. O Governo Federal, de acordo com os governos estaduais, promoverá a criação de escolas de preparação ao jornalismo, destinadas à formação dos profissionais da imprensa.

Art. 316. Revogado pelo Dec.-lei n. 368, de 19.12.68, dispondo sobre efeitos de débitos salariais (DOU 20.12.68 — LTr 33/103) reproduzido no Apêndice.

SEÇÃO XII

Dos Professores

Art. 317. O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação.

NOTA

1) *Tem o artigo supra a redação que lhe deu a Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989.*

Nosso legislador tem dado provas de inexcedível generosidade na regulamentação das mais variadas profissões e, para algumas delas, fixou salários profissionais.

Quanto aos professores — notadamente os dos primeiro e segundo graus — é incompreensível o alheamento do legislador.

Na escala das profissões úteis ao desenvolvimento social e econômico, a do magistério ocupa posição das mais elevadas.

As disposições consolidadas, — quase todas datam de mais de 50 anos — não protegem adequadamente os responsáveis pela formação cultural e cívica das crianças e adolescentes.

Não é por outro motivo que esses "construtores" da nacionalidade, para manter regular padrão de vida, ministram 9,10 e mais aulas diariamente em vários estabelecimentos de ensino, o que, como é óbvio, não permite seu próprio aperfeiçoamento e sacrifica a qualidade do ensino.

2) *Oportuno frisar que as normas da CLT são aplicáveis aos professores que trabalham em estabelecimentos de ensino particulares.*

Os professores de escolas públicas de qualquer grau, de responsabilidade dos Municípios, dos Estados e da União, são funcionários públicos e, por isso mesmo, contam com o amparo de legislação especial.

Mercê da Emenda Constitucional n. 11, de 30.4.96, dois parágrafos foram acrescentados ao art. 207 da Constituição facultando às Universidades, instituições de pesquisa científica e tecnológica a contratar professores, técnicos e cientistas estrangeiros.

Vai caber, à lei regulamentadora dos dois parágrafos, o estabelecimento das condições dessa contratação e o tempo máximo de sua duração.

3) *O dispositivo em estudo, na sua redação anterior, exigia o registro do professor particular na Delegacia Regional do Trabalho.*

Tratava-se, sem dúvida alguma, de exigência descabida, não havendo qualquer motivo de ordem profissional ou social que a justificasse. O registro agora é no Ministério da Educação.

4) *A Constituição promulgada a 5 de outubro de 1988, estabelece no art. 39 (texto dado pela Emenda n. 19, de 5.6.98), a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, instituirão Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.*

Aqueles que, na data da promulgação da Constituição, contavam mais de 5 anos de serviço e que não prestaram concurso tornaram-se estáveis nos termos do Estatuto dos Funcionários Públicos da União (v. art. 19 das Disposições Constitucionais Transitórias).

A situação dos não concursados com menos de 5 anos terá de ser definida em lei.

O supracitado art. 39 prevê, no § 4º, a dispensa dos estáveis mediante indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.

5) V. *Portaria MEC n. 166, de 5.3.85, dispondo sobre o registro profissional de professores e de especialistas de educação.*

Só contam com a proteção especial da Seção XII, do Capítulo I, do Título III da CLT, os professores habilitados legalmente a exercer o magistério. Aqueles que não o forem, serão amparados pela CLT como empregado definido no art. 3º desta.

Ocioso dizer que o professor tem direito às contribuições do FGTS.

JURISPRUDÊNCIA

1) Não é empregado o professor de educação física que mantém curso de natação em clube ou colégio recebendo mensalidades diretamente dos associados ou alunos. TRT 1ª Reg., 4ª T., RO 2868/90, *in* Bol. de Jur. do TRT 1ª Reg., jan./fev. 92.

2) Promoção de professor adjunto para o cargo titular. A progressão funcional de professor adjunto a titular é matéria do plano de carreira garantido pela Constituição, o qual não é autoaplicável uma vez que o assunto foi remetido para lei ordinária. TST, SDI, RR-24118/91.4, *in* DJU 21.10.94, p. 28.545.

3) Existindo lei estadual que discipline o regime dos professores contratados em caráter precário, o regime jurídico existente entre o Estado-membro e o servidor é de natureza administrativa e não trabalhista. Aplicação do Enunciado n. 123, da Súmula desta E. Corte. TST, 2ª T., RR 13.392/90.3, *in* DJU 14.2.92, p. 1.279. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).*

4) Professor. Repouso semanal remunerado. Quando é devido. O professor remunerado à base de hora-aula tem o direito ao pagamento do repouso semanal remunerado, à base de 1/6 (um sexto) do que lhe é devido na semana respectiva, ainda que receba o pagamento dos salários a cada mês, e ainda que se considere este constituído de quatro semanas e meia. Embargos conhecidos mas não providos. TST, SBDI-1-E-RR-84658/93.6, *in* DJU 29.11.96, p. 47.407.

Art. 318. Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de quatro aulas consecutivas, nem mais de seis, intercaladas.

NOTA

1) *A norma encerrada no artigo em exame foi repetida na Portaria n. 887, de 13 de outubro de 1952, que revogou as portarias anteriores.*

É, portanto, lícito ao professor trabalhar em mais de um estabelecimento de ensino.

Como observado no item 1 do artigo anterior, as disposições legais e ministeriais não impedem o professor, de escola oficial ou particular, trabalhar em mais de um estabelecimento a fim de preservar o padrão de vida compatível com o título que ostenta.

A fadiga física e mental desses profissionais acarreta a perda de qualidade do ensino que ministram, o que prejudica interesses fundamentais da coletividade.

Se uma lei ordinária viesse fixar satisfatório salário profissional do professor, não estaria violando o princípio constitucional que garante a liberdade do trabalho se proibisse seu trabalho por período superior a 5 horas diárias numa ou mais escolas.

Decorre do artigo sob comento que o professor terá direito ao adicional do trabalho extraordinário — 50% no mínimo — quando ministrar, numa mesma escola, mais de quatro aulas consecutivas ou intercaladas num período de seis horas.

Escapou ao legislador que, nas aulas intercaladas, o professor está em verdade à disposição do seu empregador.

Por oportuno, lembramos que as Leis ns. 4.024/61 e 9.394/96 fixam, também, em 50 minutos a duração da aula.

A CLT assegura ao professor a inalterabilidade do salário-aula, mas sendo omissa quanto à garantia do número de aulas, a jurisprudência supriu a lacuna com o entendimento de que, inexistindo alunos para as aulas programadas, desaparece o direito à respectiva remuneração.

Há, nesse sentido, o Precedente n. 78, da SDC do TST: "não configura redução salarial ilegal a diminuição de carga horária motivada por inevitável supressão de aulas eventuais ou de turmas".

Inobstante, entendemos que, na hipótese do Precedente citado, é preservado o salário do professor contratado para ministrar número predeterminado de aulas diárias.

Tese oposta à nossa significa dar legitimidade à alteração unilateral do contrato do professor, em dano deste — o que nos parece absurdo.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 351, do TST — O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

2) A jornada do professor compreende quatro horas-aula consecutivas, ou seis intercaladas (art. 318 da CLT). O que exceder é serviço extraordinário. Constatado que a reclamante prestava horas-aula intercaladas, tendo recebido pagamento por todas, é devido apenas o adicional sobre as horas-aula excedentes da 6ª diária. TRT 9ª, Reg., 1ª T., RO 112/91, *in* DJPR de 21.8.92, p. 123.

3) Professor. Alteração da carga horária. Não há norma legal que assegure ao professor o direito à manutenção da mesma carga horária do ano anterior. Eventuais direitos devem surgir no campo dos Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos que criam normas em abstrato para atender o caso em concreto. Não há na decisão revisanda qualquer notícia do direito em tela, previsto em instrumentos normativos. Não há falar também em alteração contratual lesiva ao obreiro, na medida em que a carga horária dos professores é organizada de acordo com o número de disciplina e de alunos existentes. Há mais, também, a v. decisão recorrida considerou o fato de que a Escola, tentando aproveitar o Reclamante, ofereceu-lhe 25 aulas no período diurno, sendo estas recusadas sob a alegação de incompatibilidade de horário com outros estabelecimentos em que ministrava aulas, sendo certo que as declarações prestadas por referidos estabelecimentos foram no sentido de que apenas em dois dias da semana o Autor leciona pela manhã (Objetivo, quartas e quintas-feiras). TST, 3ª T., RR 66212/92.0, *in* DJU 25.11.94, p. 32.464.

4) O professor mensalista já tem inserido na sua remuneração o repouso semanal sem que isso constitua salário complessivo. Inteligência do art. 7º, § 2º, da Lei n. 605/49. TST, SDI, E-RR 35.837/91.2, *in* DJU 18.11.94, p. 31.555.

Art. 319. Aos professores são vedados, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

NOTA

1) *Mercê do disposto na Lei n. 605, de 1949, o repouso semanal do professor passou a ser remunerado.*

A circunstância de perceber salário mensal não retira do professor o direito à remuneração do repouso semanal.

É ele, em verdade um diarista, pois, seu salário é calculado com base no número de aulas que ministra diariamente.

2) *A Constituição, no inciso XV, do art. 7º, assegura aos trabalhadores em geral, o "repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos".*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 351, do TST — O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

2) Professor celetista. Repouso semanal remunerado. O professor contratado por hora-aula que recebe salário mensalmente, já tem remunerado o repouso semanal. TST, 5ª T., RR 92690/93.4, *in* DJU 23.9.94, p. 25.519.

Art. 320. A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.

§ 1º O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia.

§ 2º Vencido cada mês, será descontada, na remuneração dos professores, a importância correspondente ao número de aulas a que tiverem faltado.

§ 3º Não serão descontadas, no decurso de nove dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em conseqüência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho.

NOTA

1) O professor, ainda que tenha completo domínio da matéria que ensina, é sempre obrigado a preparar a aula e planejá-la antes de comparecer à escola.

Temos aí a justificativa da norma legal que veda ao professor dar mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas num mesmo estabelecimento.

A norma, infelizmente, autoriza o professor a dar aulas em mais de uma escola e, assim, ao fim do dia terá atingido tal grau de exaustão que não lhe sobrará tempo para se auto-aperfeiçoar mediante novas leituras e novas pesquisas.

Insistimos em dizer que urge o estabelecimento de um salário mínimo profissional condigno para esses homens que se dedicam ao nobilitante mister de formar novas e prestantes gerações de membros da comunidade.

2) *Tem o professor direito ao repouso anual de 30 dias, com remuneração acrescida de um terço como assenta a Constituição da República.*

Tais férias não se confundem com as férias escolares. Nestas, quem descansa é o aluno que obteve a passagem para outra fase do seu programa escolar.

As férias anuais do professor podem ser fixadas no período das férias escolares, eis que inexiste qualquer óbice legal a respeito.

3) *A hora-aula noturna tem a duração de, apenas, 40'.*

Assim se faz porque o aluno de cursos noturnos, em geral, trabalha de dia e, por isso, à noite, não tem condições para suportar, com aproveitamento, longos períodos de estudo.

Sem embargo dessa circunstância, a hora-aula noturna deve ter remuneração superior à do horário diurno. O inciso IX, do art. 7º, da Constituição Federal, assegura o adicional noturno a todos os empregados, sem qualquer distinção.

JURISPRUDÊNCIA

1) Professor que recebe à base de hora-aula. Repouso semanal remunerado. O art. 320 da CLT coloca como básico o número de horas-aulas semanais ministradas, e determina o pagamento de quatro semanas e meia por mês. Então temos, na verdade, a unidade hora-aula como padrão de remuneração, e o número delas na semana, o básico para o devido no mês. Assim, o empregado é "horista" com pagamento mensal; embora com mês "dilatado". O § 2º do art. 320 consolidado resolve a questão, eis que explicita que, "vencido o mês, será descontada, na remuneração dos professores, a importância correspondente ao número de aulas a que tiverem faltado", o que implica no desprezo ao desconto de 1/30 que o caracterizaria como mensalista nos termos do § 2º do art. 7º da Lei n. 605. Em conclusão, a remuneração de 4 semanas e meia longe está de satisfazer o pagamento do repouso semanal. Recurso a que se nega provimento. TST, SBDI-1-E-RR-086700/93.1, *in* DJU 27.9.96, p. 36378. Decisão com acórdão idêntico do TST, SBDI-2- E-RR-86504/93.0, *in* DJU 20.9.96, p. 34.789.

2) Enunciado n. 281, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — A instituição do Fundo de Participação dos Estados e Municípios não fez surgir, para os professores, o direito a piso salarial.

3) Não havendo "quadro de carreira" para professor devidamente aprovado, a "equiparação salarial" acarreta o reconhecimento automático do exercício de função idêntica à do paradigma e, como não poderia deixar de ser, sua anotação na carteira de trabalho do empregado como função real. TST, 3ª T., RR-107.967/94.7, *in* DJU 2.6.95, p. 16.527.

4) Repouso semanal remunerado. Professor. A Lei n. 605/49, que regulamentou disposição da Constituição de 1946, é posterior à vigência do art. 320, § 1º, da CLT. A fixação da remuneração do professor em razão do número de aulas (art. 320), levou à adoção da média de quatro semanas e meia para o cálculo de sua remuneração mensal (§ 1º), sendo devida, em conseqüência e em separado, o equivalente à remuneração do repouso semanal remunerado. TST, 3ª T., RR-152.246/94.2, *in* DJU de 16.5.97, p. 20.333.

Art. 321. Sempre que o estabelecimento de ensino tiver necessidade de aumentar o número de aulas marcado nos horários, remunerará o professor, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes.

NOTA

1) *O artigo não autoriza o estabelecimento a prorrogar a jornada máxima de 4 horas estabelecida no art. 318. Autoriza, isto sim, o empregador que, habitualmente permite ao professor dar diariamente menos de quatro aulas, a exigir até aquela duração máxima.*

Todavia, se contratado para ministrar aulas em número inferior ao teto prefixado na lei, tiver o professor de trabalhar além do limite pactuado, as horas excedentes terão remuneração acrescida de 50%.

Se forem exigidas aulas extraordinárias do professor contratado para dar, por dia, 4 aulas consecutivas ou 6 intercaladas, estar-se-á infringindo a lei. In casu*, tem o professor direito ao salário normal a fim de evitar o enriquecimento ilícito do empregador.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Professor. Remuneração das aulas excedentes. Aplicação do art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal. Havendo descumprimento da jornada consignada pela Lei Consolidada, deve o empregador sujeitar-se ao pagamento do adicional pelo trabalho suplementar. Entendimento contrário, tornaria letra morta o contexto legal pertinente à matéria em epígrafe, porquanto a remuneração do trabalho extraordinário de forma superior ao normal virá exatamente desestimular a prática reiterada de exigir do professor a prestação de serviços além do limite fixado. TST, SBDI1, E-RR 301.522/96.0, *in* DJU de 3.3.00, p. 29.

2) A fixação, pelo Decreto n. 67.322/70, de um limite mínimo de retribuição aos professores de ensino médio, a ser observado pelos Estados-membros, não enseja, ou traduz, piso salarial apto a constituir direito trabalhista, pena de afronta aos arts. 6º e 8º, inc. XVII, letra *"b"* da Constituição Federal. O referido diploma estabeleceu, apenas, diretrizes e prioridades na elaboração de programas de aplicação das cotas dos respectivos fundos de participação. Revista parcialmente conhecida e provida. TST, 2ª T., RR 9.040/85.8, *in* DJU 10.10.86, p. 19.057.

3) Repouso semanal remunerado. O número de aulas semanais servirá de base para a fixação do ganho mensal do professor. Considerando-se que o mês terá quatro semanas e meia, conforme expresso no parágrafo 1º, do art. 320, da CLT, o professor receberá mensalmente valor que, multiplicado por quatro vezes e meia, não inclui, neste cálculo, os repousos semanais remunerados, pois a regra do parágrafo 1º, do art. 7º, da Lei n. 605/49, não lhe é aplicável. Assim, o professor tem direito a receber o equivalente a cinco semanas, com inclusão do repouso hebdomadário. Recurso conhecido e a que se nega provimento. TST, 1ª T., RR 84.658/93.6, *in* DJU 3.6.94, p. 14.030.

4) Orientação Jurisprudencial SDI, TST n. 66 — No salário do professor percebido com base no valor da hora-aula não está inserido o repouso semanal remunerado.

Art. 322. No período de exame e no de férias, escolares, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas.

§ 1º Não se exigirá dos professores, no período de exames, a prestação de mais de oito horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula.

§ 2º No período das férias, não se poderá exigir dos professores outro serviço senão o relacionado com a realização de exames.

§ 3º Na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento a que se refere o "caput" deste artigo.

NOTA

(*) O "caput" e o § 3º deste artigo têm a redação dada pela Lei n. 9.013, de 30.3.95.

1) *Dispensa imotivada do professor, quando se acha em curso o ano letivo, obriga o empregador a pagar-lhe — além das indenizações legais — a remuneração do período das férias. Exige-se do aluno anuidade em cujo cálculo se prevê aquele pagamento. Teríamos a figura do enriquecimento ilícito, se recusado ao professor — "in casu" — o estipêndio relativo às férias escolares. De outro lado, assegura a lei ao professor o salário correspondente ao período em causa. É uma vantagem em que deixa de desfrutar em virtude de ato arbitrário do empregador, o que reforça a nossa posição diante do assunto.*

2) *O § 2º, do artigo sob estudo, faz alusão ao período de férias escolares, que não se confunde com o repouso anual que a lei assegura a todos os empregados, cujos contratos são regidos por esta Consolidação. O texto desse dispositivo deixa bem claro que, no curso das férias escolares, o professor permanece à disposição do seu empregador que é o estabelecimento de ensino.*

3) *O § 1º precisa ser adequadamente interpretado para que o professor não sofra qualquer prejuízo ou não fique em situação de inferioridade diante dos empregados em geral, no que tange à remuneração do trabalho extraordinário. Esse preceito, quando diz ser admitido o trabalho extra do professor, e que seu pagamento deve corresponder ao preço de uma aula, não lhe está recusando o adicional de 50%. Se o fizesse, estaria sujeitando o professor a uma discriminação, de todo em todo inaceitável, à luz do princípio da igualdade perante a lei, insculpido em nossa Carta Constitucional.*

4) *O professor é um empregado e, por isso, tem direito à remuneração das férias anuais com um terço a mais do salário normal (inciso XVII do art. 7º da CF).*

5) *Não há óbice legal à concessão do aviso prévio nas férias escolares, pois, nesse lapso de tempo, o professor está à disposição do empregador. Isto, porém, não impedirá o professor de perceber a remuneração do período restante das férias escolares.*

A exemplo do que acontece com os demais empregados, o professor também tem direito aos 40% de seus depósitos fundiários, caso seja despedido sem motivo justificado.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 10, do TST — É assegurado aos professores o pagamento dos salários no período de férias escolares. Se despedido sem justa causa, ao terminar o ano letivo, ou no curso dessas férias, faz jus aos referidos salários.

2) Enunciado n. 281, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Piso salarial. Professores. A instituição do Fundo de Participação dos Estados e Municípios não fez surgir, para os professores, direito ao piso salarial.

3) Redução de horas-aula. Legalidade. Por inexistente norma legal que assegure ao professor direito à manutenção da mesma carga horária do ano anterior, não há como se reputar ilícita a redução de número de horas-aula com correlata diminuição de salários, posto que estes, em situação normal, estão sujeitos à variação do número de aulas ministradas. TRT 9ª Reg., 1ª T., RO 6.280/91, *in* DJPR 28.8.92, p. 165.

4) Enunciado n. 10, do TST — É assegurado aos professores o pagamento dos salários no período de férias escolares. Se despedido sem justa causa ao terminar o ano letivo ou no curso dessas férias, faz jus aos referidos salários.

Art. 323. Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês.

Parágrafo único. Compete ao Ministério da Educação e Cultura fixar os critérios para a determinação da condigna remuneração devida aos professores bem como assegurar a execução do preceito estabelecido no presente artigo.

NOTA

1) *Consideramos viciado de inconstitucionalidade o "caput" do artigo. Pretende dispensar aos estabelecimentos de ensino tratamento bem diferente daquele que a lei reserva aos demais empregadores quando também acusados de não pagar salário condigno a seus empregados.*

2) *Praticamente nulo o alcance prático da regra encerrada no parágrafo único do artigo sob estudo. Se o Ministério da Educação utilizar o preceito, estará, em verdade, ofendendo o inciso IV do art. 7º da Constituição Federal que exige uma lei no estabelecimento do salário profissional.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Reclamação trabalhista. Professores estaduais. Piso salarial. Decreto Federal n. 67.322, de 2.10.1970. Firmou o Supremo Tribunal Federal orientação no sentido de que, no art. 1º do Decreto aludido, não se estabelece obrigação ao Estado-membro de assegurar aos professores estaduais um piso salarial determinado. Por força do diploma em foco, os Estados devem observar, na utilização da parcela relativa à educação, nas quotas do respetivo Fundo de Participação, um limite mínimo para retribuição dos professores do ensino médio oficial. Cuida-se, aí, de condição estabelecida, na disciplina de relações entre distintas e definidas entidades estatais, que, por si só, não gera direito subjetivo em favor de terceiros. Não é possível ver no Decreto n. 67.322, de 1970, fonte de direito do trabalho, assegurando aos professores salários, sob forma permanente e determinada. Não seria possível, no caso, o Chefe do Poder Executivo legislar por decreto sobre direito do trabalho. Constituição, arts. 6º, parágrafo único, e 8º, XVII, letra "b". Acórdão que ofende esses dispositivos constitucionais. Recurso extraordinário conhecido e provido, para julgar improcedente a reclamação. STF, 1ª T., RE 92.903-7, DJU 5.9.86, p. 15.834.

Art. 324. Revogado pela L. n. 7.855, de 24.10.89, DOU de 25.10.89, LTr 53/1418.

NOTA

1) *Com a derrogação do art. 324, estamos em que os estabelecimentos de ensino ficaram submetidos às regras gerais desta Consolidação atinentes aos quadros de horário e registro de empregados.*

SEÇÃO XIII

Dos Químicos

Art. 325. É livre o exercício da profissão de químico em todo o território da República, observadas as condições de capacidade técnica e outras exigências previstas na presente Seção:

a) aos possuidores de diploma de químico, químico industrial, químico industrial agrícola ou engenheiro químico, concedido no Brasil, por escola oficial ou oficialmente reconhecida;

b) aos diplomados em química por instituto estrangeiro de ensino superior, que tenham, de acordo com a lei e a partir de 14 de julho de 1934, revalidado os seus diplomas;

c) aos que, ao tempo da publicação do Decreto n. 24.693, de 12 de julho de 1934, se achavam no exercício efetivo de função pública ou particular, para a qual seja exigida a qualidade de químico e que tenham requerido o respectivo registro até a extinção do prazo fixado pelo Decreto-lei n. 2.298, de 10 de junho de 1940.

§ 1º Aos profissionais incluídos na alínea "c" deste artigo, se dará, para os efeitos da presente Seção, a denominação de "licenciados".

§ 2º O livre exercício da profissão de que trata o presente artigo só é permitido a estrangeiros, quando compreendidos:

a) nas alíneas "a" e "b", independentemente de revalidação do diploma, se exerciam legitimamente, na República, a profissão de químico em a data da promulgação da Constituição de 1934;

b) na alínea "b", se a seu favor militar a existência de reciprocidade internacional, admitida em lei, para o reconhecimento dos respectivos diplomas;

c) na alínea "c", satisfeitas as condições nela estabelecidas.

§ 3º O livre exercício da profissão a brasileiros naturalizados está subordinado à prévia prestação do serviço militar, no Brasil.

§ 4º Só aos brasileiros natos é permitida a revalidação dos diplomas de químico, expedidos por institutos estrangeiros de ensino superior.

NOTA

1) *A Lei n. 2.800, de 18 de junho de 1956 (regulamentada pelo Dec. n. 85.877, de 7 de abril de 1981), cria os Conselhos Federal e Regionais de Química e dispõe sobre o exercício da profissão de químico. O Conselho Federal é composto de químicos indicados pela própria classe e por três membros propostos pela Escola Politécnica de São Paulo, um químico industrial pela Escola Nacional de Química e um bacharel em química pela Faculdade Nacional de Filosofia. Os Conselhos Regionais terão o número de membros que for fixado pelo Conselho Federal e o critério de composição é análogo ao deste último.*

Reza o art. 20, da Lei sob exame, que, além dos profissionais relacionados no artigo em epígrafe, são também profissionais de química os bacharéis em química e os técnicos químicos. Os primeiros podem fazer análises e pesquisas químicas em geral; os segundos, os técnicos, análises químicas aplicadas à indústria; aplicação de processos de tecnologia química na fabricação de produtos, subprodutos e derivados, observada a especialização do respectivo diploma; responsabilidade técnica, em virtude de necessidades locais e a critério do Conselho Regional de Química da jurisdição, de fábrica de pequena capacidade que se enquadre dentro da respectiva competência e especialização.

1.1) *O § 4º do artigo em epígrafe perdeu eficácia à luz do preceituado no* "caput" *do art. 5º e no § 2º do art. 12 da Constituição da República.*

2) *Independente de seu registro no Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura, os engenheiros industriais, modalidade química, deverão registrar-se no Conselho Regional de Química para o exercício de suas atividades como químicos (art. 23).*

3) *Consoante o art. 24, da Lei n. 2.800, o Conselho Federal de Química, em Resoluções, definirá ou modificará as atribuições ou competências dos profis-*

sionais da Química, conforme as necessidades futuras. Por outras palavras, a Lei delega ao Conselho citado o poder de aumentar ou limitar as atividades profissionais dos químicos, o que importa dizer, o de eles fazerem ou deixarem de fazer alguma coisa. Isto, como é curial, é um atributo da lei. A Constituição Federal veda tal espécie de delegação (v. art. 2º da CF).

4) *Dispõe o art. 27, da Lei n. 2.800, que "as firmas individuais de profissionais e as demais firmas, coletivas ou não, sociedades, associações, companhias e empresas em geral, e suas filiais, que explorem serviços para os quais são necessárias atividades de químico, especificadas no Dec.-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 — CLT — ou nesta lei, deverão provar, perante os Conselhos Regionais de Química, que essas atividades são exercidas, por profissional habilitado e registrado". O parágrafo único, do mesmo artigo, estabelece que aos infratores será aplicada multa de 1 a 10 valores de referência.*

5) *A Resolução Normativa n. 11, de 20 de outubro de 1959, do Conselho Federal de Química, explica que, para avaliar a capacidade das indústrias obrigadas a admitir profissionais da química, serão considerados os seguintes fatores: complexidade e periculosidade do processo químico; capital declarado ou faturamento anual, em múltiplos do salário mínimo regional; número de operários e grau de automatização e potência instaladas.*

As indústrias de açúcar, álcool, vidro, curtume, sabão e refinação de óleos vegetais que operem com capital igual ou inferior a 1.000 vezes o salário mínimo regional e desde que o faturamento não seja superior a 4.000 vezes esse salário; em que seja o número de operários igual ou inferior a 50 e baixo grau de automatização e com potência instalada igual ou inferior a 400HP, serão consideradas empresas de pequena capacidade.

6) *A Resolução Normativa n. 12, de 20 de outubro de 1959, do CFQ, diz que "químico responsável é o profissional de nível superior que excerce direção técnica, chefia ou supervisão da fabricação de produtos industriais, obtidos por meio de reações químicas dirigidas ou de laboratório de controle químico". Essa responsabilidade técnica é atribuível a técnico-químico em laboratório de controle de análises químicas aplicadas a indústria de pequena capacidade e que execute trabalhos de reduzida complexidade. Cabe ao Conselho Regional apreciar indicações de responsabilidade técnica depois de examinar cada caso individualmente e de verificar que as funções a serem exercidas pelo profissional se enquadram nas atribuições da categoria a que o mesmo pertença. A responsabilidade técnica pode ser dividida entre vários profissionais, quando a empresa possuir vários setores especializados. É evidente que o químico responsável pelas atividades químicas de uma indústria pode ser seu empregado. Devido à natureza de seu trabalho, estamos em que o químico responsável ocupa um cargo de confiança, pois dele depende, praticamente, toda a empresa voltada para a área química.*

Art. 326. Todo aquele que exercer ou pretender exercer as funções de químico, é obrigado ao uso da Carteira de Trabalho e Previdência Social, devendo os profissionais que se encontrarem nas condições das alíneas "a" e "b" do art. 325, registrar os seus diplomas de acordo com a legislação vigente.

§ 1º A requisição de Carteira de Trabalho e Previdência Social para uso dos químicos, além do disposto no Capítulo "Da Identificação Profissional" somente será processada mediante apresentação dos seguintes documentos que provem:

a) ser o requerente brasileiro, nato ou naturalizado, ou estrangeiro;

b) estar, se for brasileiro, de posse dos direitos civis e políticos;

c) ter diploma de químico, químico industrial, químico industrial agrícola, ou engenheiro químico, expedido por escola superior oficial ou oficializada;

d) ter, se diplomado no estrangeiro, o respectivo diploma revalidado nos termos da lei;

e) haver, o que for brasileiro naturalizado, prestado serviço militar no Brasil;

f) achar-se, o estrangeiro, ao ser promulgada a Constituição de 1934, exercendo legitimamente, na República, a profissão de químico, ou concorrer a seu favor a existência de reciprocidade internacional, admitida em lei, para o reconhecimento dos diplomas dessa especialidade.

§ 2º A requisição de que trata o parágrafo anterior deve ser acompanhada:

a) do diploma devidamente autenticado no caso da alínea "b" do artigo precedente, e com as firmas reconhecidas no país de origem e na Secretaria de Estado das Relações Exteriores, ou da respectiva certidão, bem como do título de revalidação, ou certidão respectiva, de acordo com a legislação em vigor;

b) do certificado ou atestado comprobatório de se achar o requerente na hipótese da alínea "c" do referido artigo, ao tempo da publicação do Decreto n. 24.693, de 12 de julho de 1934, no exercício efetivo de função pública, ou particular, para a qual seja exigida a qualidade de químico, devendo esses documentos ser autenticados pelo Delegado Regional do Trabalho, quando se referirem a requerentes moradores nas capitais dos Estados, ou coletor federal, no caso de residirem os interessados nos municípios do interior;

c) de três exemplares de fotografia exigida pelo artigo 329 e de uma folha com as declarações que devem ser lançadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social, de conformidade com o disposto nas alíneas do mesmo artigo e seu parágrafo único.

§ 3º Revogado pelo art. 15 da L. n. 2.800, de 18.6.56, DOU de 23.6.56.

NOTA

1) *Consoante o art. 13, da Lei n. 2.800, de 18 de junho de 1956, uma das atribuições dos Conselhos Regionais de Química é a de "registrar os profissionais de acordo com a presente lei e expedir carteira profissional".*

2) *Art. 15, da Lei n. 2.800: "Todas as atribuições estabelecidas no Dec.-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 — Consolidação das Leis do Trabalho — referentes ao registro, à fiscalização e à imposição de penalidades, quanto ao exercício da profissão de químico, passam a ser de competência dos Conselhos Regionais de Química". O § 3º, do artigo em epígrafe, foi revogado pelo art. 15, que acabamos de transcrever.*

3) *V. Resolução Normativa n. 35, de 14.11.73, do CRQ, exigindo o nome do profissional responsável por produtos e o Certificado de Registro da firma ou entidade no CRQ.*

4) *A Lei n. 6.192, de 19.12.74, proíbe qualquer distinção entre brasileiros natos e naturalizados.*

Art. 327. Revogado pela Lei n. 2.800, de 18.6.56.

NOTA

1) *V. art. 26, da Lei n. 2.800: "Os Conselhos Regionais de Química cobrarão taxas pela expedição ou substituição de carteira profissional e pela certidão referente à anotação de função técnica ou de registro de firma".*

Como se vê, o artigo sob estudo foi revogado pela Lei n. 2.800.

Art. 328. Só poderão ser admitidos a registro os diplomas, certificados de diplomas, cartas e outros títulos, bem como atestados e certificados que estiverem na devida forma e cujas firmas hajam sido regularmente reconhecidas por tabelião público e, sendo estrangeiros, pela Secretaria de Estado das Relações Exteriores, acompanhados estes últimos da respectiva tradução, feita por intérprete comercial brasileiro.

Parágrafo único. *Revogado pelos arts. 8º, letra "e" e 12, letra "d" da L. n. 2.800, de 18.6.56, DOU de 23.6.56.*

Art. 329. A cada inscrito, e como documento comprobatório do registro, será fornecida pelo Conselho Regional de Química uma Carteira Profissional numerada, que, além da fotografia medindo 3 por 4 centímetros, tirada de frente, com a cabeça descoberta e das impressões do polegar, conterá as declarações seguintes:

a) o nome por extenso;

b) a nacionalidade e, se estrangeiro, a circunstância de ser ou não naturalizado;

c) a data e lugar do nascimento;

d) a denominação da escola em que houver feito o curso;

e) a data da expedição do diploma e o número do registro no Conselho Regional de Química;

f) a data da revalidação do diploma, se de instituto estrangeiro;

g) a especificação, inclusive data, de outro título ou títulos de habilitação;

h) a assinatura do inscrito.

Parágrafo único. Revogado pelos arts. 13 e 15 da L. n. 2.800, 18.6.56, DOU 23.6.56.

NOTA

1) *O dispositivo foi revogado pela Lei n. 2.800. As atribuições nele especificadas, e que eram do Departamento Nacional do Trabalho e das Delegacias Regionais do Trabalho, foram transferidas para os Conselhos Regionais de Química. Nada impede que o químico, embora portador da carteira expedida pelo Conselho Regional de Química, obtenha uma carteira profissional comum, quando for empregado, segundo o conceito do art. 3º, da CLT.*

Art. 330. A Carteira de Trabalho e Previdência Social, expedida nos termos desta Seção, é obrigatória para o exercício da profissão, substitui em todos os casos o diploma ou título e servirá de carteira de identidade.

NOTA

1) *V. nota ao art. 326.*

Art. 331. Nenhuma autoridade poderá receber impostos relativos ao exercício profissional de químico, senão à vista da prova de que o interessado se acha registrado de acordo com a presente Seção, e essa prova será também exigida para a realização de concursos periciais e todos os outros atos oficiais que exijam capacidade técnica de químico.

NOTA

1) *V. arts. 20, 21, 22, 23 e 24 da Lei n. 2.800, de 18.6.56.*

Art. 332. Quem, mediante anúncios, placas, cartões comerciais ou outros meios capazes de ser identificados, se propuser ao exercício da química, em qualquer de seus ramos, sem que esteja devidamente registrado, fica sujeito às penalidades aplicáveis ao exercício ilegal da profissão.

NOTA

1) O dispositivo deveria fazer parte da lei que regulamenta a profissão de químico (a de n. 2.800) e não desta Consolidação, que disciplina as relações de trabalho subordinado e assalariado. O preceito em tela refere-se ao comportamento de um químico como autônomo; é uma norma de interesse exclusivo do CFQ, quando no desempenho de sua função de zelar pela moralidade do exercício profissional.

Art. 333. Os profissionais a que se referem os dispositivos anteriores só poderão exercer legalmente as funções de químico depois de satisfazerem as obrigações constantes do art. 330 desta Seção.

Art. 334. O exercício da profissão de químico compreende:

a) a fabricação de produtos e subprodutos químicos em seus diversos graus de pureza;

b) a análise química, a elaboração de pareceres, atestados e projetos da especialidade e sua execução, perícia civil ou judiciária sobre essa matéria, a direção e a responsabilidade de laboratórios ou departamentos químicos, de indústria e empresas comerciais;

c) o magistério nas cadeiras de química dos cursos superiores especializados em química;

d) a engenharia química.

§ 1º Aos químicos, químicos industriais e químicos industriais agrícolas que estejam nas condições estabelecidas no art. 325, alíneas "a" e "b", compete o exercício das atividades definidas nos itens "a", "b" e "c" deste artigo, sendo privativa dos engenheiros químicos a do item "d".

§ 2º Aos que estiverem nas condições do art. 325, alíneas "a" e "b", competem, como aos diplomados

em medicina ou farmácia, as atividades definidas no art. 2º, alíneas "d", "e" e "f" do Decreto n. 20.377, de 8 de setembro de 1931, cabendo aos agrônomos e engenheiros agrônomos as que se acham especificadas no art. 6º, alínea "h", do Decreto n. 23.196, de 12 de outubro de 1933.

NOTA

1) *V. disposições pertinentes, da Lei n. 2.800.*

2) *O Decreto n. 85.877, de 7 de abril de 1981, apresenta extensa relação de atribuições do químico. Direção, supervisão, programação, coordenação, orientação e responsabilidade técnica no âmbito das suas atividades; assistência, consultoria, formulações, elaboração de orçamentos, divulgação e comercialização relacionadas com a atividade de químico; ensaios e pesquisas em geral, pesquisas e desenvolvimento de métodos e produtos; análises química e físico-química, químico-biológica, fitoquímica, bromatológica, químico-toxicológica, sanitária e legal, padronização e controle de qualidade — eis algumas atribuições que o Decreto confere ao referido profissional.*

Dispõe o citado diploma legal que suas normas abrangem o exercício da profissão de químico no serviço público da União, dos Estados, Distrito Federal, Territórios, Municípios e respectivos órgãos da administração indireta, bem como nas entidades particulares.

Art. 335. É obrigatória a admissão de químicos nos seguintes tipos de indústria:

a) de fabricação de produtos químicos;

b) que mantenham laboratório de controle químico;

c) de fabricação de produtos industriais que são obtidos por meio de reações químicas dirigidas, tais como: cimento, açúcar e álcool, vidro, curtume, massas plásticas artificiais, explosivos, derivados de carvão ou de petróleo, refinação de óleos vegetais ou minerais, sabão, celulose e derivados.

NOTA

1) *Em edições anteriores desta obra, sustentamos a tese de que a Lei n. 2.800 não aumentou a relação de empresas obrigadas a ter, no seu quadro de empregados, um químico. Corolariamente, argüimos de ilegal a Resolução Normativa n. 3, de 1957, do Conselho Federal de Química, por haver tornado mais ampla aquela exigência para abranger indústrias que realizam tratamento químico de água destinada à alimentação de suas caldeiras, máquinas ou qualquer fase de seu processo industrial; organizações privadas ou governamentais que realizam tratamento químico de água destinada ao abastecimento público; fábricas que realizam a composição de massa de borracha para vulcanização; fábricas de colas e gelatinas; fábricas de perfumes e cosméticos, que produzem compostos destinados às misturas finais; fábricas de inseticidas, parasiticidas, fungicidas, que produzirem compostos pa-ra misturas finais; fábricas de tintas e vernizes; indústrias cerâmicas, exceto cerâmica vermelha de construção, que não possua controle de fabricação; indústrias têxteis, que realizam tingimento de tecido; fábricas de cal, exceto caieiras; fábricas de alvaiade; fábricas de fogos de artifício; indústrias de destilação de madeiras; indústrias de fibras artificiais; fábricas de fósforos de segurança; instalações para industrialização de lixo; fábricas de gases industriais; estabelecimentos de galvanoplastia; fábricas de acumuladores e fábricas de bebidas alcoólicas e carbonatadas.*

Assim pensávamos, então, porque o ato normativo do Conselho Federal de Química nos pareceu que estava obrigando determinadas empresas a fazer algo que a lei não previra e, portanto, vulnerava um princípio constitucional.

O mestre Russomano (in *"Comentários à CLT", vol. I, ed. de 1973, págs. 424 e 425) alude ao nosso comentário e diz, com a prudência da sabedoria: "O tema nos parece polêmico e essa conclusão, discutível, em face das atribuições deferidas ao CFQ pela Lei n. 2.800, de 1956, como ocorre, também, relativamente a outras entidades que têm o encargo de responder pelo exercício de profissões regulamentadas". O renomado comentarista não chega a afirmar que esta ou aquela posição é a verdadeira, a melhor; adverte, apenas, ser o tema polêmico, em face de disposições da Lei n. 2.800.*

Meditando melhor sobre o assunto e sempre fiel ao princípio de que ninguém deve fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, verificamos que o artigo em epígrafe encerra, nas suas alíneas "a", "b" e "c", três critérios para a identificação das indústrias obrigadas a admitir químicos. Na alínea "c" há uma relação de indústrias (cimento, açúcar, álcool, vidro, curtume etc.) que não é taxativa, mas exemplificativa. O que importa, no caso, é averiguar se a empresa fabrica produtos industriais obtidos por meio de reações químicas dirigidas; se fabrica produtos químicos ou se mantém laboratório de controle químico. Se a atividade industrial se encaixar num desses critérios, tem ela de admitir químico. Em conclusão, os setores industriais, arrolados na Resolução Normativa n. 3, do CFQ, que não atenderem aos critérios supracitados, ficam desobrigados da admissão de químico. O mesmo dizemos em relação ao Dec. n. 85.877, de 7 de abril de 1981, que no art. 2º apresenta novo elenco de atividades industriais em que é obrigatória a presença do químico.

2) *De conformidade com a lei e atos normativos do CFQ não é indispensável que o químico responsável pelo produto ou atividade técnica seja empregado da empresa; pode ser autônomo.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Pelo art. 335 da CLT só é obrigatória a admissão de químicos nas indústrias de fabricação de produtos industriais obtidos por meio de reações químicas dirigidas, não as incluindo entre esses, estabelecimento de ramo hoteleiro que mantém piscinas em suas dependências. STJ, 1ª Turma, REsp 429.580, j. em 27.8.2002.

Art. 336. No preenchimento de cargos públicos, para os quais se faz mister a qualidade de químico, ressalvadas as especializações referidas no § 2º, do art. 334, a partir da data da publicação do Decreto n. 24.693, de 12 de julho de 1934, requer-se, como condição essencial, que os candidatos previamente hajam satisfeito as exigências do art. 333 desta Seção.

Art. 337. Fazem fé pública os certificados de análises químicas, pareceres, atestados, laudos de perícias e projetos relativos a essa especialidade, assinados por profissionais que satisfaçam as condições estabelecidas nas alíneas "a" e "b" do art. 325.

Art. 338. É facultado aos químicos que satisfizerem as condições constantes do art. 325, alíneas "a" e "b", o ensino da especialidade a que se dedicarem, nas escolas superiores, oficiais ou oficializadas.

Parágrafo único. Na hipótese de concurso para o provimento de cargo ou emprego público, os químicos a que este artigo se refere terão preferência, em igualdade de condições.

Art. 339. O nome do químico responsável pela fabricação dos produtos de uma fábrica, usina ou laboratório, deverá figurar nos respectivos rótulos, faturas e anúncios, compreendida entre estes últimos a legenda impressa em cartas e sobrecartas.

Art. 340. Somente os químicos habilitados, nos termos do art. 325, alíneas "a" e "b", poderão ser nomeados *"ex officio"* para os exames periciais de fábricas, laboratórios e usinas e de produtos aí fabricados.

Parágrafo único. Não se acham compreendidos no artigo anterior os produtos farmacêuticos e os laboratórios de produtos farmacêuticos.

Art. 341. Cabe aos químicos habilitados, conforme estabelece o art. 325, alíneas "a" e "b", a execução de todos os serviços que, não especificados no presente regulamento, exijam por sua natureza o conhecimento de química.

NOTA

1) *O artigo acima transcrito vem em abono da assertiva de que a relação de empresas do art. 335 é exemplificativa. De fato, nele se dá, ao campo reservado profissionalmente ao químico, grande amplitude, ao dispor que a ele compete executar "todos os serviços que, não especificados no presente regulamento (leia-se Consolidação, pois se trata de evidente equívoco do legislador), exijam por sua natureza o conhecimento de química".*

JURISPRUDÊNCIA

1) Só o fato de a notificação inicial de ter sido endereçada a um departamento de serviço da recorrente e que não funciona junto a sua sede, é motivo suficiente para descaracterizar a revelia. Recurso ordinário conhecido e provido para anular o processo da notificação inicial. TRT, 7ª R., RO 220/79, publ. em sessão de 28.9.79.

Art. 342. Revogado pela Lei n. 2.800, de 18.6.56.

Art. 343. São atribuições dos órgãos de fiscalização:

a) examinar os documentos exigidos para o registro profissional de que trata o art. 326 e seus §§ 1º e 2º e o art. 327, proceder à respectiva inscrição e indeferir o pedido dos interessados que não satisfizerem as exigências desta Seção;

b) registrar as comunicações e contratos, a que aludem o art. 350 e seus parágrafos, e dar as respectivas baixas;

c) verificar o exato cumprimento das disposições desta Seção, realizando as investigações que forem necessárias, bem como o exame dos arquivos, livros de escrituração, folhas de pagamento, contratos e outros documentos de uso de firmas ou empresas industriais ou comerciais, em cujos serviços tome parte um ou mais profissionais que desempenhem função para a qual se deva exigir a qualidade de químico.

Art. 344. Aos sindicatos de químicos devidamente reconhecidos é facultado auxiliar a fiscalização, no tocante à observação da alínea "c" do artigo anterior.

NOTA

1) *De conformidade com o art. 15, da Lei n. 2.800, todas as atribuições estabelecidas no Dec.-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 — CLT —, referentes ao registro, à fiscalização e à imposição de penalidades, quanto ao exercício da profissão de químico, passam a ser de competência dos Conselhos Regionais de Química. Assim o artigo em epígrafe sofreu substancial modificação, embora a alínea "g" do art. 13, também da Lei n. 2.800, admita a colaboração dos sindicatos e associações profissionais com os Conselhos Regionais de Química. Esta regra legal não confere ao organismo sindical o direito de ingressar na empresa para fazer quaisquer pesquisas. É indelegável a uma pessoa jurídica de Direito Privado, como é o sindicato, o poder legal de uma autarquia (no caso, o Conselho Regional de Química) de realizar tudo o que se contém na alínea "c" do art. 343, desta Consolidação.*

Art. 345. Verificando-se, pelo Ministério do Trabalho (atualmente Conselhos Regionais de Química), serem falsos os diplomas ou outros títulos dessa natureza, atestados, certificados e quaisquer documentos exibidos para os fins de que trata esta Seção, incorrerão os seus autores e cúmplices nas penalidades estebelecidas em lei.

Parágrafo único. A falsificação de diploma ou outros quaisquer títulos, uma vez verificada, implicará na instauração pelo respectivo Conselho Regional de Química do processo que no caso couber. *Nota*: Redação dada pela Lei n. 2.800, de 18.6.56 (DOU 23.6.56).

Art. 346. Será suspenso do exercício de suas funções, independentemente de outras penas em que possa incorrer, o químico, inclusive o licenciado, que incidir em alguma das seguintes faltas:

a) revelar improbidade profissional, dar falso testemunho, quebrar o sigilo profissional e promover falsificações, referentes à prática de atos de que trata esta Seção;

b) concorrer com seus conhecimentos científicos para a prática de crime ou atentado contra a pátria, a ordem social ou a saúde pública;

c) deixar, no prazo marcado nesta Seção, de requerer a revalidação e registro do diploma estrangeiro, ou o seu registro profissional no Ministério do Trabalho (atualmente Conselho Regional de Química).

Parágrafo único. O tempo de suspensão a que alude este artigo variará entre um mês e um ano, a critério do Departamento Nacional do Trabalho (atualmente Conselho Regional de Química), após processo regular, ressalvada a ação da justiça pública.

Art. 347. Aqueles que exercerem a profissão de químico sem ter preenchido as condições do art. 325 e suas alíneas, nem promovido o seu registro, nos termos do art. 326, incorrerão na multa de 4 (quatro) a 100 (cem) valores de referência regionais, que será elevada ao dobro, no caso de reincidência.

Art. 348. Aos licenciados a que alude o § 1º do art. 325, poderão, por ato do Departamento Nacional do Trabalho, sujeito à aprovação do Ministro (atualmente Conselho Regional de Química e Conselho Federal de Química), ser cassadas as garantias asseguradas por esta Seção, desde que interrompam, por motivo de falta prevista no art. 346, a função pública ou particular em que se encontravam por ocasião da publicação do Decreto n. 24.693, de 12 de julho de 1934.

Art. 349. O número de químicos estrangeiros a serviço de particulares, empresas ou companhias não poderá exceder de 1/3 ao dos profissionais brasileiros compreendidos nos respectivos quadros.

Art. 350. O químico que assumir a direção técnica ou cargo de químico de qualquer usina, fábrica, ou laboratório industrial ou de análise, deverá, dentro de 24 horas e por escrito, comunicar essa ocorrência ao órgão fiscalizador, contraindo, desde essa data, a responsabilidade da parte técnica referente à sua profissão, assim como a responsabilidade técnica dos produtos manufaturados.

§ 1º Firmando-se contrato entre o químico e o proprietário da usina, fábrica ou laboratório, será esse documento apresentado, dentro do prazo de 30 dias, para registro, ao órgão fiscalizador.

§ 2º Comunicação idêntica à de que trata a primeira parte deste artigo fará o químico, quando deixar a direção técnica ou o cargo de químico, em cujo exercício se encontrava, a fim de ressalvar a sua responsabilidade e fazer-se o cancelamento do contrato. Em caso de falência do estabelecimento, a comunicação será feita pela firma proprietária.

SEÇÃO XIV
Das Penalidades

Art. 351. Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de 3 (três) a 300 (trezentos) valores de referência regionais, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades as autoridades de primeira instância incumbidas da fiscalização dos preceitos constantes do presente Capítulo.

NOTA

1) *V. Lei n. 6.205, de 29.4.75, desvinculando o salário mínimo dos valores monetários, inclusive as multas.*

2) *A Lei n. 7.855, de 24.10.89, manda triplicar o valor das multas previstas na CLT e expressar seu valor em BTN correspondente àquele mês (outubro de 89).*

3) *São punidas com multas de 756,00 a 3.782,00 UFIRs as infrações aos arts. 227 a 230 (serviços de telefonia); 234 a 235 (operadores cinematográficos); 238 a 246 (serviços ferroviários); 253 (serviços frigoríficos); 293 a 301 (trabalho em minas do subsolo); 303 a 309 (jornalistas profissionais); 318 a 322 (professores de estabelecimentos de ensino particulares).*

4) *A atribuição que o art. 348 defere ao Departamento Nacional do Trabalho (hoje, Secretaria das Relações do Trabalho), foi transferida, pela Lei n. 2.800/56, ao Conselho Regional ou Federal de Química, conforme o caso.*

CAPÍTULO II

DA NACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO

SEÇÃO I

Da Proporcionalidade de Empregados Brasileiros

Art. 352. As empresas, individuais ou coletivas, que explorem serviços públicos dados em concessão, ou que exerçam atividades industriais ou comerciais, são obrigadas a manter, no quadro do seu pessoal, quando composto de três ou mais empregados, uma proporção de brasileiros não inferior à estabelecida no presente Capítulo.

§ 1º Sob a denominação geral de atividades industriais e comerciais compreendem-se, além de outras que venham a ser determinadas em portaria do Ministro do Trabalho, as exercidas:

a) nos estabelecimentos industriais em geral;

b) nos serviços de comunicações, de transportes terrestres, marítimos, fluviais, lacustres e aéreos;

c) nas garagens, oficinas de reparos e postos de abastecimento de automóveis e nas cocheiras;

d) na indústria da pesca;

e) nos estabelecimentos comerciais em geral;

f) nos escritórios comerciais em geral;

g) nos estabelecimentos bancários, ou de economia coletiva, nas empresas de seguros e nas de capitalização;

h) nos estabelecimentos jornalísticos, de publicidade e de radiodifusão;

i) nos estabelecimentos de ensino remunerado, excluídos os que neles trabalhem por força de voto religioso;

j) nas drogarias e farmácias;

k) nos salões de barbeiro ou cabeleireiro e de beleza;

l) nos estabelecimentos de diversões públicas, excluídos os elencos teatrais, e nos clubes esportivos;

m) nos hotéis, restaurantes, bares, e estabelecimentos congêneres;

n) nos estabelecimentos hospitalares e fisioterápicos cujos serviços sejam remunerados, excluídos os que neles trabalhem por força de voto religioso;

o) nas empresas de mineração;

p) nas autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e demais órgãos da Administração Pública, direta ou indireta, que tenham em seus quadros de pessoal empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. (Alínea acrescentada pela Portaria n. 3.151, de 19.3.1969)

§ 2º Não se acham sujeitas às obrigações da proporcionalidade as indústrias rurais, as que, em zona agrícola, se destinem ao beneficiamento ou transformação de produtos da região e as atividades industriais de natureza extrativa, salvo a mineração.

NOTA

1) *A Constituição anterior, ao mesmo tempo que colocava em pé de igualdade estrangeiros e brasileiros em relação ao exercício de qualquer ofício ou atividade (§ 23 do art. 153), abria uma exceção a esse princípio, no inciso XII do art. 165, admitindo as porcentagens, por meio de lei, de empregados brasileiros nos serviços públicos concedidos e nos estabelecimentos de determinados ramos comerciais ou industriais.*

Então, lamentamos a Carta Magna não ter fixado o critério a ser respeitado pelo legislador ordinário na seleção das empresas em que lhe seria lícito dizer as porcentagens de empregados brasileiros.

Salientamos, em edições anteriores desta obra, que o legislador constituinte não desejava que as normas de nacionalização do trabalho alcançassem todos os setores econômicos, mas apenas alguns estabelecimentos de cada um de seus segmentos.

De qualquer modo, era no inciso XII do art. 165 da antiga Constituição, que as normas desta Consolidação, tendo por objeto a nacionalização do trabalho, encontravam o respaldo constitucional.

Hoje a situação se nos apresenta em termos bem diferentes.

A Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, não se refere, expressa ou tacitamente, à nacionalização do trabalho.

O papel do estrangeiro em nossas empresas fica submetido ao caput *do art. 5º da nova Carta: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade nos seguintes termos:*

I — omissis;

.....

XIII — é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer".

Parece-nos, outrossim, que o legislador ordinário está impossibilitado de criar qualquer restrição às atividades do assalariado estrangeiro que não conte com o respaldo da Lei Maior.

2) *No item anterior, o 1 ressaltamos que o legislador ordinário não poderá criar qualquer obstáculo ao fiel cumprimento do contém no "caput" do art. 5º da Constituição Federal de 1988: "Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade".*

É bem de ver que esse princípio isonômico só alcança os estrangeiros que se encontrem de modo regular no território nacional.

Por esse ângulo, digamos constitucional, não resta dúvida que o art. 352 perdeu eficácia.

Entretanto, seria desejável que se reformasse nossa Lei Maior a fim de assegurar a indicada igualdade de direitos entre nacionais e estrangeiros apenas àqueles cujo país de origem dispense aos brasileiros igual tratamento.

Durante muito tempo as normas nacionalizadoras do trabalho, abrigadas por esta Consolidação, conflitavam com a Convenção n. 111, da OIT, promulgada pelo Decreto n. 62.150, de 19.1.68 e com vigência nacional a partir de 26.11.66, porque ratificada um ano após sua aprovação pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.64 (v. Süssekind, Convenções da OIT, 2ª edição, Editora LTr, 1998, p. 245).

O dissenso despareceu com o advento da Constituição Federal de 1988.

3) *V. Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973 (DOU de 11.8.73), no que tange às empresas rurais.*

Art. 353. Equiparam-se aos brasileiros, para os fins deste Capítulo e ressalvado o exercício de profissões reservadas aos brasileiros natos, ou aos brasileiros em geral, os estrangeiros que, residindo no País há mais de dez anos, tenham cônjuge ou filho brasileiro e os portugueses.

NOTA

1) *Consoante o art. 12, inciso II e alínea "a", da Constituição Federal, são brasileiros naturalizados os estrangeiros de qualquer nacionalidade, residentes no País há mais de 30 anos ininterruptos e sem condenação penal, desde que requeiram a nacionalidade brasileira.*

Estamos em que o dispositivo sob comentário não se harmoniza com as disposições constitucionais pertinentes à nacionalidade.

Só a Constituição pode abrir exceções à regra de que brasileiros e estrangeiros são iguais perante a Lei.

2) *A Lei n. 6.192, de 19.12.74, manda suprimir do texto legal qualquer qualificativo que distinga o brasileiro nato do naturalizado. A Constituição de 1988 exige igual tratamento a nacionais e estrangeiros.*

3) *O artigo tem a redação dada pela Lei n. 6.651, de 23.5.79.*

4) *Ao estrangeiro que tenha entrado no País na condição de turista ou em trânsito é proibido o engajamento como tripulante em porto brasileiro, salvo em navio de bandeira de seu país, por viagem não redonda (isto é, de ida e volta) a requerimento do transportador, mediante autorização do Ministério da Justiça (art. 104, do Estatuto).*

5) *Só a Constituição Federal pode vedar o exercício de qualquer atividade ao estrangeiro, domiciliado no País. O art. 105 do Estatuto do Estrangeiro tem de ser examinado à luz dos preceitos constitucionais.*

Art. 354. A proporcionalidade será de dois terços de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar.

Parágrafo único. A proporcionalidade é obrigatória não só em relação à totalidade do quadro de empregados, com as exceções desta Lei, como ainda em relação à correspondente folha de salários.

NOTA

1) *O dispositivo perdeu eficácia com a superveniência da Constituição Federal de 1988, art. 5º, caput.*

Art. 355. Consideram-se como estabelecimentos autônomos, para os efeitos da proporcionalidade a ser observada, as sucursais, filiais e agências em que trabalhem três ou mais empregados.

NOTA

1) *O artigo perdeu eficácia com o advento da CF de 5.10.88.*

Art. 356. Sempre que uma empresa ou indivíduo explore atividades sujeitas a proporcionalidades diferentes, observar-se-á, em relação a cada uma delas, a que lhe corresponder.

NOTA

1) *O artigo perdeu eficácia com a promulgação da CF de 5.10.88.*

Art. 357. Não se compreendem na proporcionalidade os empregados que exerçam funções técnicas especializadas desde que, a juízo do Ministério do Trabalho, haja falta de trabalhadores nacionais.

Art. 358. Nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, à que é exercida por estrangeiro a seu serviço, salário inferior ao deste, excetuando-se os casos seguintes:

a) quando, nos estabelecimentos que não tenham quadros de empregados organizados em carreira, o brasileiro contar menos de dois anos de serviço, e o estrangeiro mais de dois anos;

b) quando, mediante aprovação do Ministério do Trabalho, houver quadro organizado em carreira em que seja garantido o acesso por antigüidade;

c) quando o brasileiro for aprendiz, ajudante ou servente, e não o for o estrangeiro;

d) quando a remuneração resultar de maior produção, para os que trabalham à comissão ou por tarefa.

Parágrafo único. Nos casos de falta ou cessação de serviço, a dispensa do empregado estrangeiro deve preceder a de brasileiro que exerça função análoga.

NOTA

1) *O artigo supra perdeu eficácia com o advento da CF de 1988.*

Mais uma vez, declaramos que o tratamento aos trabalhadores e empresas estrangeiros em território nacional deveria ser condicionado pela reciprocidade.

JURISPRUDÊNCIA

1) Mandado de segurança se distingue dos demais do processo civil ordinário porque tem pressuposto de direito líquido e certo. A isonomia constitucional prevista no art. 5º da Constituição Federal, apenas possui redação mais aprimorada, mas consagra o mesmo princípio das regras anteriores.

A expressão "sem distinção de qualquer natureza" é meramente reforçativa, porque o papel da lei é efetivamente implantar diferenciações. A igualdade não é nem pode ser absoluta, porque a própria Constituição consagra diferenciações. TST, Ag. MS 52.548/92.3.

(Obs.: Pensamos, porém, que só a própria Constituição pode abrir exceções aos seus princípios e regras).

2) Inadmissível que a autora perceba remuneração inferior aos seus subordinados na equipe que chefia, sendo incontroverso que todos possuem igual qualificação profissional. TRT 1ª Reg., 3ª T., RO 13.852, *in* DO 23.11.92, p. 172.

3) Os critérios para equiparação previstos no art. 461 da CLT não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado de carreira, quando as promoções obdecerão os quesitos antigüidade e merecimento, alternativamente por merecimento e antigüidade, dentro de cada categoria profissional. Assim, se a empresa só adota a promoção por mérito e não havendo desigualdade de produtividade ou perfeição técnica na execução das tarefas, há que se deferir ao reclamante a equiparação salarial. TRT 1ª Reg., 5ª T., RO 13.635/89, *in* DORJ 1.3.91.

4) A empresa pode estabelecer igualdade salarial para todos os empregados que exercem o mesmo cargo. Para isto, entretanto, é preciso que fique patenteado que a empresa a isso se comprometeu. Se não houver este compromisso, a isonomia só é de ser deferida nos termos do art. 461 da CLT. TRT 2ª Reg., 4ª T., RO 3.357/90.2, Ac. 1804/91.

SEÇÃO II

Das Relações Anuais de Empregados

Art. 359. Nenhuma empresa poderá admitir a seu serviço empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada.

Parágrafo único. A empresa é obrigada a assentar no registro de empregados os dados referentes à nacionalidade de qualquer empregado estrangeiro e o número da respectiva carteira de identidade.

NOTA

1) *Deve a empresa exigir do empregado estrangeiro toda a documentação que prove encontrar-se legalmente no País.*

Consoante o inciso IV, do art. 16 da CLT, a CTPS do estrangeiro contém todas as informações sobre a sua situação no País.

Por oportuno, lembramos que o Estatuto do Estrangeiro foi baixado pela Lei n. 6.815, de 19.8.80, e regulamentada pelo Decreto n. 86.715, de 10.12.81. O ingresso e permanência de estrangeiros no País são disciplinados pelo Decreto n. 87, de 15.4.91 (v. Direitos e Obrigações de Estrangeiros no Brasil — pessoas físicas e jurídicas, de Ireneu Strenger, *Ed. LTr, 1997).*

2) *A Relação Anual de Informações Sociais — RAIS — foi instituída pelo Decreto n. 97.936/89. A Lei n. 7.998, de 11.1.90, determina aos empregadores que, anualmente, prestem informações sobre seus empre-*

gados. Com apoio nessa Lei, o Ministério do Trabalho baixou a Portaria n. 769, de 3.12.98 com instruções para a elaboração da RAIS.

Art. 360. Toda empresa compreendida na enumeração do art. 352, § 1º, deste Capítulo, qualquer que seja o número de seus empregados, deve apresentar anualmente às repartições competentes do Ministério do Trabalho, de 2 de maio a 30 de junho, uma relação, em três vias, de todos os seus empregados, segundo o modelo que for expedido.

§ 1º As relações terão, na 1ª via, o selo de três cruzeiros pela folha inicial e dois cruzeiros por folha excedente, além do selo do Fundo de Educação, e nelas será assinalada, em tinta vermelha, a modificação havida com referência à última relação apresentada. Se se tratar de nova empresa, a relação, encimada pelos dizeres — Primeira Relação — deverá ser feita dentro de 30 dias de seu registro no Departamento Nacional da Indústria e do Comércio ou repartições competentes.

§ 2º A entrega das relações far-se-á diretamente às repartições competentes do Ministério do Trabalho, ou, onde não as houver, às Coletorias Federais, que as remeterão desde logo àquelas repartições. A entrega operar-se-á contra recibo especial, cuja exibição é obrigatória, em caso de fiscalização, enquanto não for devolvida ao empregador a via autenticada da declaração.

§ 3º Quando não houver empregado far-se-á declaração negativa.

NOTA

1) *As coletorias federais, citadas no § 2º, foram extintas pelo Dec. n. 63.659, de 20.11.68.*

2) *A Lei n. 3.519, de 30 de dezembro de 1958, aboliu o selo de que fala o § 1º.*

3) *O art. 352, da Consolidação, enumerava as atividades econômicas em que são exigíveis as normas nacionalizadoras do trabalho. Esse mesmo preceito consolidado autorizava o Ministro do Trabalho, mediante portaria, a aplicar o rol de tais atividades. A CF de 1988 estabeleceu igualdade do trabalhador estrangeiro com o nacional.*

4) *V. Portaria n. 3.654, de 29.11.77, do MTE, aprovando classificação brasileira de ocupações e mandando observá-la nas relações de empregados mencionadas no artigo supra e outras exigidas pela Lei n. 4.923, de 23.12.65.*

Art. 361. Apurando-se, das relações apresentadas, qualquer infração, será concedido ao infrator o prazo de dez dias para defesa, seguindo-se o despacho pela autoridade competente.

Art. 362. As repartições às quais competir a fiscalização do disposto no presente Capítulo manterão fichário especial de empresas, do qual constem as anotações referentes ao respectivo cumprimento, e fornecerão aos interessados as certidões de quitação que se tornarem necessárias, no prazo de trinta dias, contados da data do pedido.

§ 1º As certidões de quitação farão prova até 30 de setembro do ano seguinte àquele a que se referirem e estarão sujeitas à taxa correspondente a 1/10 (um décimo) do valor de referência regional. Sem elas nenhum fornecimento ou contrato poderá ser feito com o Governo da União, dos Estados ou Municípios, ou com as instituições paraestatais a eles subordinadas, nem será renovada autorização à empresa estrangeira para funcionar no País.

§ 2º A primeira via da relação, depois de considerada pela repartição fiscalizadora, será remetida anualmente, ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra (DNMO) (atualmente Secretaria de Emprego e Salário) como subsídio ao estudo das condições de mercado de trabalho, de um modo geral, e, em particular, no que se refere à mão-de-obra qualificada.

§ 3º A segunda via da relação será remetida pela repartição competente ao Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho e a terceira via devolvida à empresa, devidamente autenticada.

NOTA

1) *Redação dada pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.*

2) *Sobre o trabalho de estrangeiro no Brasil, ver Lei n. 6.815, de 19.8.80, alterada pela Lei n. 6.964, de 9.12.81, o Decreto n. 86.715, de 10.12.81, Portaria MTE n. 3.132, de 9.9.83, Dec.-lei n. 691, de 18.7.67. Compete à Secretaria de Imigração do MTE, pela Resolução n. 6.486 do Conselho Nacional de Imigração, conceder "autorização de trabalho" a todo estrangeiro que pretenda entrar no território nacional para o exercício de qualquer atividade remunerada.*

3) *V. nota n. 1 ao art. 352 sobre a constitucionalidade das normas nacionalizadoras do trabalho.*

SEÇÃO III
Das Penalidades

Art. 363. O processo das infrações do presente Capítulo obedecerá ao disposto no título "Do Processo de Multas Administrativas", no que lhe for aplicável, com observância dos modelos de auto a serem expedidos.

Art. 364. As infrações do presente Capítulo serão punidas com a multa de 6 (seis) a 600 (seiscentos) valores de referência regionais.

Parágrafo único. Em se tratando de empresa concessionária de serviço público, ou de sociedade estrangeira autorizada a funcionar no País, se a infratora, depois de multada, não atender afinal ao cumprimento do texto infringido, poderá ser-lhe cassada a concessão ou autorização.

NOTA

1) *V. Lei n. 6.205, de 29.4.75, que desvincula o salário mínimo do valor das multas.*

2) *Na data da promulgação da Lei n. 7.855, a 24.10.89, foi triplicado o valor das multas acima indicadas e convertido em BTN.*

SEÇÃO IV
Disposições Gerais

Art. 365. O presente Capítulo não derroga as restrições vigentes quanto às exigências de nacionalidade brasileira para o exercício de determinadas profissões nem as que vigoram para as faixas de fronteiras, na conformidade da respectiva legislação.

Art. 366. Enquanto não for expedida a Carteira a que se refere o art. 359, deste Capítulo, valerá, a título precário, como documento hábil, uma certidão, passada pelo serviço competente do Registro de Estrangeiros, provando que o empregado requereu sua permanência no País.

Art. 367. A redução a que se refere o artigo 354, enquanto o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho (atualmente Secretaria de Mão-de-Obra) não dispuser dos dados estatísticos necessários à fixação da proporcionalidade conveniente para cada atividade, poderá ser feita por ato do Ministro do Trabalho, mediante representação fundamentada da associação sindical.

Parágrafo único. O Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho (atualmente Secretaria de Mão-de-Obra) deverá promover e manter em dia, estudos necessários aos fins do presente Capítulo.

SEÇÃO V
Das Disposições Especiais sobre a Nacionalização da Marinha Mercante

Art. 368. O comando de navio mercante nacional só poderá ser exercido por brasileiro nato.

Art. 369. A tripulação de navio ou embarcação nacional será constituída, pelo menos, de dois terços de brasileiros natos.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica aos navios nacionais de pesca, sujeitos à legislação específica (Lei n. 5.683, de 21.7.71).

Art. 370. As empresas de navegação organizarão as relações dos tripulantes das respectivas embarcações, enviando-as no prazo a que se refere a Seção II deste Capítulo à Delegacia do Trabalho Marítimo, onde as mesmas tiverem sede.

Parágrafo único. As relações a que alude o presente artigo obedecerão, na discriminação hierárquica e funcional do pessoal embarcadiço, ao quadro aprovado pelo Regulamento das Capitanias dos Portos.

Art. 371. A presente Seção é também aplicável aos serviços de navegação fluvial e lacustre e à praticagem nas barras, portos, rios, lagos e canais.

NOTA

1) *Perderam eficácia os arts. 368 a 371, com a vigência da Constituição de 1988, devido ao art. 5º que põe em pé de igualdade os brasileiros e estrangeiros aqui residentes e ao art. 12, § 2º, que estabelece não haver distinção entre brasileiros natos e naturalizados. Foi recebida pela nova ordem constitucional a Lei n. 6.192, de 19.12.74, que assentou a substituição, em todas as leis e decretos, da expressão "brasileiro nato" por "brasileiro".*

Entretanto, tais disposições consolidadas já haviam sido derrogadas pelo Decreto n. 62.150, de 19.1.68, que promulgou a Convenção n. 111, da OIT, que proíbe tratamento discriminatório de trabalhadores estrangeiros.

CAPÍTULO III
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

SEÇÃO I
Da Duração e Condições do Trabalho

Art. 372. Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único. Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

NOTA

1) *O art. 7º da Constituição Federal tem dois incisos em que se refere expressamente ao trabalho feminino: XXX — proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XX — proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei".*

2) *As regras gerais que disciplinam o trabalho masculino aplicam-se, também, ao trabalho feminino, respeitadas sempre as disposições especiais no Capítulo III, que se inicia com o presente artigo.*

3) *V. Lei n. 5.473, de 9 de julho de 1968, que declara serem nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos para o provimento de cargos sujeitos à seleção (*in *Rev. LTr 32, pág. 511).*

4) *V. Portaria n. 4, de abril de 1968, da Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, (*in *Rev. LTr 32, pág. 354), sobre fiscalização do trabalho da mulher.*

5) *No dealbar do século passado, sobretudo, nos países em que se manifestaram, primeiramente, as conseqüências sociais da revolução industrial, o trabalho feminino passou a ser objeto de normas especiais. Sensibilizou a opinião pública da época o drama vivido pela mulher no interior de fábricas em que as condições de trabalho eram marcadas pelo que há de pior em matéria de segurança e medicina do trabalho. Não é por outra razão que, dentre as normas protetoras do trabalho subordinado e remunerado, uma das mais sentidas é aquela que tem por objeto o trabalho feminino. Com o passar do tempo, esse tratamento especial dispensado pelo Estado à mulher trabalhadora entrou num lento processo de reformulação, provocado por múltiplas causas.*

Alguns autores afirmam que o movimento tendente a igualar a mulher ao homem na vida social, notadamente nos ambientes de trabalho, criou condições propícias ao abrandamento e quase eliminação das normas protetoras do trabalho feminino. Não negamos a contribuição do movimento feminista para que o Estado mudasse sua posição diante da questão. É certo, porém, que o excesso de protecionismo estatal — no caso — levantou barreiras ao ingresso da mulher no mercado de trabalho. Digna de nota a cautelosa posição da própria OIT diante da matéria. Reside nesse fato — exagerada tutela oficial do trabalho feminino — uma das principais causas, senão a principal, em nosso entendimento, da transformação que se vem operando em relação às normas legais de amparo da trabalhadora. Um olhar abrangente do panorama internacional indica que o espaço aberto pelo recuo do Estado está sendo ocupado por disposições especiais dimanadas de pactos coletivos, disposições que, por motivos sobejamente conhecidos, têm uma plasticidade que as leis não têm. Quando o ônus da mão-de-obra feminina pesar mais na totalidade do contingente empregado na cidade e nos campos de nosso País, o problema aflorado nesta nota irá induzir nosso legislador a agir com mais presteza no sentido apontado pela experiência internacional. Cumpre-nos, neste passo, esclarecer que na Áustria, na Turquia, na França e nos Estados Unidos as mulheres são, respectivamente, 41,3%, 40,5%, 34,9% e 34,1% da mão-de-obra, no Brasil está por volta de 20%.

6) *Reza o art. 5º, I, da Constituição Federal: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos trabalhadores e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I — homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição".*

Há quem se apegue a essa regra constitucional para asseverar que é ela ofendida pelas disposições desta Consolidação que dão à mulher certas garantias, recusadas ao trabalhador do sexo masculino.

Trata-se, é bem de ver, de visão distorcida do princípio isonômico. Este, em verdade, consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que eles se desigualam. Em se tratando de homem e mulher, engajados como empregados numa empresa, são tão evidentes as diferenças de natureza anatômica e fisiológica entre ambos, que é inaceitável a crítica de que supracitada assertiva é tautológica porque se fica sem saber quem são os iguais ou desiguais.

A proteção que a CLT dispensa à mulher que trabalha não é inconciliável com o princípio da igualdade agasalhado no art. 5º da Constituição porque se ocupa de aspectos do trabalho feminino que dizem respeito a necessidades que obviamente o homem não tem.

7) *V. Decreto Legislativo n. 26, de 23.6.94, que aprova o texto da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.*

Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de oito horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas é vedado:

I — publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente assim o exigir;

II — recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III — considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV — exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V — impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI — proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais do trabalho da mulher.

NOTA

1) *Tem o artigo redação dada pela Lei n. 9.799, de 26.5.99.*

2) *O artigo em epígrafe objetiva a eliminação de alguns obstáculos ao ingresso da mulher no mercado de trabalho. A inobservância do preceito dá lugar, apenas, às penalidades previstas no art. 401. Dentre as vedações do artigo em epígrafe, umas, por sua clareza, dispensam qualquer comentário e, outras, por sua relevância merecem a atenção de todos nós.*

A) Certas atividades nas empresas não podem ser desempenhadas por mulheres ou por quem, devido à idade, já não possui a força muscular necessária.

Exemplos: u'a mulher não tem condições de trabalhar, jornadas inteiras, carregando sacos de café às costas. O mesmo não se pode exigir de um homem de idade avançada.

As situações que excepcionam o inciso I do artigo em tela são tão numerosas que sugerem um critério, pela via regulamentar, capaz de identificar a atividade profissional compatível, ou não, com o regramento do dispositivo sob exame.

B) O que acabamos de dizer na alínea precedente serve para os casos de recusa de emprego, promoção ou dispensa do trabalho. No tocante à candidata a emprego em estado de gravidez, não se pode exigir do empresário que dê serviço a u'a mulher grávida quando há uma outra candidata que não se encontra no mesmo estado. É esperar demais de um empregador a admissão de uma empregada já grávida, sabendo ele que, depois, terá de suportar o ônus representado pela licença de 120 dias e garantia do emprego até 5 meses após o parto.

C) Como demonstrar, de modo cabal, que um empregador promoveu um empregado porque é do sexo masculino ou porque é solteiro e da cor branca?

Só ele — o empresário — sabe qual o empregado que merece ser favorecido. Essa escolha tem aspectos subjetivos que não são decifráveis pelo intérprete ou pelo aplicador da lei.

D) De fato, é ofensivo à dignidade da pessoa humana da trabalhadora a exigência da prova de sua esterilidade ou de que não está grávida. Mas, se o empregador tem a possibilidade de selecionar uma empregada solteira, é compreensível que dê preferência a esta e não a uma candidata grávida. No nosso regime político, não se pode mutilar a liberdade de iniciativa (no plano econômico) a ponto de anulá-la de todo.

E) O inciso V repete ou condensa o que se diz nos incisos precedentes, mas, em relação à inscrição ou aprovação em concursos em empresas privadas.

F) São comuns os casos de furto em empresas que produzem pequenos mas quase sempre valiosos (jóias, pedras preciosas etc.) ou atraentes (cosméticos, perfumes, lingerie etc.) produtos que podem ser transportados sob as vestes das empregadas.

O processo mais espalhado é o da revista das empregadas, no fim da jornada, por uma outra mulher.

O preceito em foco proíbe a revista, ainda que levada a cabo por u'a mulher. Quanto à revista dos empregados do sexo masculino, a norma é silente.

Ainda uma indagação: que se entende por revista íntima?

É aquela que despoja a mulher de toda a roupa ou se limita a umas apalpadelas por cima das vestes?

O legislador, exagerando na proteção do trabalho feminino, criou-lhe, em verdade, mais um obstáculo à sua utilização sobretudo nos precitados setores econômicos.

Art. 374. Revogado pela Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989.

NOTA

A supressão do dispositivo em foco dá origem a uma controvérsia sobre a sujeição, ou não, do trabalho feminino ao preceituado no art. 59 desta Consolidação, isto é, se a prorrogação de horário para fim de compensação é realizável por meio de acordo individual com a mulher ou se o é, apenas, através da convenção coletiva de trabalho.

O inciso XIII do art. 7º da Lei Maior refere-se a "acordo ou convenção coletiva de trabalho". A expressão é dúbia. Não se sabe se o acordo é individual ou coletivo.

Em nosso entendimento, o acordo é individual. Tanto o trabalhador do sexo masculino como do feminino ficaram autorizados a firmar acordos individuais para prorrogação de horário, respeitado o limite semanal de 44 horas.

É certo, porém, que o legislador infraconstitucional decidindo, futuramente, em sentido oposto à nossa posição não estará ofendendo a Carga Magna e isto devido à obscuridade do texto referido acima.

Art. 375. Revogado pela Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989.

NOTA

1) *Em comentário ao artigo anterior, externamos nossa opinião favorável à interpretação do inciso XIII do art. 7º da Constituição que admite a prorrogação do trabalho da mulher mediante acordo individual.*

O legislador, ao editar a Lei que revogou o artigo em epígrafe, põe de manifesto seu pensamento favorável à tese de que o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal autoriza a prorrogação de horário por meio de acordo individual escrito ou de convenção coletiva de trabalho.

No seu esforço para não criar maiores dificuldades ao ingresso da mulher no mercado de trabalho, o legislador, pela Lei n. 7.855, determina a extinção do atestado médico como exigência do seu horário prorrogado.

Contudo, nada impede que, no futuro, o legislador venha a regulamentar o referido preceito constitucional de molde a reconhecer que a prorrogação de horário, em qualquer caso, só será legítima se autorizada por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

A obscuridade do texto constitucional permite uma ou outra exegese.

Estamos na persuasão de que os fins sociais da lei serão melhor atendidos se a exigência cumprir-se por meio de acordo individual.

O pacto coletivo enseja a participação do sindicato e cria para ele mais uma atividade a somar-se àquelas outras que, por sua quantidade, põem à prova sua eficiência.

Art. 376. Revogado pela Lei n. 10.244, de 27.6.2001, *in* DOU 28.6.01.p. 1

Art. 377. A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

NOTA

1) *As medidas de proteção — por terem caráter de normas de ordem pública — são irrenunciáveis. Nenhum valor terá qualquer estipulação contratual em contrário.*

Art. 378. Revogado pela Lei n. 7.855, de 24.10.89.

NOTA

1) *Em várias ocasiões, pronunciamo-nos contrariamente às disposições da Lei n. 7.855, de 24.10.89, por haver abolido as normas que, na CLT, protegiam alguns dos aspectos mais significativos do trabalho da mulher.*

Assumindo essa atitude não éramos incoerentes por defendermos a tese de que o excesso de proteção do trabalho feminino acaba por dificultar o ingresso da mulher na empresa.

Deve a lei amparar a mulher empregada quando e onde seu trabalho puser em risco a saúde ou a vida do filho que vai trazer à luz. Na hipótese, o interesse da coletividade também tem de ser considerado.

Respeitado esse limite — a ação do legislador é incensurável.

E o nosso sistema legal está autorizando o trabalho da gestante sob condições insalubres.

SEÇÃO II

Do Trabalho Noturno

Arts. 379 e 380. Revogados pela Lei n. 7.855, de 24.10.89.

Art. 381. O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º Para os fins deste artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá cinqüenta e dois minutos e trinta segundos.

NOTA

1) *Conserva, ainda, o artigo em tela o texto da edição da CLT em 1943, quando vigia a Constituição de 1937. Esta não criava qualquer óbice à supressão do adicional noturno quando o empregado estava sujeito ao revezamento semanal. Com advento da Constituição de 1946, ergueu-se a nível constitucional a garantia de um sobre-salário para aqueles que trabalhassem à noite. A Constituição de 1967, bem como a Emenda n. 1, de 1969, repetiu a norma. Os Tribunais do Trabalho, com o respaldo sólido do entendimento dos doutrinadores, concluiu, com o correr do tempo, que não cabia ao legislador ordinário distinguir onde o constituinte não distinguira. Daí a decisão de, qualquer hipótese, ter de remunerar-se o trabalho noturno com o adicional de 20%, havendo ou não regime de revezamento.*

Esta orientação jurisprudencial não discrepa do inciso IX do art. 7º da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988.

Com a derrogação do art. 379 desta Consolidação, é permitido o trabalho noturno da mulher. O direito anterior só o admitia em atividades determinadas. Agora, foram abolidas todas as restrições.

2) *O Brasil ratificou a Convenção n. 89 da OIT que proíbe o trabalho noturno, mas a Constituição Federal de 1988 é omissa sobre este ponto, o que abre campo ao legislador ordinário para autorizar tal trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 130, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, em face da derrogação do art. 73 da CLT, pelo art. 157, item III, da Constituição de 18 de setembro de 1946 (repetido pelo inc. IV do art. 165 da Constituição de 1967).

SEÇÃO III

Dos Períodos de Descanso

Art. 382. Entre duas jornadas de trabalho, haverá um intervalo de onze horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de quinze (15) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Art. 385. O descanso semanal será de vinte e quatro (24) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único. Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

NOTA

1) *Entre duas jornadas de trabalho, o período de descanso é igual para o homem e para a mulher (art. 66 desta Consolidação).*

O mesmo dizemos quanto aos intervalos para repouso e alimentação.

O estatuído no art. 385 contraria o preceituado no inciso I, do art. 5º da Constituição da República: homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Na prorrogação do trabalho do empregado do sexo masculino não se exige um descanso de 15 minutos. O descanso semanal remunerado é inteiramente regulado pela Lei n. 605, de 5.1.49. Tacitamente, derrogou o art. 385.

Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

NOTA

1) *É a matéria regulada pela Lei n. 605/49, o que acarretou a derrogação do artigo em exame.*

SEÇÃO IV

Dos Métodos e Locais de Trabalho

Art. 387. Revogado pela Lei n. 7.855, de 24.10.89.

NOTA

1) *A Lei n. 7.855, de 24.10.89, revogou o art. 387 desta Consolidação e, conseqüentemente, suprimiu qualquer obstáculo ao trabalho da mulher em ambiente insalubre. O legislador ordinário optou por essa solução em face do silêncio da Constituição de 1988 a respeito do assunto. A Constituição anterior proibia expressamente esse trabalho para mulher. Em face do exposto, o artigo sob comentário perdeu sua eficácia.*

Art. 388. Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.

NOTA

1) *A revogação do artigo anterior pela Lei n. 7.855, de 24.10.89, tornou o artigo sob comentário sem qualquer utilidade. Lamentamos, mais uma vez, essa orientação legal.*

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

I — a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II — a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III — a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene (atualmente segurança e medicina) do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV — a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem, pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

NOTA

1) *Consoante o disposto no art. 208 da Constituição Federal é dever do Estado garantir o atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a seis anos de idade.*

1.1) *O Ministro do Trabalho, pela Portaria n. 3.296, de 3.9.86, autoriza a implantação do sistema reembolso-creche, em substituição à exigência contida no § 1º, do artigo em epígrafe.*

Pela Portaria n. 670, de 20.8.97 ("in" DOU de 21.8.97, p. 18.183), o Ministro do Trabalho modificou a de n. 3.296, acima referida, para estabelecer que o reembolso-creche deve cobrir, integralmente, as despesas da creche escolhida pela mãe-empregada, mas no prazo, nas condições e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

1.2) *Assim como fixou a idade mínima da empregada para compor número de mulheres que dá lugar à obrigatoriedade de a empresa possuir uma creche, o § 1º do artigo* supra*, deveria ter estabelecido a idade máxima, além da qual é impossível a gestação. A portaria baixada pela Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, a 15.1.69 (*in *DOU de 24.1.69), cuida desse aspecto da questão ao dizer no § 2º do art. 1º, que o número de leitos, no berçário, obedecerá a proporção de um leito para cada grupo de 30 empregadas entre 16 e 40 anos de idade. Os itens III, IV e V, do art. 2º, da supracitada portaria, foram alterados por uma outra, de n. 1, de 6 de janeiro de 1971, do DNSHT.*

2) *Diz o art. 396, desta Consolidação, que a mulher tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, até que o filho complete seis meses de idade, para amamentá-lo. E o artigo em epígrafe afirma que a empresa, com mais de 30 empregadas de 16 anos de idade para cima, precisa contar com uma creche onde as crianças fiquem protegidas e onde as mães possam amamentá-las. Se a empresa não possui a creche nem celebra contrato com outra entidade pública ou privada que a possua, a empregada terá de fazer uma despesa, extraordinária para atender ao filho. Há quem defenda a tese — que consideramos justa — de que, no caso, deve a empresa indenizar a empregada. Na prática, é muito difícil uma empregada arrostar o perigo de perder o emprego a fim de fazer semelhante exigência.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Determina-se a instalação do local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existente na empresa mais de 30 mulheres maiores de 16 anos, facultado o convênio com creches. Precedente n. 22 da SDC do TST.

2) Enunciado n. 228, do TST — Adicional de insalubridade. Base de cálculo — O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas no Enunciado n. 17. (Nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3) Enunciado n. 289, do TST — Adicional de insalubridade. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento de adicional de insalubridade, cabendo-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

4) Enunciado n. 293, do TST — Adicional de insalubridade. Causa de pedir. Agente nocivo diverso do apontado na inicial. A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado da inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

5) PN n. 6, do TST — É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário sem prestação de serviço, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º, do art. 389 da CLT.

6) O auxílio-creche está estipulado no art. 389, § 1º, da CLT, podendo o empregador terceirizar o serviço (§ 2º). A Portaria n. 3.296/86 do Ministério do Trabalho permite a adoção pelo empregador terceirizar o serviço de reembolso-creche, em substituição à forma preconizada pelo citado artigo. Dessarte, por se tratar de obrigação patronal prevista em convenção coletiva e devidamente comunicada à DRT, o auxílio não pode ser entendido como salário quando terceirizado o serviço, mas sim como indenização de um direito, o que afasta a incidência da contribuição previdenciária sobre essa parcela. Quanto à ajuda de custo para o deslocamento noturno, se o trabalho noturno é eventual e não continuado, trata-se, tecnicamente, de gratificação, integrando o salário-de-contribuição. STJ, 1ª Seção, REsp 365.984, julgado em 10.9.2002.

Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional.

Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 390-A. (Vetado).

Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra.

Art. 390-D. (Vetado).

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se à entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

NOTA

1) *Os artigos 390 B, C, D e E têm redação dada pela Lei n. 9.799, de 26.5.99.*

2) *Ressalvados os casos de profissões que, por sua natureza, são discriminatórias quanto ao sexo, é incomum o lançamento de cursos de formação profissional, custeados pelo poder público ou pelas empresas privadas, que não sejam destinados a ambos os sexos.*

No artigo 390-C, é criado mais um encargo para as empresas com mais de cem empregados: devem manter programas de incentivos e aperfeiçoamento profissional. É de toda a evidência que a empresa tem interesse no aperfeiçoamento profissional dos que lhe prestam serviços. Mas, se o programa de aprimoramento profissional é obrigatório, pode trazer, na sua esteira, os ônus da remuneração do tempo despendido no estudo.

O art. 390-E sugere uma providência facultativa ao empresário: incentivar o trabalho feminino.

Trata-se, em verdade, de norma de marketing eleitoral.

SEÇÃO V

Da Proteção à Maternidade

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos (atualmente convenções coletivas) ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

NOTA

1) *A proteção que a lei dispensa à empregada grávida não é condicionada pelo prévio conhecimento desse fato pela empresa. Consoante o disposto no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal e regulado pelos arts. 71, 72 e 73 da Lei n. 8.213, de 24.7.91, tem a gestante direito ao salário-maternidade — pago pela Previdência Social — durante 28 dias antes e 92 dias depois do parto.*

Além da garantia da remuneração durante a licença-maternidade, tem a empregada uma outra, que lhe foi assegurada pelo art. 10, II, b, *do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias: a vedação da dispensa imotivada da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.*

Em caso de dispensa arbitrária da gestante, tem ela direito aos salários correspondentes ao período compreendido entre o momento da dispensa e o término da estabilidade provisória (de 5 meses pós-parto).

Não têm os Tribunais do Trabalho admitido a exigência de inquérito para apuração de falta grave, como previsto na CLT nos casos de estabilidade decenal (arts. 492 a 495 da CLT).

Conforme o Enunciado 244 do TST, com redação dada pela Resolução 121/2003, a garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

2) *A Constituição anterior, no inciso XI do art. 165, estatuía: "descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário".*

Com arrimo nessa disposição da Lei Maior, os sindicatos de trabalhadores obtiveram dos empregadores, por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, a estabilidade provisória da empregada gestante até 60 dias após o parto ou após o repouso previsto nesta Consolidação.

Nenhuma ilegalidade se vislumbrava nessa conduta de sindicatos e empresas. A lei estabelece o mínimo exigido socialmente para proteção do trabalhador. Se as empresas desejarem fazer concessões além dos limites legais, estarão usando de um direito.

Todavia, a Justiça do Trabalho, em várias sentenças prolatadas em processos coletivos de trabalho, impôs a estabilidade provisória de 60 dias nos termos já indicados. Aí, dissemos nas edições anteriores, ela extravasou dos poderes que a Constituição então vigente lhe concedia para julgar e solucionar dissídios coletivos. No exercício do poder jurisdicional, tinha de atender às hipóteses previstas em lei. E nesta, não se dizia expressamente que a estabilidade provisória teria de ser concedida à empregada. De outra parte, era fora de dúvida que a supracitada disposição da Carta de 1967, Emenda n. 1/69, não era auto-aplicável. Dependia de lei regulamentadora.

A Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, veio aumentar, consideravelmente a proteção à maternidade e indicando, com nitidez, as linhas da futura conduta do legislador ordinário. No inciso XVIII do art. 7º estabeleceu verbis*: "Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias. No art. 10, das Disposições Transitórias, dispôs que até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição, fica "vedada a dispensa arbitrária e sem justa causa: a)* omissis*; b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto".*

Trata-se, a nosso ver, de norma de eficácia plena e exigível, imediatamente.

Foi essa norma constitucional regulada pela Lei n. 8.213, de 24.7.91.

Estando em curso o estado gravídico da empregada e se ocorrer a sua dispensa arbitrária terá o empregador de responder pela remuneração de todo o período cujo termo inicial é o ato rescisório do contrato de trabalho e, final, o último dia dos cinco meses seguintes ao parto.

Com apoio no diploma legal que lhe assegura a licença-maternidade integralmente remunerada, a empregada — em idade fértil — poderá criar singular estabilidade no emprego por vários anos; basta tornar a engravidar no período de garantia do emprego depois do parto e que é de cinco meses.

3) *Pode acontecer de a empregada, no curso do prazo de contrato por tempo determinado, ficar grávida. Chegado o termo desse prazo, é a empregada desligada da empresa. Uns entendem que, na hipótese, tem a empregada direito ao salário-maternidade e outros não.*

Somos favoráveis à última tese. Sabia a empregada, de antemão, que seu contrato de trabalho teria duração prefixada. Celebrou-o e não se pode aceitar que fato posterior se invoque para dar ao ajuste outra duração.

Tal entendimento também se aplica aos contratos de experiência. Ressalvamos, todavia, o caso em que todo o processo gravídico se esgote dentro do prazo prefixado, quando a empregada fará jus à remuneração por conta da Previdência Social. Mesmo nessa hipótese, a gravidez não poderá prorrogar o prazo de duração do contrato acordado pelas partes.

Poderá o empregador postular, em Juízo, a anulação do contrato por tempo indeterminado alegando erro em que incorreu porque ignorava o estado gravídico da empregada. Esta a razão por que, ao nosso entender, é desejável a celebração de contrato de experiência para prevenir futuros litígios provocados pelo fato que acabamos de mencionar. No período de prova será dado ao empregador não só avaliar a capacidade profissional da empregada como também se ela está ou não grávida.

Deve a jurisprudência respeitar a vontade das partes, exteriorizada no negócio jurídico que é o contrato de trabalho a prazo determinado. No caso, ainda, o empregador não age de má-fé e a empregada sabia da natureza do ajuste feito e, de conseqüência, que a relação laboral se extinguiria numa data certa.

4) *V. Lei n. 8.861, de 25.3.94 (DOU de 28.3.94) introduzindo alterações na Lei n. 8.213, de 24.7.91, a propósito do salário-maternidade da empregada tutelada pela CLT, das trabalhadoras rural, avulsa e doméstica.*

A Lei n. 9.029, de 13.4.95, proíbe a exigência de atestados de gravidez como pré-requisito da admissão da empregada ou da sua permanência no emprego. Proíbe, outrossim, a esterilização para que a mulher seja admitida a serviço da empresa.

O Brasil ratificou a Convenção n. 103 da OIT que veda a dispensa da mulher quando ausente do serviço devido à gravidez.

Todavia, não há impedimento legal ao pedido de exame médico que comprove não ser gravídico seu estado quando da rescisão do contrato de trabalho.

Em alguns países, a mãe adotiva goza, legalmente, de certos privilégios que, de ordinário, são deferidos à mãe biológica. Nosso sistema legal é omisso a respeito dessa questão. A jurisprudência majoritária recusa qualquer vantagem à mãe adotiva.

5) *Sobre a gravidez e o aviso prévio ver nota ao art. 487.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 260, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/2003) — No contrato de experiência, extinto antes do período de quatro semanas que precedem ao parto, a empregada não tem direito a receber, do empregador, o salário-maternidade.

Nota: Se o contrato de experiência é, no máximo, de 90 dias, presume-se que a admissão da mulher se efetivou quando a gestação se achava em fase muito adiantada.

De qualquer modo e em qualquer circunstância, entendemos que a norma do art. 391 não se aplica ao contrato cuja duração foi livremente fixada pelas partes em 90 dias.

2) Enunciado n. 244, do TST — Gestante. Garantia de emprego — A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.(nova redação dada pela Resolução nº. 121/2003, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3) Quando, no ato da dispensa, empregada e empresa não tinham ciência do estado gravídico da obreira, o qual não restou evidenciado nem mesmo nos exames médicos demissionais, não há como se falar em dispensa afrontiva à estabilidade da gestante. Por isso, se a empregada, perto de um mês após a rescisão, toma ciência de seu estado, mas opta por acionar a ex-empregadora apenas cinco meses depois, não há como se falar em período estabilitário antes da citação judicial. Nesta hipótese a estabilidade ficará restrita ao período que vai da citação até cinco meses após o parto, nos termos do art.10, II, "b", do ADCT da CF/88.TST, 2ª T., RR — 410.492/1997.4 *in* DJU de 7.12.00, p. 668.

3.1) Contrato de experiência. Requisitos. Validade, Gravidez em seu curso. Efeitos. Esta Egrégia Corte Superior vem firmando entendimento, por meio da sua douta SDI, no sentido de que o art.10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias adotou o princípio da impossibilidade da dispensa arbitrária ou sem justa causa. Contudo, na hipótese do contrato de experiência, mesmo estando grávida a empregada, não se identifica despedida arbitrária, nem sem justa causa, já que sequer se dá a dispensa em si, havendo apenas o término da relação de emprego da gestante porque atingido o termo final do contrato de experiência,expressamente ajustado na admissão, não havendo assim que se falar em estabilidade constitucional provisória. TST, 2ªT., RR 517.314/1998.0 *in* DJU de 30.6.2000, p. 729

4) Não se estende à mãe adotiva o direito à licença, instituído em favor da empregada gestante pelo inciso XVIII, do art.7º da Constituição Federal, ficando sujeito ao legislador ordinário o tratamento da matéria. STF, 2ª T. RE 197.807, *in* DJU de 18.8.2000.

5) Dois e únicos são os pressupostos para que a empregada tenha assegurado seu direito ao emprego ou o direito à reparação pecuniária: que esteja grávida e que sua dispensa não seja motivada por prática de falta funcional prevista no art. 482 da CLT. Em momento algum, cuidou o constituinte de subordinar a existência de referido direito ao fato de o empregador conhecer seu estado gravídico, quando a despede imotivadamente. Referida exigência de aferição do elemento subjetivo do empregador, para imputar seu ato de ilícito, se de seu conhecimento a gravidez, e lícito, porque a desconhecia, quando da imotivada dispensa, é totalmente estranha à norma constitucional em exame. TST, 4ª T., RR-210.175/95.6, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.596.

6) Gestante. Estabilidade provisória. Condição imposta em cláusula de acordo coletivo: 1) o art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal reconhece a validade de eficácia das convenções e acordos coletivos durante a sua vigência. Assim, os termos livremente negociados e obtidos mediante muitas concessões, prevalecem enquanto não desconstituídos pelo procedimento específico previsto legalmente; 2) o art. 10, inciso II, alínea *b*, do ADCT traça linhas gerais sobre a estabilidade da gestante. A cláusula convencionada que condiciona a estabilidade provisória da gestante à comunicação ao empregador do estado gravídico até sessenta dias contados da data da dispensa, não restringe ao benefício, sendo, portanto, constitucional. Assim, a não-obediência dos termos pactuados com inobservância do prazo para a ciência do empregador da gravidez da empregada demitida implica perda da garantia de emprego. 2. Embargos conhecidos, porém, desprovidos. TST, SBDI-1, E-RR-132.681/94.3, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.490.

7) Considerando que a estabilidade provisória assegurada à empregada gestante (ADCT, art. 10, II, *b*) independe de prévia comunicação da gravidez ao empregador, a Turma manteve o acórdão do TST que, afastando a alegada necessidade de demonstração de confirmação da gravidez para o fim de garantir a estabilidade, assegurará o direito de empregada gestante ao pagamento de indenização decorrente da mencionada estabilidade provisória (ADCT, art. 10, II: "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa ...b) da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto). STF, 1ª Turma, RE 234.186, *in* Informativo STF de 22.5.2002, p. 3.

8) Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Garantia de emprego à gestante. Não ofende o art. 10, inciso II, alínea *b*, do ADCT, cláusula normativa, concebida por acordo, que fixa o prazo para a empregada despedida sem justa causa comprovar que se encontrava grávida na ocasião do despedimento. TST, SDC, RO-DC-285.178/96.2, *in* DJU de 20.6.97, p. 28.736.

9) Agravo regimental. Empregada gestante. Garantia de emprego. Inocorrência de violação do art. 896 da CLT uma vez que o Enunciado n. 244/TST não justificava a revista, considerando as particularidades da hipótese, onde foi oferecido o emprego de volta à reclamante quando da ciência pelo demandado de seu estado. A pretensão da autora não era manter o vínculo jurídico, mas auferir vantagem pecuniária que supõe negativa da preservação do emprego pelo empregador. TST, SDI, AG-E-RR 22.118/91.0, *in* DJU de 30.4.92, p. 5.775. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/2003, do TST).*

10) Estabilidade provisória. Aviso prévio. Fluxo. Não há qualquer impedimento legal para fazer coincidir parcial ou integralmente o fluxo do prazo do aviso prévio com o período de estabilidade provisória no emprego, desde que forem pagas todas as decorrências desta, sem qualquer prejuízo, já incluídas as daquele. Exigir o início do fluxo do prazo do aviso prévio após o termo final da estabilidade provisória no emprego acarreta o injustificado elastecimento. TST, 3ª T., RR-73948/93.3, *in* DJU 16.6.95, p. 18.509.

11) Estabilidade. Empregada gestante. A empregada gestante tem direito à estabilidade ou ao salário-maternidade, mesmo que esta tenha tido conhecimento de sua gravidez após a dispensa, vez que já se encontrava grávida. TST, 3ª T., RR-92.198/93.7, *in* DJU 2.12.94, p. 33.371.

12) Licença-maternidade da empregada adotante. A licença-maternidade de que trata o art. 7º, XVIII, da Carta Magna, se estende à empregada adotante, quer pelo exercício do nobre mister de cuidar e amparar o recém-nascido, quer pela existência da vedação constitucional de discriminação entre o filho natural e o adotado (art. 227, § 6º). TRT 2ª Reg., 8ª T., Proc. 02910001606, Ementário de Jurisprudência do TRT 2ª Reg., julho de 93.

13) Gestante. Comunicação de seu estado de gravidez ao empregador. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a garantia de emprego da gestante independe da ciência da gravidez pelo empregador. Revista provida para restabelecer a v. decisão de 1º grau. TST, 2ª T., RR-114.347/94.7, *in* DJU 1.6.95, p. 16.162.

14) Estabilidade provisória. Gestante despedida quando em curso à prenhez. Falha de informação daquele estado no recebimento do aviso prévio e de quitação ao empregador. Cargo colocado à disposição da reclamante que recusou. O fato da reclamante já se encontrar grávida, ao receber o aviso prévio, e não dar ciência ao empregador, já demonstra a má-fé da empregada, principalmente, quando recusa-se a reassumir o emprego que lhe foi posto à disposição, já na contestação pelo empregador. Uma coisa é a ignorância do empregador do estado de prenhez, outro é a ocultação pela empregada desta situação e recusar-se a reassumir o emprego. Nego provimento. TST, 1ª T., RR-82.535/93.9, *in* DJU 13.5.94, p. 11.571.

15) Estabilidade provisória. Desconhecimento da gravidez pelo empregador. 1. O desconhecimento, por parte do empregador, da gravidez de empregada despedida imotivadamente não constitui óbice ao direito à estabilidade provisória. 2. Revista conhecida e provida. TST, 3ª T., RR 57.277/92.4, *in* DJU 27.5.94, p. 13.329.

16) PN n. 49, do TST — Defere-se garantia de emprego à gestante, desde a concepção até 5 (cinco) meses após o parto (cancelado pela Resolução n. 81/98 do OE do TST).

17) Precedente Jurisprudencial n. 88, do TST — O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, salvo previsão contrária em norma coletiva, não afasta o direito do pagamento da indenização decorrente da estabilidade (cancelado pela Resolução n. 81/98 do OE do TST).

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos nesse artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: *(Parágrafo incluído pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967 e (alterado pela Lei n. 9.799, de 26.5.1999).*

I — transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; *(Inciso incluído pela Lei n. 9.799, de 26.5.1999)*

II — dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. *(Inciso incluído pela Lei n. 9.799, de 26.5.1999)*

§ 5º (vetado) (NR) (§ incluído e vetado pela Lei n. 10.421, de 15.4.2002, *in* DOU de 16.4.2002).

NOTA

1) *Durante largo período, em nosso País, adotamos critério de proteção da empregada gestante incompatível com a realidade. Cabia ao empregador o encargo da remuneração da empregada durante as 12 semanas de afastamento do serviço, devido à gravidez. Essa circunstância levou muitos empresários a negar admissão de mulher casada. Pela Lei n. 6.136, de 7.11.74, a Previdência Social ficou responsável por aquele ônus.*

Por força do disposto no inciso XVIII do art. 7º e no art. 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal, a licença-gestante foi aumentada de 84 para 120 dias e instituída a garantia do emprego até cinco meses após o parto.

Foi esse dispositivo constitucional regulado pelos arts. 71, 72 e 73 da Lei n. 8.213, de 24.7.91. A remuneração dos 120 dias de licença da gestante é encargo da Previdência Social. A Constituição Federal, no parágrafo único do art. 7º, estende à doméstica, quando gestante, o direito à licença de 120 e entendemos ter ela, também, direito à estabilidade provisória porque o art. 10, II, "b", do ADCT, refere-se à empregada gestante, sem discriminar a empregada doméstica.

Se dispensada sem motivo justificado, tem a gestante direito aos salários relativos à licença-maternidade propriamente dita e ao período de garantia do emprego previsto no inciso II, "b", do art. 10 do ADCT.

No caso, o ato arbitrário do empregador trouxe à empregada não apenas o prejuízo correspondente à remuneração dos 120 dias de licença, mas, também, à dos cinco meses após o parto.

2) *Configurado o estado gravídico da empregada e estando em curso contrato a termo regularmente celebrado, não é ele prorrogado até o parto, a fim de que sejam cumpridas as exigências legais específicas. No caso, há de se respeitar a vontade das partes.*

3) *Se trabalhar, total ou parcialmente, nos períodos em que deveria repousar, a gestante terá direito ao salário a que fez jus e mais a uma indenização correspondente ao período em que trabalhou e que estava compreendido no de repouso.*

4) *Empregada gestante que esteja no gozo de auxílio-enfermidade concedido pela Previdência Social ou aposentada por invalidez não tem direito ao repouso remunerado de que trata o presente artigo. A norma legal pertinente procura proteger a mulher, num dado período da gestação, contra os efeitos do trabalho. Ora, se o contrato de trabalho se acha suspenso, não está a empregada exposta a qualquer risco. Contudo, a jurisprudência nem sempre tem adotado essa orientação.*

5) *Cabe à empregada providenciar o atestado médico indicando a data do início do seu afastamento do serviço devido à gestação. Se ela negligenciar no cumprimento dessa sua obrigação, a empresa pode determinar esse exame a fim de resguardar-se de uma multa, pois o trabalho da gestante é proibido nos vinte e oito dias anteriores ao parto.*

Não dispõem a Constituição Federal e a Lei n. 8.213, de 24.7.91, que a proteção é deferida apenas à mulher casada quando engravida. É essa proteção também devida à mulher solteira que se encontre nesse estado.

Um pacto coletivo (convenção ou acordo) não pode condicionar, a estabilidade provisória da gestante, à prévia comunicação, ao empregador, do estado gravídico da empregada. Trata-se de um direito indisponível que não pode nem deve ser limitado por norma coletiva. Ademais, o art. 10, II, "b", do ADCT, não prevê tal condicionamento.

6) *O artigo sob estudo, com o novo texto dado pela Lei n.10.421/2002, concede à mulher empregada, no parto antecipado, licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias. Na redação anterior, a hipótese era contemplada com 12 (doze) semanas ou três meses.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 142 (cancelado pela Resolução n. 121/2003): Empregada gestante dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto tem direito à percepção do salário-maternidade.

1.1) Orientação Jurisprudencial n. 88 da SBDI1 — Gestante. Estabilidade provisória. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, salvo previsão contrária em norma coletiva, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, *b*, ADCT).

2) A "confirmação" a que se refere a Constituição, diz respeito à comprovação para o empregador, já que a simples confirmação para a própria empregada não é suficiente para que o empregador tenha ciência desse fato pelo qual só pode responder se dele tiver conhecimento. O interesse da empregada é essencial, já que a garantia é de emprego. TRT, 2ª Reg., 3ª T., RO-3.503/96, *in* Rev. LTr 61/12-1628 (dezembro de 1997).

3) Gestante. Estabilidade provisória. O art. 10, II, "b" do ADCT dispõe que o marco inicial da garantia de emprego da gestante é a confirmação do estado gravídico. Se à época da rescisão do pacto laboral não havia esta confirmação não há se falar em estabilidade provisória da gestante. Devido, apenas, o salário-maternidade. TST, 1ª T., RR-149.288/94.1, *in* DJU 18.8.95, p. 25.223.

4) Ação rescisória dirigida contra sentença que negou pedido de reintegração fulcrado no art. 10, II, *b*, do ADCT ao argumento de que a então Reclamante deixou transcorrer, *in* albis, o prazo previsto pela Convenção Coletiva de Trabalho para comunicação da gravidez à Empresa. Descumprida a obrigação de comunicar ao empregador o estado gravídico, no prazo estabelecido pela norma coletiva, que condiciona a estabilidade a essa comunicação, fica afastado o direito à reintegração ou à indenização decorrente da estabilidade gestante. Recurso ordinário desprovido. TST, SBDI2,ROAR-254/1999-000-15-00.0, *in* DJU de 8.11.2002, p. 573.

5) Empregada gestante. Confissão ficta da Reclamada. Embora tardiamente, a Reclamada foi considerada confessa quanto à matéria de fato. A confissão ficta se insere apenas como um dos elementos de convicção que o julgador dispõe no momento da decisão. No caso em exame, esse elemento não se reveste da importância que lhe está atribuindo a Recorrente. Não há que se cogitar, portanto, de nulidade e tampouco de violação do disposto no art.844 da CLT. A razão fundamental da improcedência da ação foi a falta de prova do estado gravídico da Reclamante e para se chegar a decisão diversa do Colendo Regional seria necessário o reexame da matéria fática, o que é vedado pelo Enunciado n. 126 do TST. TST, SBDI1, E-RR 309.522/1996.7 *in* DJU de 4.5.2001, p. 358.

6) Estabilidade provisória da gestante. O fato gerador do direito à estabilidade provisória pretendida pela Autora é a gravidez. O intuito do legislador foi a proteção ao feto, garantindo-se o emprego da mãe até 5 (cinco) meses após o nascimento de seu filho. No caso em exame, com o aborto involuntário, deixou de existir a causa geradora do direito à estabilidade da Autora, que somente tem direito a 1 (um) mês de salário correspondente ao período de gestação após a rescisão contratual. Revista parcialmente conhecida e provida. TST, 2ª T., RR-162501/95.4, *in* DJU 23.8.96, p. 29.525.

7) Gestante. Estabilidade. A comunicação ou ciência do empregador do estado gravídico da empregada é condição indispensável para que esta usufrua da estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988. A responsabilidade objetiva do empregador que promove a dispensa da empregada grávida, desconhecendo esse fato, é restrita à indenização do salário-maternidade. TST, 1ª T., RR-159.997/95.8, *in* DJU 15.9.95, p. 29.7.83.

8) Estabilidade à gestante. O inciso II do artigo 10 do ADCT garante a estabilidade provisória da gestante independentemente da ciência do seu estado gravídico pelo empregador. Não pode norma convencional estabelecer prazo decadencial para a postulação de direito constitucionalmente garantido. TST, SDI, E-RR-80440/93.6, *in* DJU de 9.8.96, p. 27.263.

9) Gestante. Garantia de emprego. A garantia de emprego, concedida à gestante, se descumprida, com o rompimento do vínculo empregatício, assegura-lhe tão-só o direito ao salário do período estabilitário, e reflexos, e não a reintegração, em face da temporariedade da vantagem. TST, 1ª T., RR-92.087/93.1, *in* DJU 18.11.94, p. 31.585.

10) Licença-gestante. 120 dias. O dispositivo constitucional instituidor do benefício é claro quanto à obrigação do empregador em pagá-lo. Não há necessidade de norma complementar, pois dispositivo de tal alcance não pode ficar sujeito à iniciativa de ninguém para complementá-lo. Por tal motivo, claro, também a fonte de custeio — a folha de pagamento sobre a qual incide o dever contribuitivo do empregador. No momento em que a Constituição prevê a licença de 120 dias, "sem prejuízo do emprego e do salário", afastou do condicionamento a que se referem o art. 195, incisos I e II e seu parágrafo 5º e art. 59, todos da Constituição Federal. TST, 2ª T., RR-71.432, *in* DJU 25.3.94, p. 6.147.

11) O acórdão regional diverge da Orientação Jurisprudencial n. 88 da SBDI1. Em processo de negociação coletiva, as partes envolvidas fazem concessões mútuas para chegar à situação de consenso, cedendo em determinado ponto para auferir benefícios em outra, de forma que, ao final, estejam satisfeitas com o resultado obtido. Dessa forma, ocorrendo negociação coletiva em torno de garantia do emprego da gestante entre outras cláusulas, deve ser observado o instrumento normativo, sob pena de desrespeito ao preceito insculpido no art. 7º, XXVI, da Carta Magna, que assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. TST, SBDI1, ERR-535.290/1999.5, *in* DJU de 2.6.2002, p. 606.

12) Estabilidade provisória. Gestante. Comprovada a concepção na vigência do vínculo empregatício, a empregada gestante tem direito aos salários pelo período de estabilidade provisória e reflexos e ao salário-maternidade. Recurso de revista provido. TST, 3ª T., RR-192612/95.4, *in* DJU 4.10.96, p. 37.465.

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Dispositivo acrescido à CLT pela Lei n.10.421, de 15.4.2002 (*in* DOU 16.4.2002).

NOTA

1) *A adoção, regulada pelos artigos 39 usque 52 da Lei n. 8.069, de 13.7.90 (Estatuto da criança e adolescente), constitui-se por sentença judicial "inscrita no registro civil mediante mandado do qual não se fornecer certidão" (art. 47) Esta, a critério de autoridade judiciária, é concedida para salvaguarda de direitos (art. 47).*

A guarda — nos termos do art. 33 da supracitada lei — obriga à prestação de assistência material, moral e educacional à criança ou adolescente, conferindo a seu detentor o direito de opor-se a terceiros, inclusive aos pais. A guarda regulariza a posse de fato.

Para os efeitos do Estatuto acima referido (art. 2º), considera-se criança a pessoa até doze anos de idade incompletos e adolescente entre doze e dezoito anos.

A licença-maternidade prevista no artigo em epígrafe só é dada nos casos de adoção ou guarda de crianças até os 8 anos.

A Lei n. 10.421/2002, em seu art. 4º, esclarece que o salário-maternidade nos casos acima indicados será pago pela Previdência Social nos períodos que vão de 30 a 120 dias, em gradação fundada na idade da criança. O empregador só é obrigado a conceder a licença-maternidade quando da apresentação da sentença judicial relativa à adoção ou guarda da criança.

Desnecessariamente, o art. 5º da Lei n.10.421/2002 estatui que ela não se aplica "a fatos anteriores à sua publicação".

Por último, cabe-nos assinalar que a estabilidade prevista no art. 10 do ADCT não se aplica às situações descritas nos artigos que vimos estudando.

2) *O artigo em exame, no* caput, *manda observar o § 5º do artigo anterior, que foi vetado pelo Presidente da República.*

Art. 393. Durante o período a que se refere o artigo 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

NOTA

1) *Para cálculo de salário variável da mulher que se afasta do serviço devido à maternidade, a base é a média dos seis últimos meses de trabalho, aplicando-se a tarifa ou tabela em vigor no dia do desligamento.*

Se múltiplo o parto, o salário-maternidade será um só.

Se trabalhar em mais de uma empresa, a gestante terá direito, em cada uma delas, ao salário-maternidade.

Nos termos do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, combinado com a alínea b do inciso II, do art. 10 do ADCT, a empregada doméstica tem direito ao salário-maternidade, sendo-lhe garantido o emprego até cinco meses após o parto.

Alguns doutrinadores, respaldados por umas poucas decisões de primeiro grau da Justiça do Trabalho, sustentam que a doméstica gestante não tem direito à estabilidade provisória porque o parágrafo único do art. 7º, da Constituição da República, não lhe estendeu a garantia de uma indenização no caso de despedida injusta (inciso I do art. 7º da CF). Inexistindo sanção — acrescentam eles — a doméstica pode ser dispensada a qualquer momento, sem direito a reparação pecuniária. É manifesta a invalidade do argumento. Na hipótese aventada, a doméstica pode postular em juízo o pagamento dos salários relativos ao período da estabilidade (cinco meses após o parto).

2) ***SALÁRIO-MATERNIDADE E O STF***

O Informativo STF n. 303 (de 31.3 a 4.4.03, p.1) noticia o julgamento, pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.1946 ajuizada por um partido político para obter a consagração da exegese segundo a qual é imputada ao empregador o custeio da licença maternidade, concernente à diferença dos salários acima de R$1.200,00, limite fixado pela Emenda Constitucional n.20/98.

A ementa do acórdão vem estampada no Diário da Justiça da União de 10 de abril de 2003 (p.1) e é vazada nos seguintes termos:

" O Tribunal, por unanimidade, julgou parcialmente procedente o pedido formulado na inicial para dar ao artigo 14 da Emenda Constitucional n.20, de 15 de dezembro de 1998, sem redução de texto, interpretação conforme a Constituição Federal, para excluir sua aplicação ao salário da licença à gestante a que se refere o art.7º, inciso XVIII da referida Carta."

A íntegra desse acórdão poderá ser lido na Revista LTr 67-06/706.

Como se vê, a Corte Suprema não aceitou a tese de que cabia ao empregador pagar à gestante — com salário superior a R$1.200,00 — a diferença entre ambos os valores, como foi sustentado pela defesa

Lastreia-se a decisão em tela na seguinte argumentação:

Estatui o supracitado inciso do art.7º da Lei Maior:

"licença à gestante, sem prejuízo do emprego e salário, com a duração de cento e vinte dias;"

E, consoante o art.14 da Emenda Constitucional — EC — 20/98, " o limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral de previdência social que trata o art.201 da Constituição Federal é fixado em R$1.200,00 (hum mil e duzentos reais) devendo, a partir da data da publicação desta Emenda, ser reajustado de forma a preservar, em caráter permanente, seu valor real, atualizado pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social."

É certo que o salário maternidade é um benefício previdenciário, como se infere do inciso II do art.201 da Constituição:

"A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá nos termos da lei a:

I — omissis;

II — proteção à maternidade, especialmente à gestante."

É inquestionável que, quando da elaboração da EC 20/98, era sabido que o constituinte originário assentara, no inciso XVIII do art.7º, que a gestante, durante o período de afastamento do serviço de 120 dias, teria garantido o emprego e faria jus ao salário integral.

A fim de que esse inciso fosse respeitado, entendeu a Corte Suprema que o teto fixado, no art.14 da EC 20/98, não incidiria no salário maternidade.

Percebe o leitor, neste passo, que foi o legislador quem criou essa estranha situação: aqui, garante à gestante o salário integral e, acolá, sustenta que este não pode ir além de R$ 1.2000,00.

Mas, para tornar a questão mais confusa, há o fato de que essa decisão do Supremo Tribunal Federal vai aumentar a despesa da Previdência Social e inexiste a correspondente receita.

Para a boa compreensão da questão, parece-nos oportuno fazer breve digressão sobre o passado do regramento legal do salário-maternidade.

O art.392 da Consolidação das Leis do Trabalho, em sua redação original dispunha ser proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 semanas antes e 8 semanas depois do parto.

O art.393, também da CLT, assegurou à gestante salário integral durante seu afastamento do serviço.

Esse ônus estava a cargo da empresa, o que explica a dificuldade que, então, a mulher casada, em idade fértil, de conseguir emprego.

Diante desse problema, o legislador editou a Lei n.6.136, de 7 de novembro de 1974 (modificada pela Lei n.6.332, de 18.5.76), incluiu o salário maternidade no rol dos benefícios previdenciários e, no art.2º, dispos:

"O salário-maternidade que corresponderá à vantagem consubstanciada no art.393 da Consolidação das Leis do Trabalho, terá sua concessão e manutenção pautadas pelo disposto nos arts.393 e 395 da referida Consolidação, cumprindo às empresas efetuar os respectivos pagamentos."

Era a empresa autorizada a deduzir o valor desse salário, da contribuição à Previdência social.

Para o custeio do novo benefício, criou-se contribuição equivalente a 0,3% da folha de salários-de-contribuição.

Parece-nos certo que a sobredita Lei n. 6.136/74 derrogou o disposto no art.393 da CLT ("Durante o período a que se refere o art.392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.")

A Constituição Federal de 1988 dilatou a licença-maternidade de 90 para 120 dias, o que provocou o aumento da despesa da Previdência Social .

O Executivo, diante do dilema de elevar, ou não, a contribuição de 0,3% da folha de salários para custeio do salário-maternidade, preferiu mantê-la, mas propondo ao Congresso Nacional a EC 20/98, no art.14 desta, um teto para o benefício em causa: R$1.200,00.

Foi a Emenda aprovada e desenhou-se a situação que, até hoje, provoca discussões, sobretudo acerca do ponto de conflito entre a referida Emenda e o inciso XVIII do art.7º da Constituição, que assegura à gestante, no decorrer de sua licença, salário integral.

No pronunciamento do Supremo Tribunal Federal não se levou em conta o preceituado no §5º do art.195 da Constituição Federal:

"Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio."

Para bem cumprir a determinação do Supremo Tribunal, a Previdência Social conta com recursos para atender, apenas, a um salário maternidade de 90 dias e não de 120 dias como ordena o inciso XVIII do art.7º da Constituição.

Não nos parece que a Corte Suprema considere o sobredito inciso uma cláusula pétrea e, por conseguinte, imodificável à luz do inciso IV, do art.60 da Lei Básica:

"Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I — omissis;

IV — os direitos e garantias individuais".

O Tribunal considerou que o art.14 da EC 20/98 não alterara o texto do inciso XVIII do art.7º do Texto Maior e, por isso, manteve a integralidade do salário da gestante quando da sua licença.

Da notícia do Informativo inicialmente citado extraímos o trecho relativo à decisão do Plenário do Supremo Tribunal Federal:

"Reiterando os fundamentos deduzidos no julgamento da medida liminar, o Tribunal afastou a exegese segundo a qual a norma impugnada imputaria o custeio da licença-maternidade ao empregador concernente à diferença de salários acima de R$1.200,00, porquanto esta propiciaria a discriminação por motivo de sexo, ofendendo o art.7º, XXX, da CF (Art.7º — São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:... XXX — proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil") que é um desdobramento do princípio da igualdade entre homens e mulheres."

Do aresto, transparece que o partido político pensa que, para atender-se ao preceituado no inciso XVIII, do art.7º CF, nos casos em que o salário da empregada gestante for superior a R$1.200,00, cabe ao empregador pagar o que exceder àquele limite.

Restringindo-se ao pedido e deixando à margem outros aspectos do problema, o Supremo Tribunal Federal rejeitou a exegese requerida, porque esta iria alimentar critérios diferenciados de admissão.

A sensatez dessa conclusão é inegável.

Não se cogitou da natureza da norma encerrada no do pluricitado inciso XVIII do art.7º da CF.

É ela uma cláusula pétrea?

Não basta dizer que aquele inciso se refere a um direito social e o inciso IV, do §4º do art.60 da Constituição este cuida de direitos e garantias individuais.

Entre os estudiosos de direito constitucional, há consenso quanto à existência de uma hierarquia de normas constitucionais.

Umas, são de categoria superior e outras lhes são inferiores. Aquelas dizem respeito aos limites e atribuições representativas dos poderes políticos e aos direitos políticos e individuais dos cidadãos; as últimas são de caráter formal e prendem-se à dinâmica do contexto constitucional.

Em nossa opinião, são intangíveis os direitos fundamentais vinculados aos princípios contidos nos arts.1º, 2º, 3º e 4º da Constituição, tais como a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, o pluralismo político e outros.

Nessa ótica, não se pode afirmar que o inciso XVIII do art. 7º da Lex Legum seja uma norma pétrea, que escapa ao poder constituinte derivado de modificá-la.

Entendeu a Corte Suprema que o art.14 da EC 20/98 não modificara o inciso alusivo ao salário maternidade.

No inciso, confere-se à empregada gestante o direito ao emprego e ao salário durante a licença de 120 dias e, na EC 20/98, é estabelecido um limite à expressão monetária dos benefícios previdenciários.

É evidente que ambas as normas têm objetos diferentes, embora conexos.

Já aqui se percebe que o legislador, ao aprovar a EC 20/98, não se deu conta de que estava criando uma situação paradoxal: de um lado, conservou o salário integral durante a licença da empregada gestante e, de outro, sustenta que o salário maternidade é um benefício previdenciário cujo valor não pode ir além de R$ 1.200,00 (limite, hoje, de maior valor devido à atualização).

É certo, outrossim, que a decisão do Supremo Tribunal Federal faz crescer a despesa da Previdência Social sem indicar a respectiva fonte de receita como o exige o supramencionado§ 5º do art. 196 da Constituição Federal.

De qualquer modo, manteve-se o direito da gestante ao salário integral durante os 120 dias de seu afastamento do serviço.

Ainda é cedo para fazer-se uma previsão do desenvolvimento da questão.

3) *ADIANTAMENTO DO SALÁRIO MATERNIDADE PELO EMPREGADOR — COMPENSAÇÃO:* *V. lei n. 10.710, de 5.8.03, que alterou a Lei n. 8.213, de 24.7.91, e estabeleceu no seu artigo 71 que o salário maternidade é de 120 dias, e que será pago diretamente pela Previdência Social. Contudo, foi estabelecido no art. 72, § 1º, que cabe ao empregador pagar esse salário, para, posteriormente, efetuar a compensação, com atenção ao disposto no art. 248, da CF/88, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. Essa lei criou a obrigação ao empregador de conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos realizados sob esse título e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da previdência social.*

3.1) ***ADOÇÃO DE CRIANÇA OU SUA GUARDA JUDICIAL POR SEGURADA E DIREITO AO SALÁRIO-MATERNIDADE:*** *a segurada que adotar ou obtiver guarda judicial tem dirieot ao salário-maternidade, em período que varia conforme a idade da criança, e que será pago diretamente pela previdência social (v. Lei n. 10.421, de 15.4.02, art. 71-A).*

3.2) ***SALÁRIO-MATERNIDADE E EMPREGADA DOMÉSTICA****: tem ela direito ao salário maternidade, que será pago diretamente pela previdência social, com base no valor do seu último salário de contribuição (v. Lei n. 10.421/02, art. 73, I, Lei n. 8.212/1991).*

3.3)***SALÁRIO-MATERNIDADE E TRABALHADORA AVULSA:*** *esse salário é pago diretamente pela previdência social e com base na última remuneração integral percebida pela trabalhadora avulsa (conf. art. 72, da lei citada).*

JURISPRUDÊNCIA

1) Configura-se abuso do direito de ação, justificando o deferimento dos salários apenas a partir do seu ajuizamento, quando há delonga injustificada por parte da empregada no ajuizamento da ação, quando o empregador não tinha conhecimento do estado gravídico. Embargos conhecidos e providos para condenar o reclamado ao pagamento dos salários do período restante da estabilidade, a partir da data em que o reclamado foi citado da ação. TST, SBDI1, E-RR 280.247/1996.0 *in* DJU de 6.10.2000,p.541.

2) Enunciado n. 142, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Empregada gestante dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário-maternidade.

3) Enunciado n. 260, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Salário-maternidade. Contrato de experiência. No contrato de experiência, extinto antes do período de quatro semanas que precede ao parto, a empregada não tem direito a receber, do empregador, o salário-maternidade.

4) Salários devidos. Se a empregadora opõe obstáculos à reintegração da laborista grávida, injustamente despedida, fica responsável pelos salários devidos no período abrangido pela garantia do emprego. TRT 2ª Reg., 8ª T., Proc. 02900267484, *in* DOESP 11.11.92.

5) Estabilidade provisória à empregada gestante, no curso do aviso prévio. Para efeito da garantia no emprego, à empregada gestante, não importa a ciência antecipada da gestação pelo empregador, nem o fato da gravidez ter ocorrido no curso do aviso prévio. Agravo regimental a que se nega provimento. TST, Pleno, AG-E-RR 6.756/85.0, *in* DJU, 7.11.86, p. 21.599.

6) Enunciado n. 244, do TST — Gestante. Garantia do emprego. *A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.(nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro)*

7) Acordo coletivo e estabilidade da gestante. Considerando que os acordos e convenções coletivas de trabalho não podem restringir direitos irrenunciáveis dos trabalhadores, a Turma deu provimento a recurso extraordinário para reformar acórdão do TST que afastara o direito de empregada gestante à estabilidade provisória prevista no art.10, II, *b*, ADCT (*"II — fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: ...b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto*") em razão da existência, na espécie, de cláusula de acordo coletivo que condicionara o mencionado direito à necessidade de prévia comunicação da gravidez ao empregador. STF, 1ª T., RE 234.186 *in* Informativo STF n. 23, de 19.6.2001, p. 2.

8) Gestante. Despedida arbitrária. Despedida arbitrariamente a gestante, tem ela direito a todas as vantagens correspondentes ao período de estabilidade provisória. Pedido que se arrima no art. 159, do Código Civil, e na jurisprudência compendiada no Enunciado de Súmula n. 244 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso parcialmente conhecido e provido. TST, 1ª T., RR-95.052/93.2, *in* DJU 13.9.94, p. 11562. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

9) Gestante. Estabilidade. A empresa ao perceber que tinha demitido empregada grávida, anula a demissão e determina sua reintegração. A recusa ao retorno isenta o empregador das obrigações decorrentes da estabilidade provisória, pois equivale à renúncia ao direito. TST, 2ª T., RR-103.309/94.3, *in* DJU 9.12.94, p. 34.241.

10) Quando a empregada gestante é despedida em função do término do contrato de experiência, não faz jus à estabilidade prevista na alínea "b" do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF/1988. TRT 3ª Reg., 1ª T., Ac. 4.485/92, *in* DJSC 1.12.92, p. 47.

11) Estabilidade provisória de empregada gestante. Irrelevância do desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, no ato da dispensa. Incidência da norma constitucional (art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal), cujos efeitos não podem ser frustrados a partir de interpretação ampliativa que se confira ao disposto o art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. TST, 4ª T., AI-148137/94.3, *in* DJU 15.9.95, p. 29.838.

12) A empregada gestante que se encontra no oitavo mês de gravidez, está desobrigada da comunicação do estado gravídico ao empregador, por ser impossível o desconhecimento de tal fato. Recurso ordinário para entre outros objetos deferir o pleito de salário do período de estabilidade provisória. TRT 6ª Reg., 1ª T., RO 926/91, DJPE de 9.4.92.

13) Ação cautelar. Licença-maternidade. Limites. Verifica-se, na ação cautelar tendente a elastecer de 84 para 120 dias o prazo de licença-maternidade, apenas se estão preenchidos os requisitos do perigo de mora e da aparência do bom direito. A questão do mérito, em si, como a regulamentação do preceito constitucional, deve ser abordada na ação principal. TRT 9ª Reg., 2ª T., RO 1.169/90, Ac. 1.537/91.

14) Estabilidade da gestante. O direito ao salário-maternidade da empregada gestante despedida sem justa causa se restringe apenas aos 120 dias, excluída a estabilidade, na forma da jurisprudência. TST, 1ª T., RR-127926/94.3, *in* DJU 24.3.95, p. 6.935.

Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas (2) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

NOTA

1) *Confere o art. 394 à mulher grávida o direito de rescindir seu contrato de trabalho, se atestado médico comprovar que sua tarefa é prejudicial à gestação.*

Escusado dizer que, aí, não tem ela direito à indenização.

Embora omissa a Lei n. 8.036/90 (Lei do FGTS), parece-nos que, no caso, tem ela direito ao levantamento do dinheiro existente em sua conta vinculada. A ruptura do vínculo empregatício foi feita para atender a uma exigência de interesse social, ou seja, da proteção da maternidade.

O repouso remunerado de duas semanas só se concede à mulher que teve o processo da gestação interrompido por motivos alheios à sua vontade, isto é, não o foi devido a um ato criminoso.

É silente a CLT sobre a quem cabe a responsabilidade por esse ônus: a empresa ou o INSS. A nosso ver, o encargo é da empresa porque a hipótese é a mesma da doença que afasta a empregada do serviço, quando o empregador tem de remunerar os primeiros quinze dias de afastamento.

JURISPRUDÊNCIA

1) Estabilidade provisória e aborto. O aborto não criminoso não afasta os benefícios da estabilidade da gestante, aplicando-se-lhe a hipótese prevista no art. 395 da CLT, com a concessão de duas semanas de repouso remunerado (licença legal na espécie), acrescida do espaço de tempo estabelecido na proteção convencional. TRT, 2ª R., 8ª T., 02860128560, *in* DJ de 11.4.88.

2) Tem direito a gestante ao salário-maternidade, independentemente do conhecimento ou não do estado gravídico da empregada, não importando se o parto foi interrompido pelo aborto, desde que este não constitui crime (arts. 124 a 127 do Código Penal) de vez que trata-se de uma proteção à mulher durante o processo de gestação não condicionando ao resultado exitoso desta, o que é imprevisível, não sendo o aborto necessário, crime (art. 128 do Código Penal). TRT 10ª Reg., 2ª T., RO 0.397/90, Ac. 2.607/90 de 30.10.90, *in* Ementário LTr vol. VIII, 1991-1993, p. 66.

3) Aborto provocado por terceiro com consentimento da gestante. Prova. Falta de demonstração de que o mesmo tenha sido provocado. Indícios da autoria, ademais, não se confundem com meras conjecturas. Despronúncia decretada. Inteligência do art. 126 do Código Penal. TJMS, *in* Rev. dos Trib. 695/315.

Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete seis (6) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis (6) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

NOTA

1) *Mulher que se ache sob a proteção do artigo marginado e que realiza, na empresa, trabalho encadeado a um outro, que não pode ser interrompido sem grave prejuízo para o serviço, cria sério problema para o sistema produtivo da empresa. Urge a organização de um programa realístico que proteja efetivamente a mulher gestante.*

2) *O artigo em epígrafe manda conceder à empregada dois descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o filho. É o pressuposto, no caso, de que a creche se encontra dentro dos muros da empresa. Se, porém, a empresa tiver usado da faculdade contida no § 2º do art. 389, desta Consolidação, aqueles descansos especiais terão de ser dilatados a fim de permitir que a empregada possa ir à creche distrital amamentar o filho e retornar ao serviço. Ainda na hipótese sob estudo, se a empresa não tiver creche nem celebrado convênio nos termos do supracitado § 2º do art. 389, entendemos que, durante os seis meses da amamentação, a empregada terá direito ao ressarcimento de despesas que fizer devido ao descumprimento da norma legal pelo empregador.*

JURISPRUDÊNCIA

1) PN n. 06 do TST — É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos §§ 1º e 2º do art.389 da CLT.

Art. 397. O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.

NOTA

1) *As creches à disposição das empresas mediante convênio com as entidades mencionadas neste artigo, e no de n. 389, devem estar situadas a distância razoável, que a empregada possa percorrer a fim de amamentar o filho. De outro modo, o preceito legal de proteção da mulher lactante tornar-se-ia inócuo.*

Art. 398. Revogado pelo art. 37, Dec.-lei n. 229, de 28.2.67.

Art. 399. O Ministro do Trabalho conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.

Art. 400. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período da amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

NOTA

1) *V. Portaria DNSHT n. 1, de 15 de janeiro de 1969, com disposições sobre o local em que as empregadas poderão guardar seus filhos durante a amamentação. Refere-se, ainda, aos convênios entre as empresas e creches distritais (DOU de 24.1.69).*

JURISPRUDÊNCIA

1) PN n. 22, do TST — Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio com creches.

SEÇÃO VI

Das Penalidades

Art. 401. Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de 2 (dois) a 20 (vinte) valores de referência regionais aplicada pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou por aquelas que exerçam funções delegadas.

§ 1º A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:

a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;

b) nos casos de reincidência.

§ 2º O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

NOTA

1) *V. Lei n. 6.205, de 29.4.75, que desvinculou o salário mínimo dos valores das multas.*

2) *As violações do Capítulo III, que tem por objetivo a proteção do trabalho da mulher, são punidas com multa de 756 UFIRs.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Multa. Descumprimento de prorrogação de horas extras. Não compete à Justiça do Trabalho aplicar multas administrativas quando não for observada prorrogação de jornada extraordinária. Tal competência é exclusiva da Delegacia Regional do Trabalho, ante os termos do art. 401 da CLT. TST, 2ª T., RR-131032/94.6, *in* DJU 20.4.95, p. 10.192.

CAPÍTULO IV

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

SEÇÃO I

Disposições Gerais

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404 e 405 e na Seção II.

* O *"caput"* deste artigo tem redação dada pela *L*ei n. 10.097, de 19.12.00, *in* DOU de 20.12.00.

NOTA

1) *A Constituição anterior, nos incisos III e X do art. 165, autorizava diferença salarial em virtude da idade e proibia o trabalho aos menores de 12 anos; aos menores de 18 anos, vedava o trabalho em ambiente insalubre.*

A nova Constituição, de 5.10.88, no inciso XXX do art. 7º, proíbe a diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor e estado civil. No inciso XXXIII do mesmo art. 7º.

O inciso XXXIII, do mesmo art. 7º, com redação dada pela Emenda n. 20, de 16.12.98, proíbe o trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Por força dessa inovação constitucional, o menor, para os efeitos desta Consolidação, é o trabalhador de 14 a 18 anos. Está, portanto, derrogado, o "caput" do dispositivo sob comento.

*Garcia Oviedo (*in *Tratado Elemental de derecho social, Madrid,1934, p. 403) sustenta que as ordens dos fundamentos para a proteção particular ao trabalho do menor são: fisiológica — a fim de que as atividades insalubres ou penosas possam dificultar o desenvolvimento normal do menor; cultural — para que o trabalho não seja motivo do afastamento do menor, da escola: moral — para que o menor não permaneça em ambientes nocivos à formação de seu caráter; segurança — para que o menor fique bem protegido contra os infortúnios do trabalho.*

Estabelece o art. 5º, parágrafo único, V, do Código Civil, uma regra que não existia no Código de 1916 acerca da cessação da incapacidade para os menores. Assim, na forma desse dispositivo legal, cessará a incapacidade do menor, que tenha entre 16 e 18 anos de idade, pela existência da relação de emprego entre ele e seu empregador, mas desde que dessa relação jurídica haja a aquisição de economia própria. Deve ser considerada "economia própria" a percepção de uma remuneração suficiente para satisfazer suas necessidades básicas e as de sua família, se ele a tiver. Existe a presunção de aquisição de economia própria o fato desse menor de 18 e maior de 16 perceber salário mínimo.

Apesar de cessar a incapacidade civil, o emprego desse menor, que passa a ter economia própria, entendemos que continuará a ficar proibido à exposição a agentes insalubres e perigosos caracterizadores dessas atividades. Isso porque o menor de 18 anos tem seu organismo ainda em plena formação, o que desaconselha sua exposição a tais agentes agressivos à sua vida e à sua integridade física.

Em verdade, nossa legislação laboral levou em conta todos os fundamentos da proteção ao trabalho do menor.

Nosso legislador foi tocado de irrealismo ao aprovar a Emenda Constitucional n. 20/98, que estabelece a idade mínima de 16 anos para ingresso no mercado de trabalho e de 14 anos para o aprendizado profissional.

O desigual desenvolvimento das regiões em que se divide o País não serve de supedâneo a essa alteração do texto constitucional. Ao revés, recomenda ao legislador que obedeça ao critério flexível da Organização Internacional do Trabalho autorizador de diferentes idades mínimas para o trabalho conforme o grau de desenvolvimento econômico do país.

2) *Menor que trabalhe em oficina da família não está sujeito às disposições do Capítulo IV, excetuando-se, porém, o disposto nos arts. 404 (trabalho noturno), 405 (locais insalubres ou perigosos) e Seção II (da duração do trabalho).*

3) *O artigo tem a redação dada pelo Dec.-lei n. 229, de 28.2.67 alterada pela Lei n. 10.097, de 19.12.00.*

4) *A Lei n. 5.274, de 24.4.67, autorizava o pagamento de 50% do salário mínimo aos menores não-aprendizes entre os 12 e os 16 anos e 75% dos 16 aos 18 anos. Contudo, a Lei n. 6.086, de 15.7.74, revogou aquela lei e restabeleceu a redação primitiva do art. 80, da CLT, o qual, por fim, foi derrogado pela Lei n. 10.097, de 19.12.00.*

A Constituição Federal, no inciso XXX do art. 7º, proíbe qualquer diferença salarial por motivo de idade.

A Lei n.10.097, de 19.12.2000, estabeleceu para o menor aprendiz o salário mínimo-hora: seis para o aprendiz que não concluiu o curso fundamental; oito para aquele que o concluiu, computando-se as aulas teóricas.

5) *Desde 1919 que a OIT se ocupa da idade mínima para o trabalho.*

Vejamos, em ordem cronológica, as várias Convenções aprovadas, desde então, versando esse assunto:

A) *Convenção n. 5, de 29.10.19, ratificada pelo Brasil a 26.4.34. Proíbe o trabalho de menores de 14 anos, mas, em caráter excepcional, o Japão e a Índia ficaram excluídos dessa restrição. No primeiro país, os maiores de 12 anos poderiam trabalhar se tivessem concluído a instrução primária. Na Índia, os menores de 12 anos podiam trabalhar até em minas, cantarias e indústrias extrativas de qualquer classe.*

B) *Convenção n. 6, de 29.10.19, ratificada pelo Brasil a 26.4.34. Proíbe o trabalho noturno de menores de 18 anos, salvo nas fábricas de ferro e aço, de vidro, de papel, engenhos de açúcar e redução do minério de ouro, nas quais os menores, com mais de 16 anos, poderão ser empregados.*

C) *Convenção n. 90, de 17.6.48, ainda não ratificada pelo Brasil. Proíbe o trabalho noturno a menores de 18 anos, exceto nos casos de aprendizagem ou de formação profissional. Contém disposições especiais em favor de países cujos clima torne o trabalho diurno particularmente penoso.*

D) *Convenção n. 138, de 1973, com vigência internacional a partir de 19.6.76. Ainda não ratificada pelo Brasil e que substitui as convenções anteriores sobre idade mínima para admissão em emprego. Essa idade não pode ser inferior à de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a 15 anos.*

No § 4º, do art. 2º, permite ao País-membro, cuja economia e condições de ensino "não estiverem suficientemente desenvolvidas", definir idade mínima de quatorze anos. Manteve a idade mínima de 18 anos para o exercício de trabalho perigoso, insalubre e também daquele que seja prejudicial à formação moral do adolescente.

Nosso País voltou as costas às lições de prudência e objetividade da OIT. Fixou idade mínima de 16 anos, para um país em que extensas regiões ainda não reúnem as condições mínimas de desenvolvimento socioeconômico que possam dar sustentação à norma que proíbe o trabalho aos menores de 16 anos.

A legião dos "meninos de rua" vai aumentar. A nova idade mínima associada ao parágrafo único do art. 4º da CLT (conta como tempo de serviço o da prestação de serviço militar obrigatório) vai tornar, quase intransponível, a barreira que veda o acesso dos menores de 16 anos ao mercado de trabalho formal.

6) *A Lei n. 8.069, de 13.7.90 (Estatuto da Criança e do Adolescente) encerra disposições relacionadas com o trabalho do menor que modificam e às vezes derrogam aquelas que ventilam a mesma matéria nesta Consolidação. Ao nosso ver, são elas:*

A) *A Constituição Federal é omissa no tangente à vedação, ao menor de 18 anos, do trabalho penoso. Aquele Estatuto, no art. 67, estabelece que o adolescente (menor de 18 e maior de 14 anos) não pode ocupar-se de trabalho penoso.*

B) *Colocado em família substituta, mediante os institutos da guarda, tutela ou adoção (art. 28), o menor será representado no foro trabalhista pelo detentor de um daqueles institutos. Cabe-lhe, outrossim, exercer as prerrogativas outorgadas pela CLT aos pais ou responsáveis do menor.*

C) *Consoante o art. 61 do Estatuto em tela, a proteção ao trabalho dos menores é regulada por legislação especial (a CLT), mas sem prejuízo das disposições daquele.*

7) *O menor de 18 anos, para reclamar na Justiça do Trabalho, tem de ser assistido por seu responsável legal. Daí a conclusão de que sua reclamação não será recebida em Juízo, se não houver tal assistência.*

8) *Não existe a capacidade contratual do menor de 18 anos. É-lhe vedado, outrossim, alterar cláusulas desse contrato ou dar quitações de indenizações trabalhistas sem a assistência de seu responsável legal.*

Desrespeitadas as correspondentes normas desta Consolidação, não fica a empresa com direito de negar ao menor o pagamento de seus salários e de o recusar-se ao cumprimento dos consectários legais durante a prestação irregular de serviços pelo menor desassistido. Se não é dado à empresa alegar a ignorância da lei — notadamente no caso em tela — deve ela arcar com todas as conseqüências da ilicitude do seu ato de admitir, como empregado, menor de 18 anos, sem a assistência imposta por lei.

9) *A capacidade trabalhista sempre se manifestou aos 18 anos, ao contrário do Código Civil de 1916, que estabelecia ser a maioridade adquirida aos 21 anos. O empregado, com aquela idade, pode praticar todos os atos jurídicos relacionados com seu trabalho. Consoante o art. 4º, do novo Código Civil, são relativamente incapazes os maiores de 16 e menores de 18 anos. Atinge-se, assim, a maioridade civil aos 18 anos. De acordo com o inciso V do parágrafo único do art. 5º do CC, cessa para os menores a incapacidade pela existência da relação de emprego, desde que, em função desta, o menor com 16 anos completos tenha economia própria, esta entendida como a condição financeira que lhe permita manter-se com seus próprios recursos.*

10) *A Lei n. 10.748, de 22.10.03, instituiu o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE), vinculando-o a ações dirigidas à promoção da inserção de jovens no mercado de trabalho e sua escolarização. É considerado jovem aquele que tiver a idade entre 16 e 24 anos, e desde que a pessoa atenda cumulativamente os seguintes requisitos: a) não tenha tido vínculo empregatício anterior; b) seja membro de famílias com renda mensal "per capita" de até meio salário mínimo; b) esteja matriculado e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos, nos termos dos arts. 37 e 38, da Lei n. 9.394, de 20.12.96; c) esteja cadastrado nas unidades executoras desse Programa; d) — não seja beneficiado por subvenção econômica de programas congêneres e similares, nos termos do disposto no art. 11 dessa lei.*

Para efeitos da citada Lei, considera-se família a unidade nuclear, eventualmente ampliada por outros indivíduos que com ela possuam laços de parentesco, que forme um grupo doméstico, vivendo sob o mesmo teto e mantendo sua economia pela contribuição de seus membros. O trabalho doméstico e o contrato de trabalho por prazo determinado, inclusive o contrato de experiência, previsto na alínea c do § 2º, do art. 443, da CLT. A inscrição do empregador e o cadastramento do jovem no PNPE serão efetuados nas unidades de atendimento do Sine, ou em órgãos ou entidades conveniados.

O empregador, pessoa jurídica ou física, comprovando estar em regularidade com o FGTS e com o fisco federal, poderá receber uma subvenção econômica do Governo Federal para a geração de empregos que varia de R$ 100,00 a R$ 200,00, conforme seu capital social. No caso de contratação de empregado sob o regime de tempo parcial, o valor das parcelas referidas no § 1º será proporcional à respectiva jornada. As parcelas da subvenção econômica serão repassadas bimestralmente aos empregadores a partir do segundo mês subseqüente ao da contratação. Se houver rescisão do contrato de trabalho de jovem inscrito no PNPE antes de um ano de sua vigência, o empregador poderá manter o posto criado, substituindo, em até trinta dias, o empregado dispensado por outro que preencha os requisitos do art. 2º, não fazendo jus a novo benefício para o mesmo posto, mas somente a eventuais parcelas remanescentes da subvenção econômica, ou extingui-lo, restituindo as parcelas de subvenção econômica, devidamente corrigidas pela Taxa do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia — Selic, para títulos federais.

Eis os aspectos mais relevantes dessa lei.

JURISPRUDÊNCIA

1) Se o menor foi contratado como aprendiz, com contrato de duração determinada, e vem a ser dispensado quando do término do prazo contratual, não pode pretender sua reintegração pelo fato de ter sido alistado para prestação do serviço militar. TRT, 15ª Reg., 4ª T., Ac. 11.785/91, *in* DOESP 10.12.91.

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam à freqüência à escola.

a) revogada;

b) revogada.

* Texto dado pela Lei n. 10.097, de 19.12.00.

NOTA

1) *Antes da edição da Lei n. 10.097, de 19.12.00, o artigo em epígrafe já perdera eficácia com o advento da Constituição Federal que, em sua versão original, vedava qualquer trabalho aos menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz. Posteriormente, a Emenda n. 20, de 16.12.98, veio modificar o texto do inciso XXXIII, do art. 7º, da Lei Maior, assentando a proibição de qualquer trabalho aos menores de 16 anos.*

A precitada Emenda Constitucional tornou, também, ineficaz o art. 6º do Estatuto da Criança e do Adolescente, porque fixa os 14 anos como idade mínima de admissão em emprego.

O parágrafo único do artigo sob comento inovou quanto aos locais em que é proibido o trabalho do menor. Além das vedações inscritas no art. 405, acrescentou as que dizem respeito ao desenvolvimento psíquico e social do menor, bem como no tangente à impossibilidade de ele freqüentar a escola.

O direito comparado denuncia grande variedade de normas legais quanto ao limite de idade para o menor ingressar no mercado de trabalho. Onde o desenvolvimento econômico for insuficiente, nota-se que a legislação autoriza o trabalho de crianças com 11, 12 ou 13 anos. Releva notar que a OIT também adota, nesse particular, critério flexível pelos motivos apontados.

1.1) *O Decreto n. 4.134, de 15 de fevereiro de 2002 (*in *DOU de 18.2.2002, p. 3) promulgou a Convenção n. 146, da Organização Internacional do Trabalho, sobre idade mínima de admissão ao emprego.*

2) *Nos termos do preceito constitucional inicialmente indicado, é lícito ao menor de 16 anos trabalhar na condição de aprendiz.*

Lamentavelmente, o constituinte de hoje não aproveitou a experiência de seu colega de 1946.

A Constituição de então concedeu ao Juiz a faculdade de abrir exceção à regra restritiva do trabalho do menor.

Desta maneira, em face da situação de penúria de uma família e reconhecida a importância da ajuda do menor para a subsistência daquela, dava-lhe o Juiz a necessária autorização para trabalhar.

*O Decreto n. 4.134, de 25.2.2002 (*in *DOU de 18.2.2002, pp. 3/5) promulgou a Convenção n. 138 da OIT, bem como sua Recomendação n. 146, tendo por objeto a erradicação do trabalho infantil.*

O disposto no artigo em estudo concilia-se com a Convenção n. 138 da OIT, promulgada pelo Decreto n. 4.134, de 15.2.2002.

É por demais rígida a norma encerrada no artigo em estudo e isto é incompatível com os bolsões de miséria que, infelizmente, ainda há em vários pontos do território nacional.

3) *A Lei n. 6.224/75 veda, ao menor de 18 anos, o exercício da profissão de propagandista e de vendedor de produtos farmacêuticos.*

4) *A Lei n. 10.219, de 11.4.2001, regulamentada pelo Decreto n. 3.823, de 28.5.2001 (*in *Dou de 29.5.01,p. 1), instituiu a bolsa-escola.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Menor impúbere não tem capacidade para confessar. Logo, a declaração que preste, como autor, quando interrogado em juízo, não constitui fundamento válido para extinção do processo, por ilegitimidade da parte. TRT, 3ª R., 3ª T., RO- 6.102/95, *in* DJ/MG de 15.8.95, p. 44.

2) O pedido de demissão formulado por empregado menor prescinde da assistência de seu responsável legal. TRT, 12ª R., 2ª T., RO-3.929/93, *in* DJ/SC de 8.6.95, p. 79.

Art. 404. Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 e as 5 horas.

NOTA

1) *O inciso XXXIII do art. 7º, da Constituição Federal proíbe o trabalho noturno dos menores de 18 anos.*

2) *A imperatividade da norma não admite qualquer ajuste do menor com a empresa, ainda que assistido por seu responsável legal, visando à prestação do trabalho noturno.*

3) *A Convenção n. 6, da Organização Internacional do Trabalho, de 1919, define como trabalho noturno aquele que se cumpre das 22 às 5 horas. Admite, aos maiores de 16 anos, trabalho noturno em empresas de funcionamento contínuo. Chega, ainda, a admitir que o intervalo entre duas jornadas seja inferior a 11 horas nos países tropiciais, onde se costuma suspender a jornada, em meio, para descanso.*

4) *O conceito de trabalho noturno não mais atende às exigências da hora presente, máxime nas grandes cidades. Nestas, é uma temeridade permitir que um menino de 16 ou de 14 anos (se aprendiz) se desloque de sua residência ao local de trabalho, expondo-se, no trajeto, à violência que, num crescendo, vem causando geral apreensão. Pelo menos para o trabalho do menor, o trabalho noturno deveria iniciar às 19 horas e não às 22, nas cidades mais populosas do País.*

Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:

I — nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para este fim aprovado pelo Diretor-Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho (atualmente Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho);

II — em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º (Revogado pela Lei n. 10.097, de 19.12.00).

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, "dancings" e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º.

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

NOTA

1) *A Constituição Federal de 1988 diz, no inciso XXXIII do art. 7º (com redação dada pela Emenda Constitucional n. 20, de 16.12.98), proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz a partir de quatorze anos. Com fundamento nesse preceito constitucional, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069, de 13.7.90) veio dispor em seu art. 67: "Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalhadores, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado trabalho: I — noturno realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte; II — perigoso, insalubre ou penoso; III — realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social; IV — realizado em horários e locais que não permitam a freqüência à escola."*

Como assinalado anteriormente, a Lei n. 10.097, de 19.12.00, revogou o parágrafo primeiro do artigo em estudo, parágrafo que autorizava o trabalho de aprendizes maiores de 16 anos em locais insalubres, se estes, depois de vistoriados pela autoridade competente, fossem dotados de meios de proteção contra riscos ocupacionais. É certo, porém, que a Constituição, no inciso XXXIII, do art. 7º, não admitia exceção à proibição do trabalho do menor em ambiente insalubre.

Rígida interpretação da precitada norma constitucional vai dificultar sobremaneira o aprendizado de alguns ofícios que, obrigatoriamente, se realiza em ambiente insalubre como na indústria siderúrgica ou de vidros — por exemplo. É sabido, outrossim, que depois dos 18 anos não é fácil recrutar aprendizes de tais profissões. Acabaremos, com o decorrer do tempo, ter de importar de outros países certos trabalhadores qualificados.

Como não podemos fugir a essa realidade, pensamos que um aprendiz, devidamente protegido por EPI ou por processo de prevenção coletivo, nada sofrerá em locais insalubres. Deste modo, se o MT declarar que o aprendiz, em tal situação, está perfeitamente resguardado contra a ação maléfica de agentes provocadores de insalubridade, não vemos qualquer inconveniente em seu treinamento profissional.

Não negamos que o assunto é polêmico. Contudo, trata-se de questão de suma importância para o futuro da economia nacional e, por isso, deve o Ministro do Trabalho posicionar-se diante do assunto, ou melhor, da controvérsia, o mais depressa possível.

Se o silêncio dessa autoridade se prolongar em demasia, é de alvitrar-se u'a mudança no Estatuto da Criança inspirada na fórmula contida no § 1º do artigo sob comento.

A Convenção n. 138 da OIT, aprovada pelo Dec. n. 4.134, de 15.2.2002, em seu art. 3º, no § 3º, permite o trabalho do menor, a partir dos 16 anos, em ambiente insalubre desde que sua saúde e sua moral sejam eficazmente protegidas. O preceito contraria a supracitada norma da Constituição Federal e, por isso, infelizmente, não integra o nosso sistema legal.

*Inobstante, a Portaria n. 20 do MTE/SIT, de 13.7.2001 (*in *DOU de 14.9.2001), alterada pela Portaria n. 4,de 21.3.2002 (*in *DOU de 22.3.2002) com relação das atividades proibidas aos menores de 18 anos, autoriza os trabalhos técnicos e administrativos desses menores desde que realizados fora das áreas de riscos à saúde e à segurança. Permite o trabalho dos menores de 18 anos em ambientes insalubres ou perigosos desde que laudo feito por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho ateste a não exposição do menor a riscos que possam comprometer a saúde e a segurança. Esse laudo deve ser depositado na respectiva Delegacia Regional do Trabalho. Revogou a Portaria n. 6, de 5.2.2001.*

2) *O Decreto-lei n. 2.318, de 30 de dezembro de 1986, dispõe, em seu art. 4º, que as empresas deverão admitir como assistidos, com jornada de 4 horas, sem vinculação com a previdência social, menores entre 12 e 18 anos de idade, que freqüentem escola. Empresas que tenham no mínimo 5 e no máximo 100 empregados são obrigados a admitir, a título de iniciação ao trabalho, menores assistidos no equivalente a cinco por cento do total de empregados existentes em cada um dos seus estabelecimentos. As frações unidade darão lugar à admissão de um menor. Em relação "aos gastos efetuados com os menores assistidos, as empresas não estão sujeitas a encargos previdenciários de qualquer natureza, inclusive FUNRURAL, nem a recolhimentos em favor do FGTS".*

O citado diploma legal foi regulamentado pelo Dec. n. 94.338, de 18.5.87, e só ele nos dá o conceito de menor assistido (parágrafo único, do art. 1º). Estão as empresas dispensadas de quaisquer recolhimentos ao INSS e ao FGTS, tendo por base a remuneração paga ao menor assistido. Ressalvados os dispositivos da CLT atinentes à jornada de trabalho, entendemos que os demais se aplicam ao trabalho do menor assistido.

O assistido não é um assalariado e, por isso, a norma foi recebida pela CF de 1988.

3) *O § 2º, do artigo em foco, refere-se ao trabalho do menor nas ruas e outros logradouros públicos. Condiciona-o a uma autorização do Juiz de Menores. É claro que, na hipótese, se cuida do trabalho subordinado, isto é, o menor é empregado de alguém para exercer determinada atividade nas ruas. Em se tratando de jornaleiros (com o sentido de vendedor de jornais), aquela autorização só será dada se o menor estiver vinculado a uma instituição oficialmente reconhecida e com a finalidade de amparar tal classe de trabalhador menor.*

Estamos em que o disposto no parágrafo 2º do artigo em estudo não contraria qualquer disposição do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069, de 13.7.90).

Art. 406. O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras "a" e "b" do § 3º do art. 405:

I — desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II — desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

NOTA

1) *Não só foi recebida pela nova ordem constitucional como também pelo Estatuto da Criança e do Adolescente a regra abrigada no artigo sob comento.*

Manteve-se a faculdade de o Juiz de Menores (agora, Juiz da Infância e Juventude) autorizar o trabalho do menor nos teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, dancings e estabelecimentos análogos, em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes — desde que fique comprovado o fim educativo da representação e que não seja nociva à formação moral do menor. Há um outro pressuposto para essa autorização do Juiz de Menores: a prova de que o trabalho do menor nos supramencionados ambientes seja indispensável à sua própria subsistência ou à de seus familiares.

Art. 407. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do artigo 483.

NOTA

1) *A autoridade competente, a que faz remissão o artigo em epígrafe, tanto pode ser o Juiz da Infância e Juventude como o representante do Ministério do Trabalho.*

Presume-se que o empregador sabe que o trabalho atribuído ao menor era prejudicial à sua saúde ou à sua formação moral. Dessarte, se a autoridade entender que a empresa deve transferir o menor para outra função, o empregador tem de atender a essa recomendação. Se desobedecer ou se não tiver condições fáticas para acolher a decisão da autoridade, estará o contrato de trabalho rescindido, com todos os consectários previstos nesta Consolidação.

2) *O Decreto n.3.597, de 12.9.00 (in DOU de 13.9.00, p. 4) aprovou a Convenção n.182 e a Recomendação n.190 da OIT sobre a Proibição das Piores formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação. Esses atos multilaterais entrarão em vigor, no território nacional, a partir de 2.2.2001. Criança para essa Convenção é a pessoa que tiver menos de 18 anos. Em nosso entendimento, a eficácia de qualquer programa de proteção da "criança" depende, em boa medida, do grau de desenvolvimento econômico da nação e, conseqüentemente, do padrão de vida do seu povo.*

Art. 408. Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

NOTA

1) *O responsável legal (pai, mãe ou tutor) do menor tem a faculdade, outorgada pelo artigo em epígrafe, de postular a extinção do contrato de trabalho se se convencer de que a execução deste último é prejudicial à saúde ou à formação moral do menor.*

Não esclarece o dispositivo se, na hipótese, tem o menor direito a qualquer indenização. Ao nosso entender, existe esse direito. Como assinalamos em nota ao artigo anterior, deve o empregador saber se o trabalho escolhido para o menor na empresa é ou não nocivo à sua formação física ou moral. Na hipótese, o menor não é obrigado a dar aviso prévio a seu empregador.

Art. 409. Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

Art. 410. O Ministro do Trabalho poderá derrogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere a alínea "a" do artigo 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre que determinou a proibição.

NOTA

1) *Como observamos na nota n. 1 ao art. 405, o casuísmo da nova Constituição originou um problema social com reflexos negativos muito sérios, qual seja, a impossibilidade de o menor de 18 anos realizar um aprendizado profissional em ambiente insalubre.*

A Constituição, no art. 7º, inciso XXXIII, proíbe — sem qualquer ressalva — o trabalho do menor aprendiz em local insalubre. O Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069, de 13.7.90) no art. 67 disciplinou a questão de modo idêntico.

Fica, portanto, bailando no ar uma interrogação: é lícito ao Ministro do Trabalho autorizar o trabalho do menor sob condições de insalubridade depois de assegurar-se que o EPI ou o sistema de proteção coletiva não permitirão que ele sofra qualquer dano em sua saúde?

A controvérsia ainda não chegou aos tribunais e os doutrinadores (ao que saibamos) ainda não se deram conta da extraordinária relevância do assunto. Aqueles que perfilham a interpretação literal dos supracitados dispositivos dentro em pouco serão responsáveis pela carência de mão-de-obra qualificada em determinados setores econômicos. O fenômeno — que consideramos inevitável — resultará do fato de que os maiores de 18 anos não se sentirão atraídos a aprender um ofício quando já se sentem responsáveis por encargos que reclamam recursos mais amplos do que aqueles com que, de ordinário, se remunera o aprendiz.

À luz dessas considerações é duvidosa a legalidade da norma encerrada no artigo em estudo.

Nele se afirma que o Ministro do Trabalho está autorizado a derrogar qualquer proibição decorrente do quadro de atividades em locais insalubres vedadas ao menor de 18 anos "quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre que determinou a proibição."

De fato, se a proteção oferecida ao menor é de tal natureza que ele nenhum dano sofrerá, quanto à saúde, é-nos dado concluir que para esse menor a insalubridade não oferece qualquer risco.

A nosso sentir, o art. 410, aqui sob comento, não ofende frontalmente o inciso XXXIII do art. 7º da Constituição. O Supremo Tribunal Federal vem adotando a tese de que só se desenha a inconstitucionalidade de uma norma legal quando vulnera, de modo claro, o texto da Lei Maior. Ora, se a autoridade competente certifica que as medidas preventivas seguidas pela empresa anularam a insalubridade do local, o trabalho do menor nesse mesmo ambiente não importa em desrespeito à regra constitucional. Para proteger-se contra eventual acusação de estar desrespeitando o inciso XXXIII do art. 7º em foco, seria o caso de a empresa interessada provocar, através de ação declaratória, um pronunciamento da Justiça do Trabalho.

SEÇÃO II

Da Duração do Trabalho

Art. 411. A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 412. Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em dois turnos, haverá um intervalo de repouso não inferior a onze horas.

Art. 413. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I — até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado;

II — excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

NOTA

1) *Os arts. 375 e 378, mencionados no parágrafo único do art. 413, foram derrogados pela Lei n. 7.855, de 24.10.89.*

1.1) *V. Portaria n. 5, de 21 de janeiro de 1944, do MTPS, com modelo de quadro de horário e de relação de empregados menores. Integra, também, a portaria a relação dos serviços e locais perigosos e insalubres, em que é vedado o trabalho do menor.*

2) *Em sua redação original, o artigo proibia a prorrogação do trabalho do menor de 18 anos. Presentemente, mercê da modificação introduzida pelo aludido dec.-lei, é lícita essa prorrogação até mais duas horas diárias, independentemente de acréscimo salarial, se for ela objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Na hipótese, o limite semanal de 44 horas há de ser respeitado. Dessa forma, as empresas não terão maiores dificuldades para implantar a semana reduzida de trabalho.*

Consoante o inciso XIII, do art. 7º da Constituição Federal, o limite semanal passou a ser de 44 horas.

3) *Por motivo de força maior a jornada do menor pode ser dilatada até 12 horas, mas, aí, terá direito ao adicional de 50% sobre a hora normal. Cabe à empresa provar que, no caso, o trabalho do menor é imprescindível ao seu funcionamento, na emergência.*

O inciso XIII, do art. 7º da Constituição Federal, modificou o inciso I do artigo sob análise para estatuir que a duração do trabalho, na semana, é de 44 horas, enquanto o inciso XVI do mesmo dispositivo constitucional altera o inciso II também do art. 413 para estabelecer a remuneração da hora extraordinária com 50% a mais da hora normal.

4) *A prorrogação de jornada do menor deve ser comunicada à autoridade competente no prazo de 48 horas (parágrafo único do art. 376).*

5) *O período extraordinário de trabalho do menor deve ser sempre precedido de 15 minutos de descanso.*

6) *Reza o art. 411 que também se aplicam ao menor as disposições genéricas relativas à duração do trabalho, atendidas as restrições contidas neste Capítulo. Donde se conclui que sua jornada é de 8 horas e serão*

obrigatórios os intervalos entre turnos e jornadas de trabalho, previstos para o adulto. Tem, ainda, o menor direito ao repouso semanal remunerado e aos feriados.

Pelo exposto, se verifica que o art. 412 — assegurando um intervalo de onze horas entre duas jornadas de trabalho do menor — é dispensável, pois a exigência já existe em outro ponto desta Consolidação.

7) *Incluímo-nos entre aqueles que entendem ser o regime da compensação de horário, admitido no art. 413 em epígrafe, danoso ao desenvolvimento físico do menor de 18 anos. Todavia, o legislador procurou enfrentar a realidade buscando uma solução que lhe pareceu a "menos pior". Persistir na fórmula primitiva, que vedava a compensação de horário para que a semana fosse de cinco dias, era conservar na ociosidade milhares e milhares de menores, pois em muitas empresas existe o velho hábito de não trabalhar todos os dias da semana. Reconheçamos que o legislador foi, no caso, cauteloso, uma vez que estabeleceu a exigência de o regime em questão ser objeto de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Assim, deu ao sindicato de empregados a oportunidade de examinar o caso particular de cada empresa, a fim de a compensação ser, eventualmente, rodeada de precauções tendentes a proteger a saúde do menor.*

8) *Diz o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal: "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;".*

É inquestionável não ser das melhores essa redação.

Não deixa claro se a compensação em tela pode ser efetivada por meio de acordo individual ou coletivo.

A doutrina e a jurisprudência se têm inclinado favoravelmente à tese de que a compensação de horário pode ser implantada por meio de acordos individuais entre a empresa e os trabalhadores.

Art. 414. Quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

NOTA

1) *O artigo admite a pluriatividade profissional do menor, mas não permite que as várias jornadas de trabalho reunidas dêem total superior a 8 horas diárias ou 44 semanais. Exemplificando: numa empresa pode trabalhar 5 horas e, noutra, 3. Para que a exigibilidade da regra enunciada no artigo em epígrafe seja real, deveria a lei estabelecer que, na Carteira de Trabalho, cada empregador fosse obrigado a indicar a jornada de trabalho do menor. No caso de duplo contrato de trabalho, com jornada superior a 8 horas, a empresa que admitiu o menor em último lugar terá de reduzir-lhe o número de horas trabalhadas ou, em caso de impossibilidade, dispensá-lo, pagando-lhe as verbas previstas para a despedida injusta.*

SEÇÃO III

Da Admissão em Emprego e da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Art. 415. Revogado pelo Dec.-lei n. 926, de 10 de outubro de 1969. Esse diploma legal deu nova redação a vários artigos desta Consolidação, pertinentes à identificação profissional e, um deles, estatuiu que a Carteira de Trabalho para o adulto, como para o menor, teria o mesmo modelo.

Arts. 416 e 417. Revogados pelo Dec.-lei n. 926, de 10.10.69, DOU de 13.10.69.

Art. 418. Revogado pela Lei n. 7.855, de 24.10.89.

Art. 419. Revogado pela Lei n. 5.686, de 3.8.71, DOU de 3.8.71.

NOTA

1) *Os dispositivos acima indicados e que foram derrogados exigiam do menor, na emissão da carteira de trabalho, a prova de saber ler e escrever, mediante documento comprobatório de conclusão do curso primário.*

Era uma exigência completamente dissociada da nossa realidade em que a maior parte das famílias se encontra em nível de rendimento econômico dos mais baixos e que por isso, não pode prescindir da ajuda do trabalho do menor para que o orçamento doméstico tenha pequeno reforço.

De outro lado, ninguém ignora que esse padrão de vida — dos mais aviltantes na sociedade internacional — faz com que os menores não tenham condições para freqüentar regularmente o curso primário.

Assim, em nosso entendimento, a supressão dos arts. 415 usque *419 veio colocar a CLT, no tocante ao trabalho do menor, em harmonia com o atual estágio do nosso desenvolvimento social.*

De notar-se que boa parcela da população do nosso país é constituída de menores de 18 anos, cuja única fonte de receita é o salário.

Seria um absurdo condenar-se à fome muitos desses menores só porque não puderam concluir o curso primário.

Com sua visão destorcida da realidade nacional, o legislador, no passado, pôs de lado o direito à vida para editar uma norma que, pelo menos no papel, significava que o Brasil estava em pé de igualdade com muitos países desenvolvidos no tocante ao limite mínimo de idade para ingresso no mercado de trabalho.

Por derradeiro, a Constituição Federal, no inciso XXXIII do art. 7º, estatui a proibição de qualquer trabalho a menores de 16 anos e silencia sobre qualquer exigência outra para a sua admissão a emprego.

Arts. 420 a 423. Revogados pela Lei n. 5.686, de 3 de agosto de 1971.

NOTA

1) *O parágrafo único do art. 420 dispunha que o representante legal tinha o dever de promover, perante a autoridade administrativa, a reclamação objetivando a correta anotação da Carteira de Trabalho do Menor.*

Temos para nós que o próprio menor não está impedido de tomar semelhante iniciativa. O art. 439 desta Consolidação veda ao menor firmar recibo de quita-

ção quando da rescisão do seu contrato de trabalho. Afora isso, tem o menor a liberdade de ir à Delegacia Regional do Trabalho, nos termos do art. 29, postular a anotação de sua Carteira de Trabalho. Ocioso dizer que semelhante reivindicação, se levada a Juízo, o menor deverá ser assistido por seu representante legal.

SEÇÃO IV

Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores — Da Aprendizagem

Art. 424. É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

NOTA

1) *A lei civil atribui ao casamento de mulher menor de 18 anos diversos efeitos, mas entre eles não se há de incluir qualquer implicação com o contrato de aprendizagem. O simples fato do casamento não importa aumento de capacidade técnica, no que se refere à relação trabalhista. Se a menor era aprendiz de determinado ofício antes das núpcias, continua a sê-lo depois destas.*

2) *V. Portaria n. 553, de 20.10.76, do MTE, dispondo sobre a formação do Conselho Federal de Mão-de-Obra.*

3) *O artigo em epígrafe relaciona várias hipóteses que obrigam o responsável legal do menor a afastá-lo do emprego. Quando o fato tiver por causa condição personalíssima do menor, entendemos que o empregador não está sujeito a qualquer sanção; quando, porém, tiver ele alguma responsabilidade pela situação, que impossibilite o menor de continuar no emprego, não resta dúvida que terá de pagar ao menor as verbas exigidas habitualmente, na despedida injusta. Por analogia, aplica-se ao caso o disposto no parágrafo único, do art. 407.*

4) *A Lei n. 8.069, de 13.7.90 (Estatuto da Criança e do Adolescente) dispõe, no art. 21, que o pátrio poder será exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe e, em caso de divergência entre eles, compete à autoridade judiciária competente dirimir a controvérsia.*

A colocação do menor em família substituta é feita mediante guarda, tutela ou adoção. Admite ainda a lei tal espécie de família na ausência eventual dos pais ou responsável.

A guarda (art. 33 do Estatuto) obriga à prestação de assistência material, moral e educacional à criança ou adolescente, conferindo a seu detentor o direito de opor-se a terceiros, inclusive aos pais. Na guarda, a criança ou adolescente adquirem a condição de dependente para todos os fins e efeitos de direito, inclusive previdenciários.

A tutela, nos termos da lei civil, é conferida a toda pessoa de até 21 anos incompletos. Acarreta a suspensão do pátrio poder.

A adoção passou a ser regida pelo Estatuto. O adotando deve contar, no máximo, 18 anos à data do pedido, salvo se já estiver sob a guarda ou tutela dos adotantes.

Eis, em apertada síntese, aqueles que, nos termos do art. 424, têm o dever de afastar o menor de emprego que lhe reduza o tempo de estudo ou de lazer e que ponha em risco sua saúde ou formação moral.

5) *V. Lei n. 8.315, de 23.12.91, dispondo sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural — SENAR e estabelecendo que seu órgão máximo é um Conselho de que fazem parte representantes do poder público e dos empregadores e trabalhadores rurais. Seu custeio é feito mediante contribuição mensal compulsória de 2,5% sobre o montante da remuneração paga a todos os empregados das pessoas jurídicas de direito privado que exerçam atividades agroindustriais, agropecuárias, extrativistas, vegetais e animais, cooperativistas rurais, sindicais patronais rurais, doações, legados, subvenções da União, Estados e Municípios, multas arrecadadas por infração de dispositivos, regulamentos e regimentos oriundos da sobredita lei, receitas operacionais e contribuição prevista no art. 1º do Decreto-lei n. 1.989, de 28.12.82, combinado com o art. 5º do Decreto-lei n. 1.146, de 31.12.70.*

6) *Sobre conceito de aprendiz ver o Decreto n.31.546, de 6.10.52.*

Art. 425. Os empregadores de menores de 18 anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras de higiene e segurança do trabalho (atualmente Segurança e Medicina do Trabalho).

NOTA

1) *Entendemos que "os bons costumes e a decência pública" devem ser objeto de cuidados de todos os empregadores e não apenas daqueles que empregam menores de 18 anos. Diremos, na hipótese, que o empregador deve ter cuidados especiais com o clima moral de sua empresa, quando nela labutarem menores de 18 anos.*

Art. 426. É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.

Art. 427. O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a freqüência às aulas.

Parágrafo único. Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que dois quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de trinta menores analfabetos, de 14 a 18 anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

NOTA

1) *Não esclarece o art. 427 se as aulas são de 1º ou 2º grau. Atentando para o parágrafo, do artigo supra, pode-se pensar em que o legislador tinha o intuito*

de propiciar a formação de nível primário. O texto do artigo em epígrafe não é muito claro e, por isso, não se sabe se "o tempo que for necessário para a freqüência às aulas" é aquele de que necessita o menor para ir do local de trabalho ao colégio ou se esse tempo é aquele que precisa para ajustar o horário de trabalho ao horário de aulas. Não nos parece, porém, que a intenção do legislador tenha sido a de descontar do horário de trabalho todo o período de aulas. Assim acreditamos por duas razões: a educação de base do menor não é problema que cabe exclusivamente ao empregador resolver, mas pela comunidade junto com a empresa; se as aulas valerem como tempo de serviço, poucos serão os menores que lograrão emprego se não tiverem concluído o curso primário pelo menos.

2) *V. Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei n. 9.394/96).*

3) *A Constituição anterior, no art. 178, dispunha o seguinte: "As empresas comerciais, industriais e agrícolas são obrigadas a manter o ensino primário gratuito de seus empregados e o ensino dos filhos destes, entre os sete e os quatorze anos, ou a concorrer para aquele fim mediante a contribuição do salário-educação, na forma que a lei estabelecer". Com a referida contribuição, ficava o empregador desobrigado da exigência no parágrafo único do artigo sob comentário.*

A Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, dispõe no § 5º do art. 212 (com redação dada pela Emenda Constitucional n.14, de 12.9.96) que "o ensino fundamental público terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação recolhida, pelas empresas, na forma da Lei".

Sobre salário-educação ver Leis ns. 9.424 e 9.766, respectivamente, de 24.12.96 e de 18.12.98.

Temos como certo que esta norma constitucional não conflita com o Dec.-lei n. 1.422, de 23.10.75, que instituiu o salário-educação. Deste modo, até que nova lei venha dispor em contrário, os empregadores que contribuem para o salário-família estão desobrigados da exigência encerrada no parágrafo único do art. 427.

V. Decreto n. 994, de 25.11.93, dispondo que o crédito da arrecadação do salário-educação, previsto no § 5º do art. 212 da Constituição e no Decreto-lei n. 1.422, proveniente das empresas optantes pelo Sistema de Manutenção de Ensino Fundamental — SME, será efetuado no Banco do Brasil diretamente ao Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. Revoga, ainda, os arts. 4º, 5º e § 2º do art. 11 do Decreto n. 87.043, de 22.3.82.

4) *Dispõe a Lei n. 6.494, de 7 de novembro de 1977, que as pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as instituições de ensino podem aceitar, como estagiários, alunos regularmente matriculados e que venham freqüentando, efetivamente, cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis superior, profissionalizante de 2º grau e escolas de educação especial (alteração feita pela Lei n. 8.859, de 23.3.94). É imprescindível que o estágio se realize em local que tenha condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, bem como de complementar o ensino. O estágio depende de um termo de compromisso entre o estudante e a empresa, com a interveniência obrigatória da instituição de ensino a que estiver ligado o primeiro. O horário de trabalho deve guardar compatibilidade com o horário escolar. Não diz a lei qual a duração do estágio, mas é fora de dúvida que ele não poderá prolongar-se depois da conclusão do curso.*

Tem-se verificado, na prática, que muitos estagiários — depois da conclusão do curso — são aproveitados pela empresa. Isto acontece porque, durante o estágio, podem os empregadores observar suas qualidades morais e profissionais e, depois, atraí-los para sua empresa.

A supracitada lei foi regulamentada pelo Dec. n. 87.497, de 18.8.82.

Em se tratando de entidade da administração ou indireta, o desvirtuamento do compromisso de estágio não dá nascimento ao vínculo empregatício, porque a isto se opõe o art.37 da Constituição da República.

5) *V. Decreto n. 1.258, de 29.9.94 (*in *DOU 30.9.94), promulgando a Convenção n. 140 sobre licença remunerada para estudos.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Estágio. Lei n. 6.494/77. A correlação entre o currículo escolar e a atividade desenvolvida pelo estudante na empresa não constitui exigência expressa na Lei n. 6.494/77, relativa aos estágios. Mesmo porque, a finalidade básica desse aprendizado é a integração sócio-cultural-profissional do estudante, o que contribui para a sua futura atividade. Não há, assim, como se pretender violação direta da Lei. TST, SDI, E-RR 55902/92.7, *in* DJU 24.3.95, p. 6.919.

2) Estágio. Lei n. 6.494/77. A legislação em foco foi editada com a finalidade de permitir que as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da Administração Pública pudessem admitir estudantes como estagiários, ainda que executando tarefas burocráticas ou administrativas, lado a lado com os empregados. O objetivo da lei é de propiciar ao estudante aperfeiçoamento teórico e prático que lhe poderá ser útil em sua vida profissional após a formatura, com a vantagem adicional de o estágio ser aceito como "experiência profissional", para efeito de currículo. Ademais, o inciso II do art. 37 da Carta Magna, "exige a aprovação prévia em concurso público como pressuposto em cargo ou emprego público". É notório que o Reclamado exige a aprovação em concurso público para a admissão de pessoal. TST, 3ª T., RR-87943/93.3, *in* DJU 19.5.95, p. 14.246.

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido salário mínimo hora.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

* Redação dada pela Lei n. 10.097, de 19.12.00.

NOTA

1) *A CLT, em seu texto original, não nos oferecia o conceito de contrato de aprendizagem. É o que faz, agora, o artigo supra, com redação dada pela Lei n.10.097, de 19.12.2000. Trata-se de contrato por prazo determinado, nunca superior a dois anos e ao qual não se aplicam os arts.479 e 480 desta Consolidação relativos ao término dos contratos por prazo determinado e respectiva indenização. É da sua essência a anotação, na Carteira de Trabalho do aprendiz, da indicação da matrícula em curso de formação metódica. É rescindível esse contrato pelo responsável legal do menor se provado que sua atividade prejudica seu desenvolvimento físico, psíquico e moral. A SSST, do MTE, relaciona na Portaria n.6, de 21.2.2000, os trabalhos que são vedados ao menor e ao aprendiz. Está, tacitamente, derrogado, o art.80 da CLT.*

O contrato de aprendizagem tem de ser, obrigatoriamente, celebrado por escrito, nele se definindo as condições do aprendizado. O dispositivo em estudo assegura, ao aprendiz, o salário mínimo-hora. É vedado ao empregador estipular menor remuneração.

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

a) revogada;

b) revogada.

§ 1º-A O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, darão lugar à admissão de um aprendiz.

NOTA

1) *V. Dec.-lei n. 4.048, de 22 de janeiro de 1942, que criou o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI), dando-lhe o encargo de organizar e administrar, em todo o País, escolas de apredizagem para industriários.*

O artigo sob comento tem texto dado pela Lei n. 10.097, de 19.12.00. Modificou-o, apenas, para assentar que o aprendizado profissional abrange outras entidades além do SENAI.

O limite indicado no "caput" do artigo em estudo não atinge as entidades sem fins lucrativos dedicadas à educação profissional. Os aprendizes que forma devem ser considerados como tais nas empresas.

2) *V. Dec.-lei n. 4.481, de 16 de julho de 1942 e em especial seu art. 1º (com a redação dada pelo Dec.-lei n. 9.576, de 12.8.46): "Os estabelecimentos industriais de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nas escolas mantidas pelo SENAI um número de aprendizes equivalente a 5% no mínimo e 15% no máximo dos operários existentes em cada estabelecimento e cujos ofícios demandem formação profissional". Compete ao Conselho Nacional do SENAI fixar as percentagens de aprendizes dentro dos limites supra.*

Ainda em consonância com o supracitado diploma legal: a) os cursos destinados à formação profissional dos aprendizes funcionarão dentro do horário normal de seu trabalho; b) sempre que se verificar a matrícula de um aprendiz em cursos do SENAI deverá o empregador anotar, na Carteira de Trabalho do menor, a data e o curso em que a mesma matrícula se verificou; c) os aprendizes são obrigados à freqüência do curso de aprendizagem em que estejam matriculados, de acordo com horário escolar estabelecido, mesmo nos dias úteis em que não haja trabalho na empresa; d) a falta reiterada no cumprimento de deveres escolares será considerada justa causa para a dispensa do aprendiz; e) nenhum aprendiz poderá, antes do fim do curso, ser retirado da Escola SENAI ou substituído por outro, por iniciativa do empregador; f) o empregador que aceitar, como seu empregado, o menor que tenha iniciado a aprendizagem no SENAI, deverá fazê-lo continuar o curso.

3) *V. Dec.-lei n. 4.936, de 7 de novembro de 1942, que ampliou o campo de ação do SENAI e lhe deu nova denominação: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.*

4) *V. Dec.-lei n. 6.246, de 5 de fevereiro de 1944, que modificou o processo de cobrança das contribuições devidas pelas empresas ao SENAI. Estabeleceu, outrossim, que a contribuição de 1% incidirá sobre o salário que serve de base ao pagamento da quota previdenciária (salário-de-contribuição de que trata o art. 138, da Consolidação das Leis da Previdência Social).*

5) *V. Dec.-lei n. 8.621, de 10 de janeiro de 1946, que criou o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC). A contribuição exigida dos comerciários é igual à dos empresários industriais.*

6) *V. Dec.-lei n. 8.622, de 10 de janeiro de 1946, com disposições sobre deveres dos empregadores e dos trabalhadores aprendizes.*

7) *V. art. 80, desta Consolidação, cujo texto (revogado pela Lei n. 5.274, de 24.4.67 e restaurado pela Lei n. 6.086, de 15.7.74, encerra conceito de aprendiz; é o menor de 12 a 18 anos sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho.*

8) *V. Portaria n. 1.055, de 23 de novembro de 1964, dispondo sobre aprendizagem no próprio emprego.*

9) *V. Lei n. 6.494, de 7.12.77, e seu Decreto regulamentador n. 87.497, de 18.8.82, que disciplina a figura do estagiário dentro das empresas. Dá as linhas mestras do contrato-padrão. Essa lei veio regulamentar a matéria, que, inicialmente, era disciplinada por uma simples Portaria de n. 1.002, de 29.09.67, do MTE.*

10) *V. Dec.-lei n. 1.305, de 8.1.74, que determina o recolhimento de contribuições ao Fundo para Ensino Profissional Aeronáutico, que anteriormente cabia ao SENAI.*

11) *V. Portaria MTE n. 3.082, de 23.2.79, sobre isenção de contribuição da empresa ao SENAI com o fim de suplementar seus investimentos e encargos em sistema próprio de formação profissional.*

12) *O contrato de aprendizagem tem como pressuposto a idade-limite de 18 anos para o menor. Sua duração é determinada e corresponde ao período pre-*

fixado para o treinamento. Vencido o prazo e obtida a carta de ofício, o menor deixa de ser aprendiz. Se ainda não completou 18 anos, nada impede que seja aprendiz, em outra empresa, de outro ofício.

Recordamos, neste passo, que o inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal, autoriza o trabalho do menor com menos de 14 anos desde que seja aprendiz.

13) *Deveria a lei ocupar-se da requalificação profissional dos maiores de dezoito anos.*

14) *O percentual de aprendizes deve incidir sobre o número de cargos existentes na empresa, que demandem formação profissional.*

15) *A Portaria n. 3.082, de 23.2.79, do MTE, regula a isenção da contribuição ao SENAI.*

16) *Dispõe o Dec.-lei n. 1.867, de 25 de março de 1981, e o Dec. n. 1.861, de 25 de fevereiro de 1981, que as contribuições compulsórias dos empregadores, calculadas sobre a folha de pagamento e recolhidas pelo INSS em favor de entidades como o SESI, SENAI, SESC e SENAC, passarão a incidir até o limite máximo de exigência das contribuições previdenciárias, mantidas as mesmas alíquotas e contribuintes. O novo diploma legal só alterou a base de cálculo. Aqueles que são obrigados a fazer tais contribuições continuam a ser os mesmos.*

17) *V. Dec.-lei n. 2.318, de 30.12.86, regulamentado pelo Dec. n. 94.338, de 18.5.87, dispondo sobre a iniciação ao trabalho do menor assistido, dos 12 aos 18 anos.*

A Constituição Federal, no inciso XXXIII do art. 7º, só autoriza o trabalho do menor com 16 anos.

A restrição ao trabalho do menor contida no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal diz respeito àquele que realiza trabalho subordinado, mediante salário. O menor assistido não é um assalariado, como o diz expressamente o Dec.-lei n. 2.318.

JURISPRUDÊNCIA

1) Aprendiz. Tempo de serviço. Anotação na CTPS. Efeitos. O período em que o obreiro esteve em aprendizado na empresa, embora esta não lhe tenha feito a contraprestação pecuniária pelos serviços executados, é computável no tempo de serviço do empregado. TST, 3ª T., RR-80439/93.9, *in* DJU 18.11.94, p. 31.614.

2) O menor aprendiz que desenvolve sua atividade em empresa comercial ou industrial, em favor de quem emprega sua força de trabalho recebendo como contraprestação aprendizagem e salário, está vinculado a um autêntico contrato de trabalho de tipo especial: o contrato de aprendizagem. Por outro lado, se o reclamado não cumpriu sua parte no contrato de aprendizagem como afiança sem rebuço na contestação, ao dizer que "os menores nada aprenderam", isso não elimina o contrato de emprego, servindo apenas para descaracterizar a aprendizagem, de molde a obrigar o pagamento do salário mínimo integral, nos termos do Enunciado n. 134 do TST. No particular, a sentença mostrou-se até benevolente, ao fixar o salário da condenação em meio salário mínimo, a sua reforma só não é possível em face da regra processual inibidora da *in reformatio in peius*. TRT 5ª Reg., 2ª T., RO 521.88.0997-50, proferido em 13.12.90. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).*

3) Aprendiz. Estabilidade provisória. Descabimento. O contrato de aprendizagem é um contrato a prazo certo, que não garante a contratação compulsória do aprendiz após vencido o seu termo final. Não se aplica, pois, a ele a cláusula convencional de estabilidade, visto que a norma coletiva abrange, tão-somente, os contratos por prazo indeterminado. TST, 3ª T., RR 7.265/89.8, *in* DJU 14.2.92, p. 1.281.

4) O prazo de prescrição da ação reparadora das lesões de direito havidas no período em que o empregado era menor conta-se da data em que atingiu a maioridade (é a trabalhista — 18 anos), mesmo que houvesse continuado a trabalhar na empresa. TRT 12ª Reg., 2ª T., RO-V 2.007/89, julgado em 15.5.90, *in* Ementário LTr, vol. VIII, p. 306.

5) A união estável prevista no art. 226 da Constituição Federal não se equipara ao casamento. Não cessa, então, a incapacidade do menor em função da vida em comunhão estável, porque só através do casamento isso pode ocorrer, conforme estabelece o art. 9º, § 1º, inciso II do Código Civil. TRT 4ª Reg., 2ª T., RO 3.474/90, julg. 8.8.91, *in* Ementário LTr, vol. VIII, p. 307.

6) Trabalho do menor. A pactuação, modificação das cláusulas, distrato ou quitação final firmados com o menor, sem a assistência do responsável, gera a nulidade do contrato. TRT 2ª Reg., 2ª T., Proc. 02910010516, *in* DOESP 18.12.92.

7) Estágio. Súmula n. 96 do TCU. Aprendizes e estagiários pertencem a duas categorias distintas entre si. O objetivo de ambos é adquirir na empresa uma formação profissional, mas, enquanto os aprendizes se caracterizam pela aprendizagem de uma atividade técnico-profissional que lhes permitirá, mais tarde, exercer o ofício como empregado, o estagiário é oriundo de faculdade ou escola técnica e busca o conhecimento prático em função do conhecimento teórico da profissão que escolheram. A Súmula n. 96 do Tribunal de Contas da União aborda a situação do aluno-aprendiz e tem como um dos fundamentos legais o Decreto-lei n. 8.590/46, que dispõe sobre a realização de exercícios escolares práticos sob a forma de trabalho industrial nas escolas técnicas e industriais, prevendo uma parte da dotação orçamentária para o pagamento da remuneração da mão-de-obra dos alunos. Referida súmula não se aplica à figura do estagiário que foi instituída nas empresas pela Portaria n. 1.022/67 do Ministério do Trabalho, cujo artigo 3º descartava a hipótese de vínculo empregatício. Atualmente a matéria encontra-se regulada pela Lei n. 6.494/77. TST, OE, RMA-318.787, *in* DJU de 21.8.98, p. 307.

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica a saber:

I — Escolas Técnicas de Educação;

II — entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

a) revogada;

b) revogada;

c) revogada.

Parágrafo único. (Vetado).

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º (Revogado).

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

a) revogada;

b) revogada.

I — desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

II — falta disciplinar grave;

III — ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou

IV — a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Revogado.

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts.479 e 480 desta Consolidação, às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

* Os artigos supra têm redação dada pela Lei n. 10.097, de 19.12.00.

NOTA

1) *No caso de os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC e outros) não oferecerem os cursos ou vagas reclamados pela empresa, admite-se o aprendizado profissional em Escolas Técnicas de Educação e em entidades sem fins lucrativos que prestam assistência ao adolescente e se dedicam à educação profissional. Estará desrespeitando a Lei e sujeita, portanto, a sanções, a empresa que matricular seus aprendizes numa escola técnica ou em entidade beneficente se, no local, houver vagas num dos mencionados Serviços de Aprendizagem Profissional.*

Cabe ao Ministro do Trabalho estabelecer os critérios para avaliação da competência das sobreditas entidades.

2) *O artigo 431 prevê duas formas de realização da aprendizagem profissional na empresa: a) por meio de contrato nos termos do artigo 428, caput ou b) por intermédio de uma Escola Técnica de Educação ou de uma entidade sem fins lucrativos. No caso da hipótese "b", não se constituirá o vínculo empregatício, o que importa dizer que o aprendiz não fará jus à remuneração nem ao depósito do FGTS. Todavia, é aconselhável que, in casu, seja o aprendiz protegido por um seguro de acidentes pessoais. A esse tipo de aprendiz se aplicam, também, as normas especiais de segurança e medicina do trabalho.*

Reza, ainda, o artigo sob comento, que o aprendiz, contratado por entidade sem fim lucrativo, se prestar serviços a uma empresa, isto não gera a relação empregatícia.

3) *A jornada normal do aprendiz, que não fez o curso fundamental completo, é de seis horas. Esse limite poderá ser ultrapassado até oito horas se o aprendiz completou o ensino fundamental, computando-se como tempo de serviço as horas destinadas à aprendizagem teórica.*

Dessarte, na primeira hipótese, o aprendiz faz jus a 75% do salário mínimo e, na segunda, à sua totalidade.

4) *Já foi sublinhado que o art. 428 declara ser o contrato de aprendizagem de prazo determinado e com duração máxima de dois anos. Sua dissolução só se reveste de legitimidade quando o aprendiz: a) completar dezoito anos; b) se revelar bom aluno ou inadaptado à sua função; c) praticar falta disciplinar grave e d) faltar às aulas a ponto de perder o ano letivo.*

Como a lei, do modo expresso, estatui que os arts.479 e 480 (sobre os ônus da rescisão antecipada dos contratos a prazo) desta Consolidação não se aplicam ao contrato de aprendizagem, garante este um arremedo de estabilidade no emprego.

A nosso sentir, a despedida do aprendiz com desrespeito às prescrições deste artigo, por falta de previsão legal, não lhe dá o direito à reintegração, mas à percepção da totalidade da remuneração até o término do programa de formação profissional. Entrevemos, também, na hipótese, um dano moral.

Prevê o dispositivo sob análise a automática extinção do contrato do aprendiz com o término da sua aprendizagem e isto ainda que ele não tenha completado os dezoito anos. Não há óbice legal à celebração, ato contínuo, de um contrato por tempo indeterminado, sempre com a assistência do seu responsável legal.

5) *V. Portaria n. 702, do MTE, de 18.12.01, com critério para avaliação da competência das instituições sem fins lucrativos que se propõem a realizar programas de formação profissional e admite a cooperação, nesse particular das empresas públicas e privadas.*

SEÇÃO V
Das Penalidades

Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 30 (trinta) valores de referência regionais, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 150 (cento e cinqüenta) vezes o valor de referência, salvo no caso de reincidência, em que este total poderá ser elevado ao dobro.

NOTA

1) *V. Instrução Normativa n. 26, de 20.12.2001 (*in *DOU de 27.12.2001, p. 258) da Secretaria da Inspeção do Trabalho com instruções para orientar a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem.*

Art. 435. Fica sujeita à multa de valor igual a 30 (trinta) vezes o valor de referência regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira do menor anotação não prevista em lei.

Arts. 436 e 437. (Os artigos 436 e 437 foram revogados pela Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000).

Art. 438. São competentes para impor as penalidades previstas neste Capítulo:

a) no Distrito Federal, a autoridade de primeira instância do Departamento Nacional do Trabalho;

b) nos Estados, os delegados regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) ou os funcionários por eles designados para tal fim.

Parágrafo único. O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

NOTA

1) *A Lei n. 6.205, de 29.4.75, desvincula o salário mínimo do processo de fixação do valor da multa. V. Dec. n. 75.704, de 8.5.75.*

Aliás, o inciso IV do art. 7º da Constituição Federal veda a vinculação do salário mínimo a qualquer fim.

2) *Consoante o art. 434, em epígrafe, as infrações às disposições deste Capítulo são punidas com multas, aplicadas tantas vezes quantos forem os menores encontrados em situação irregular.*

3) *Consoante disposições da Lei n. 7.855, de 24 de outubro de 1989, as multas acima indicadas tiveram seu valor triplicado e convertido em BTN naquela data.*

A infração ao art. 435 é punida com multa de 378,20 a 1.891,00 UFIRs; aos arts. 402 a 433 a multa vai de 378,20 a 1.891,00 UFIRs.

SEÇÃO VI
Disposições Finais

Art. 439. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento de indenização que lhe for devida.

NOTA

1) *De conformidade com o art. 5º, combinado com o art. 169 do Código Civil, não corre a prescrição contra menores de 16 anos. A CLT deu maior dimensão à regra. A prescrição não corre contra os menores de 18 anos.*

2) *Em nosso entendimento, o menor está impedido de firmar recibo da guia para levantamento de valores da sua conta vinculada, por ocasião da extinção do seu contrato de trabalho. Entretanto, é-lhe permitido dar quitação de salários, de 13º salário e da remuneração das férias.*

3) *V. art. 58, da Lei n. 4.214, de 2.3.63.*

Art. 440. Contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 441. O quadro a que se refere o item I do artigo 405 será revisto bienalmente.

NOTA

1) *No dispositivo supra faz-se alusão ao quadro de que trata o item 1, do art. 405, isto é, o quadro contendo a relação das atividades insalubres em que se veda o trabalho do menor.*

É um quadro elaborado especialmente para esse fim, a cargo da Secretaria da Segurança e Saúde no Trabalho, do MTE.

Há que se pretenda estender ao trabalhador menor a NR-15, da Portaria n. 3.214/78, que contém a lista das atividades insalubres para os adultos. A idéia é, de todo em todo, inaceitável porque, além daquelas atividades insalubres, há outras que são nocivas à saúde do menor. Resta a circunstância de que os limites de tolerância a certos agentes agressivos foram estabelecidos para o trabalhador adulto, os quais são obviamente impróprios para o menor.

JURISPRUDÊNCIA

1) O menor pode validamente, sem a assistência paterna ou materna, pedir demissão do emprego, sem maiores formalidades, antes de completar um ano de serviço. O art. 439 da CLT aponta apenas para a necessidade do pai, mãe ou responsável assisti-lo no ato de receber a indenização; assim, se por ato praticado pelo menor, o contrato de trabalho é rescindido, há plena validade para sua vontade, devendo o empregador apenas pagar a indenização (e por extensão de entendimento) as outras parcelas decorrentes da quebra contratual, em presença do responsável pelo menor. TRT, 4ª R., 4ª T., RO 13.727/87, julgado em 29.11.88, *in* Rev. LTr 54-3/311.

2) Menor. Aviso prévio. Ciência. 1. A simples autorização indispensável a que o menor obtenha a carteira de trabalho já implica aquiescência do responsável legal quanto à formalização e distrato do contrato de trabalho. 2. Consubstancia formalidade essencial, a assistência do responsável apenas na quitação de verba indenizatória — art. 439 da CLT. 3. Válido é o conhecimento do empregado sem manifestação do responsável, quanto ao aviso prévio. TST, 1ª T., RR 7.347/85, *in* DJU de 10.10.86, p. 19.036.

TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela *(parágrafo acrescentado pela Lei n. 8.949, de 9.12.94 — DOU 12.12.94).*

NOTA

1) *Um dos traços distintivos da sociedade moderna, quando posta em confronto com a antiga, é o relevante papel que nela desempenha o contrato. Através dele, vasta gama de interesses se harmoniza, prevenindo ou solucionando conflitos entre pessoas ou grupos. Na família dos contratos, tem papel de destaque o contrato de trabalho, cujas linhas fundamentais vamos encontrar na "locatio conductio operarum", do velho Direito Romano, colocada ao lado da "locatio rei" (locação de coisa) e da "locatio conductio operis" (locação de obra).*

No Código de Napoleão, de 1804, aparece a locação de serviços ao lado da locação de obra, mas só no Código Comercial francês, de 1807, é dado destaque à locação de serviços. Nele desponta o contrato de trabalho, vinculando às empresas variado grupo de prestadores de serviços (corretores, prepostos, etc.). Nosso Código Comercial de 1850 refletiu as tendências e as características do Direito napoleônico. Nele é que vamos achar o embrião do nosso contrato de trabalho, antes que o Código Civil de 1916 desse guarida ao contrato de locação de serviços.

Nos fins do século XIX, o Direito do Trabalho lutava bravamente contra o individualismo do Direito clássico. A par de profundas modificações na estrutura social, a Revolução Industrial fez brotar relações jurídicas com que não sonhara o homem dos séculos XVII ou XVIII. No cadinho das lutas sociais e ideológicas do século passado, moldaram-se novos institutos jurídicos que, a pouco e pouco, estruturaram o moderno Direito do Trabalho. No começo deste século, com Lotmar*, teve início o movimento que levou o contrato de trabalho a emancipar-se definitivamente do quadro civilista.*

Sobre a natureza jurídica do contrato de trabalho ainda se travam discussões. É um contrato de sociedade? De troca? Entendemos — com Sanseverino *("Curso de Direito do Trabalho", LTr Editora, 1976, pág. 120 e segs.) — que o contrato de trabalho, ao desligar-se da categoria contratual da locação, deva ingressar numa outra. É ele uma categoria distinta, autônoma. No mundo de amanhã é indubitável que o contrato de trabalho passará por grandes transformações e terá papel de relevo no novo modelo social e, conseqüentemente, na dinâmica da empresa.*

Despiciendo dizer que o contrato de trabalho é uma espécie do gênero contrato. Este é conhecido desde os tempos mais primitivos, enquanto, aquele — o contrato de trabalho — data de pouco mais de cem anos.

De fato, era o trabalho subordinado conhecido do direito antigo, mas foi a revolução industrial que lhe deu amplas dimensões e tornando-o instituto fundamental do direito do trabalho.

Em nosso País, a primeira lei que cuidou expressamente do assunto é de 13 de setembro de 1830, no Império.

Passando pela Lei n. 108, de 11.10.1837, pelo Código Comercial de 1850, pelo Decreto n. 2.827, de 15.3.1879, e pelo Decreto n. 213, de 22.2.1890, chega-se ao Código Civil de 1916.

Neste último Código, chamava-se contrato de locação de serviços o que hoje se denomina contrato de trabalho.

A influência das leis civis e comerciais sobre a relação de trabalho cessou, em definitivo, com a superveniência da CLT, em 1943.

1.1) ***CONTRATOS E O NOVO CÓDIGO CIVIL***

O novo Código Civil (CC/03), bem como o antigo (CC/16), não define o contrato.

É certo que Clovis Beviláqua, referindo-se a essa lacuna do Código Civil, adiantou que os elementos do ato jurídico são os mesmos de um contrato, isto é, os elementos essenciais (divididos em estruturais e substanciais), acidentais e naturais.

Deflui desse entendimento que o contrato tem por fim imediato adquirir, resguardar, transferir, modificar ou extinguir direitos.

Clovis não foi feliz nesse remendo do Código. Primeiro, porque os contratos só têm, como objeto, direito patrimonial, ao passo que os atos jurídicos podem ter outros objetos; segundo, porque o silêncio do legislador acerca da conceituação do contrato revela ser seu desejo que a matéria fosse tratada pelos doutrinadores.

O Código Civil Italiano diz, em seu art.1.321, o que é um contrato — verbis:

"Il contratto è l'accordo di due o piú parti per constituire tra loro un rapporto giuridico patrimoniale ("O contrato é o acordo entre duas ou mais pessoas para constituir, regular ou extinguir uma relação jurídica patrimonial").

Em doutrina, também italiana, define-se o contrato como "uma declaração de vontade ou um conjunto de declarações de vontade, com o fim de produzir determinados efeitos, garantidos e reconhecidos pelo ordenamento jurídico, enquanto lícitos e correspondentes efetivamente à vontade declarada."(Messineo, "Manuale di diritto civile e commerciale", vol. I, §34).

Se o Código Civil é omisso quanto à conceituação do contrato, o mesmo não ocorre com a Consolidação das Leis do Trabalho — CLT.

Seu artigo 442 reza — verbis:

" Contrato individual do trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego."

Liga-se a esse conceito o art. 444, também consolidado ao assentar que "as relações contratuais podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes."

Este dispositivo faz-nos ver o quanto a autonomia da vontade é restringida no contrato de trabalho, cujo objeto sofre profunda ingerência estatal.

De outra parte, é inquestionável que a definição legal de contrato de trabalho é sobremodo imperfeita.

Se o contrato corresponde à relação de emprego, é o mesmo que dizer que ambos se equivalem e isto não constitui uma definição. Uma coisa não explica a outra. Ademais, é irrefutável que o contrato de trabalho tem como objeto a prestação de serviços e, de conseguinte, com ele não se confunde.

Em doutrina, uma das melhores definições de contrato de trabalho nos é dada por Délio Maranhão (in "Instituições de Direito do Trabalho", Ed. LTr, 20ª edição, 2002, I tomo, p. 236) :

"Contrato de trabalho "stricto sensu" é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante o pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de pessoa, física ou jurídica (empregador), a quem fica juridicamente subordinado."

Chegou-se a dizer que inexiste o contrato de trabalho, mas contrato de adesão.

Tal teoria institucionaliza a relação de trabalho por considerar, praticamente, o trabalhador parte ou membro da empresa.

Essa corrente de pensamento não prosperou e a doutrina inclinou-se a reconhecer que a prestação de serviços ou a relação de trabalho deriva, efetivamente, de um contrato de trabalho.

Enfatizando: a obrigação fazer assumida pelo empregado tem, como fonte, o contrato do trabalho.

Sustenta Giuliano Mazzoni (in "Manuale di diritto del lavoro", Giuffré Editores, 4ª edição, 1971, p. 183) que " segundo uma opinião, relevante na doutrina estrangeira, para haver uma relação de trabalho não é necessária a estipulação do contrato de trabalho, mas é suficiente a inserção do trabalhador na empresa ou, como se diz, a simples assunção do fato." Admite-se que, em certos países, a assunção de fato toma o lugar do contrato de trabalho, mas tal não se coaduna com os lineamentos gerais do direito do trabalho italiano.

Nem com o nosso — acrescentamos nós.

O traço que distingue o contrato de trabalho dos demais contratos é a subordinação jurídica, é o dever do empregado de realizar o serviço consoante as instruções e determinações do empregador.

Dir-se-á que há contratos no direito civil que têm, por igual, como um de seus elementos configuradores, a subordinação jurídica. Exemplo: mandato.

Contrapomos a este argumento as seguintes palavras de Evaristo de Moraes Filho (in "Introdução ao Direito do Trabalho", 5ª edição, Ed.LTr, 1991, p. 283):

"No mandato, o mandatário prende-se a instruções concretas, limitadas, especiais, próprias para a realização de determinado ato, de certa operação ou algum negócio. No contrato de trabalho, pelo contrário, a subordinação hierárquica e administrativa é geral, ampla, indeterminada, de todas as horas e às vezes imprevisíveis, fazendo-se sentir durante toda a execução do contrato. A subordinação aqui é, não só de grau (quantidade) como também de qualidade diferente."

Parece-nos, outrossim, que nenhum outro contrato registra, como o de trabalho, sujeição ao mesmo número de normas cogentes de emanação estatal ou de pactos coletivos, denunciando irrefreável intervencionismo do poder público nas relações de trabalho a fim de:

a) proteger o trabalhador contra o maior poder econômico do empregador;

b) exigir, no ambiente de trabalho, medidas tendentes a resguardar a vida e a saúde do trabalhador;

c) providências contra a fadiga e consistentes sobretudo no repouso intrajornadas, semanal e anual.

É bem de ver que a falência da teoria geral do contrato fundada no individualismo foi provocada pela necessidade de modificar-se o ordenamento jurídico a fim de nele se inserir um mecanismo de defesa e garantia visando à proteção dos mais fracos e impedir sua espoliação pelos mais fortes.

Esse dirigismo contratual é aceito por toda a parte. Repetimos : é inegável que ele se faz sentir com mais intensidade no contrato de trabalho.

Desnecessário relembrar, neste passo, que o contrato de trabalho desgarrou-se do Direito Civil para ganhar natureza própria. Esta circunstância explica porque ele ainda se submete a algumas disposições do Código Civil, como fonte subsidiária do direito do trabalho (v. art. 8º da CLT).

Em seguida, passamos em revista algumas dessas disposições do CC/03, dando realce àquelas que consideramos inovadoras.

1.2) *DEFEITOS DO NEGÓCIO JURÍDICO*

É o contrato de trabalho um negócio jurídico e, por isso, aplicam-se-lhe os arts.138 "usque" 155 do CC/03 (86 a 101 do CC/16): erro ou ignorância; dolo; coação. Deixamos de lado o estado de perigo e a lesão (arts. 156 e 157 do CC/03) porque não nos parece que esses vícios possam manifestar-se nas relações entre empregado e empregador.

É permanente o desejo de preservar o contrato de trabalho, pois, é ele que proporciona ao trabalhadores os meios para prover à sua subsistência e de seu grupo familiar.

A anulabilidade, quando possível, só deve atingir uma ou mais cláusulas da avença, sem prejudicar a sucessividade da prestação de serviços.

— V. nota 3.1. ao artigo 9º.

1.3) *INVALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO*

É nulo o contrato de trabalho quando:

" I — celebrado por pessoa absolutamente incapaz;

II — for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

III — o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;

IV — não revestir a forma prevista em lei;

V — for preterida alguma formalidade que a lei considere essencial para a sua validade;

VI — tiver por objetivo fraudar a uma lei imperativa;

VII — a lei taxativamente o declarar nulo ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção." (art.166 do CC/03).

Os casos mais comuns de invalidade do contrato de trabalho são dois:

a) em que for parte menor de 16 anos, que não é aprendiz e

b) prestação de serviços a pessoa jurídica de direito público interno sem submeter-se previamente ao concurso de títulos e prova previsto na Constituição Federal.

Em ambas as hipóteses, o salário do trabalho prestado deve ser pago, sob pena de admitir-se o enriquecimento ilícito do empregador.

Para celebração do contrato de trabalho não se exige nenhuma solenidade essencial à validade do ato.

É desagradavelmente freqüente — mas de difícil comprovação — o conluio de empregado e empregador numa reclamatória trabalhista que, de regra, tem seu termo na audiência de conciliação, em que a empresa se obriga a emitir guia para levantamento de depósitos feitos na conta vinculada do reclamante. Tal comportamento se enquadra no art.167 do CC/03: simulação de negócio jurídico.

1.4) *DO CONTRATO PRELIMINAR*

O CC/16 não fazia menção expressa ao contrato preliminar

O CC/03, sobre o assunto, diz no art.462 — verbis:

"O contrato preliminar, exceto quanto à forma, deve conter todos os requisitos essenciais ao contrato a ser celebrado."

Como a própria denominação do contrato preliminar revela, ele antecede a conclusão de um contrato, que pode ser de trabalho.

Se alguém recebe e aceita proposta para, em determinado prazo, declarar que aceita prestar determinado serviço a uma empresa em troca de remuneração — fica concluído o contrato preliminar.

É fato inconteste que, no âmbito do Direito do Trabalho, é admitido o contrato preliminar.

Nos termos do art.463 do CC/03 "concluído o contrato preliminar, com observância do disposto no artigo antecedente (e acima transcrito), e desde que dele não conste cláusula de arrependimento, qualquer das partes terá o direito de exigir a celebração do definitivo, assinando à outra parte para que o efetive."

Esse contrato preliminar, para produzir todos os efeitos jurídico, deve ser levado ao registro competente (art. 463 do CC/03).

Em consonância com o disposto no art. 465 do CC/03, "se o estipulante não der execução ao contrato preliminar poderá a outra parte considerá-lo desfeito e pedir perdas e danos."

Não há óbice legal ao pedido alternativo de execução do contrato ou de ressarcimento de perdas e danos.

1.5) *DA RESOLUÇÃO POR ONEROSIDADE EXCESSIVA*

O CC/16 não se referia de modo expresso ao contrato em que os direitos e obrigações das partes não estão razoavelmente equilibrados.

O CC/03, por sua vez, reza no art.476 — verbis:

"Nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, poderá o devedor pedir a resolução do contrato. Os efeitos da sentença que a decretar retroagirão à data da citação."

O Código do Consumidor (Lei n.8.078, de 11.9.90) cuida expressamente da onerosidade contratual.

A norma é inaplicável a uma relação empregatícia.

A Constituição Federal (inciso VI do art.7º) e a CLT abrigam várias disposições sobre a possibilidade de alterar-se o contrato de trabalho a fim de legitimar a alteração deste último. Essas normas específicas da CLT excluem a possibilidade de uso subsidiário das disposições do CC/03 sobre a onerosidade excessiva do contrato.

A situação mais polêmica é a da empresa que, ante a retração do mercado consumidor tem de diminuir sua produção. Em razão dessa circunstância, vê-se diante de um dilema: reduzir o salário dos empregados ou despedir boa parte deles.

Em face do que assenta o precitado inciso constitucional, a redução salarial só se reveste de legitimidade quando aprovada e autorizada por um acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A modificação de outras condições de trabalho tem de obedecer à regra encerrada no art.468 do Estatuto Obreiro ou seja " 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."

Ocioso dizer que essa alteração contratual há-de resultar de acordo entre as partes e, mesmo nessa hipótese, deve respeitar, também, os direitos indisponíveis do trabalhador e que são irrenunciáveis.

2) *Recordamos* Carnelutti *ao declarar que, no Direito moderno, não há outra espécie de contrato de significação maior que a do contrato de trabalho.*

No passado, era o contrato de venda o que tinha maior projeção e, depois, o contrato de trabalho lhe tomou o lugar, pois é por ele que a maior parte da população obtém o necessário para prover a própria subsistência. É o contrato de trabalho um contrato autôno-

mo, com traços característicos, inconfundíveis. Debalde tentaram identificá-lo com este ou outro tipo de contrato. Juristas, ainda amarrados intelectualmente à velha Roma, teimaram, durante muito tempo, em não admitir que o mundo, nascido das entranhas da Revolução Industrial, criara relações jurídicas que o passado desconhecera.

O contrato de trabalho não é um contrato de arrendamento, porque, neste, a coisa se desprende do dono, enquanto, no primeiro, não acontece este fenômeno. Não é, também, um contrato de venda porque a energia humana, o trabalho, não se separa do trabalhador. Não tem o trabalho caráter patrimonial, como, de ordinário, singulariza o contrato de venda. Ademais, o trabalho não é uma mercadoria que possa ser usada a bel-prazer do patrão. Finalmente, não é o contrato de trabalho um contrato de sociedade. Por este, duas ou mais pessoas resolvem pôr algo em comum, para obter determinado fim e dividir entre si os benefícios daí resultantes. Ora, no contrato de trabalho o empregado não se associa ao patrão a ponto de participar, também, dos eventuais prejuízos da atividade econômica.

Portanto, entre os contratualistas, projeta-se, sobranceiro, o contrato de trabalho como um contrato autônomo. Há, porém, aqueles que retiram, do vínculo jurídico que une o trabalhador ao patrão, sua natureza contratual. São duas as posições mais expressivas dessa corrente: ato-condição e relação de trabalho. Os adeptos da primeira afiançam que não basta o acordo de vontades para que surja o contrato de trabalho; é imprescindível a discussão de suas várias cláusulas. Estas disposições já preexistem ao consenso, e o trabalhador se limita a aceitá-las. Em nosso entendimento, o contrato depende sempre do acordo de vontades. Em outros ramos do Direito, é comum a aceitação, por uma das partes, das cláusulas elaboradas pela outra. Nem por isso, repetimos, deixa de existir o contrato. Não é, de conseguinte, um ato-condição de caráter bilateral.

A tese da relação de trabalho, cujo maior defensor é Molitor ("Rivista di Diritto del Lavoro", 1951, pág. 109), funda-se na observação de que, entre o contrato de trabalho e o contrato do Direito Civil, há uma grande diferença. Neste último, seus efeitos começam a manifestar-se logo após a sua celebração, enquanto no contrato de trabalho só depois de o empregado ter iniciado a prestação de serviços. Daí a conclusão de que os efeitos jurídicos do contrato laboral não defluem do acordo de vontades, mas do cumprimento da obrigação que o empregado assumiu pelo contrato. Afirmam os seguidores dessa tese que o importante não é o contrato ou o acordo de vontades, mas a relação de trabalho em si.

Ambas as posições incorrem no exagero de negar a imprescindibilidade de um acordo de vontades para que se configure o contrato de trabalho. É certo que muitas das condições sob as quais se executa o trabalho não dependem da interferência do trabalhador e do empresário, por decorrerem de normas de ordem pública. Mesmo assim, temos de concluir que, sem acordo de vontades, não há contrato de trabalho e, sem este a relação de trabalho fica à margem do mundo jurídico. Para nós, a idéia da relação de trabalho não exclui a do contrato de trabalho: completa-a.

3) *Vários contratos têm por objeto a atividade humana e, por isso, são perceptíveis seus traços comuns.*

Vamos, aqui, dizer rápidas palavras sobre a distinção entre o contrato de trabalho e dois contratos afins (empreitada e mandato). Ao longo destes comentários já deixamos registrado que a principal característica distintiva do contrato de trabalho, em relação aos demais contratos, é a subordinação jurídica.

Tendo presente este traço marcante do contrato de trabalho, vejamos, em primeiro lugar, o contrato de empreitada que, dentre todos, é o que mais se assemelha a ele. É a "locatio operis". Ambos os contratos têm, em comum, o trabalho humano. Na empreitada, o objetivo é o resultado do trabalho. Atingido esse fim, extingue-se o contrato. Dentre os vários critérios adotados para distinguir um do outro contrato (modalidade de remuneração, fim do contrato, atividade profissional do empregador e subordinação jurídica), aquele que merece a acolhida da maioria dos doutrinadores é o da subordinação jurídica. Nós, também, a preferimos às demais. Na empreitada, a obrigação de fazer algo é cumprida como o empreiteiro julgar conveniente; o que interessa à outra parte é o resultado e não a maneira como ele é obtido. No contrato de trabalho, a responsabilidade pelo resultado da atividade do empregado é toda do patrão. Independentemente do resultado do trabalho do empregado, sempre tem este direito ao salário.

Vejamos, agora, o contrato de mandato. É por meio dele que alguém recebe de outrem poderes para, em seu nome, praticar atos ou administrar interesses (art. 653, do Código Civil de 2003). À semelhança do contrato de trabalho, pode ser ele expresso ou tácito, verbal ou escrito. Há quem diga que, pelo mandato, se praticam atos jurídicos, enquanto o empregado pratica atos materiais. Em verdade, pelo mandato, tanto podem ser praticados atos jurídicos como materiais. A principal distinção reside no objeto dos dois contratos: no contrato regido por esta Consolidação, o objeto é o próprio trabalho; no mandato, é um determinado resultado jurídico. Na prática, é sabido ser comum a coexistência dos contratos de trabalho e de mandato. Caracterizada a relação de emprego, o contrato de trabalho absorve o contrato de mandato. Não é raro, na dinâmica do contrato de trabalho, o empregado receber do empregador mandato de curta duração para a prática de determinados atos jurídicos. O mandato mais freqüente, no âmbito trabalhista, é aquele que transfere para o empregado certos poderes de gestão. A extensão e o grau desses poderes são importantes na caracterização do cargo de confiança.

4) *A Consolidação das Leis do Trabalho define o contrato individual de trabalho como "o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego". Afigura-se-nos imperfeita essa definição. Se o contrato de trabalho corresponde à relação de emprego, conclui-se que ambos se equivalem, são u'a mesma coisa. Em face do texto legal, resta-nos, então, dizer, que o contrato de trabalho é um "acordo tácito ou expresso". Como se vê, a análise do conteúdo do artigo em epígrafe não nos leva a nada.*

Se a relação de emprego é o vínculo obrigacional que liga, a outrem, alguém que realiza um trabalho com subordinação jurídica, em troca de salário, temos de reconhecer que essa relação só se torna real depois da celebração do contrato. Não é raro o empregado iniciar a prestação de serviços muito depois da sua contratação. Todavia, entendemos que, celebrado o contrato, o empregado terá direito às reparações pecuniárias previstas em lei, se for despedido mesmo antes de começar a prestação de serviços. Se essa prestação não principiou, porque o empregador deixou de tomar as providências para tanto, tem o empregado direito a salário desde a data da formalização do contrato.

É o contrato de trabalho: consensual — porque se aperfeiçoa com o consentimento das partes; bilateral — porque envolve duas pessoas; sinalagmático — devido à reciprocidade das obrigações das partes; oneroso — porque a prestação de serviços tem, como contraprestação, o salário; comunitário — de vez que as obrigações assumidas são bem definidas e certas; sucessivo ou de execução continuada — em que a prestação é de trato sucessivo e sem interrupção; principal — por não depender de outro contrato; e "intuitu personae", em sua realização — porque só uma pessoa física pode realizar o trabalho ajustado.

Dentre as numerosas definições do contrato de trabalho damos preferência à do insigne jurista patrício Délio Maranhão ("Instituições de Direito do Trabalho", tomo I, pág. 268): "Contrato de trabalho é o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação (salário), a prestar trabalho não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador) a quem fica juridicamente subordinada".

O traço diferenciador do contrato de trabalho, ante os demais contratos, é a dependência jurídica. A unanimidade dos juristas modernos informa que a característica, pela qual melhor se identifica o contrato de trabalho, é a dependência jurídica. No presente, a dependência econômica ou técnica aparece como subsídio na fixação da natureza do contrato de trabalho. Consoante a definição acolhida por nós, os sujeitos de um contrato de trabalho são sempre uma pessoa física — o empregado — e uma pessoa física ou jurídica, que é o empregador. O menor de 18 anos, no ato deve ser assistido por seu responsável (pai ou mãe, tutor).

Inexistindo, na Consolidação, norma especial, aplicam-se ao contrato de trabalho as regras gerais do Código Civil referentes à classificação e efeitos das nulidades do ato jurídico, particularmente os arts. 104, 107, 138 a 166, 171, 172 e 184. De notar que a Consolidação estabelece normas especiais sobre a capacidade jurídica do menor e da mulher, normas que se sobrepõem ao que a respeito dispõe o Código Civil. No caso de um interdito que tenha condições de trabalhar, é viável sua contratação, desde que assistido por seu curador.

Com a prestação do serviço, aperfeiçoa-se o contrato de trabalho não escrito.

Já dissemos, nesta obra que a melhor prova de relação de trabalho é a Carteira de Trabalho e Previdência Social, a qual tem uma "tríplice eficácia probatória": testemunho documental de pertencer a uma profissão ou que certifica a aptidão pessoal do empregado para um dado ofício; prova documental de toda a história profissional de um trabalhador, com informações sobre os empregos ocupados; e, finalmente, documento probatório de uma relação de trabalho ("Manual de Derecho del Trabajo", vol. I, págs. 260-261, Marcial-Pons Editores, Madrid, 1979). Outros meios de prova do trabalho prestado são admitidos, desde que reconhecidos por nosso ordenamento jurídico. São de caráter documental e não documental. Aqui um breve registro, por sua curiosidade: na data da edição da supracitada obra (1979), ainda não se generalizara na Espanha o uso obrigatório da Carteira de Trabalho (ob. cit., pág. 261).

5) *O contrato de trabalho — como qualquer outro — há de ter objeto lícito ou possível (Código Civil 2003, art. 166, II). Ilícito é o objeto contratual contrário à lei, à moral ou aos costumes. Para Pontes de Miranda ("Tratado de Direito Privado", tomo 47, pág. 491 e segs.) a ilicitude do trabalho anula o contrato de trabalho, se é do trabalho e não de contraprestação da empresa. Estamos de acordo com essa opinião do emérito jurisconsulto.*

Para avaliar a prestabilidade de um contrato de trabalho o que se há de apreciar — antes de mais nada — é se a tarefa cumprida pelo empregado constitui — em si mesma — um ato ilícito. Dizer que é nulo o contrato de uma simples lavadeira de hotel, onde se explora o lenocínio, é levar a interpretação da norma legal a extremos que não se compatibilizam com a natureza do próprio Direito do Trabalho. Estamos, ainda, com Pontes de Miranda *quando, a propósito das conseqüências da invalidade do contrato de trabalho, declara que "embora nulo o contrato individual de trabalho, se o trabalho foi prestado, tem de ser retribuído como se válido fosse".*

A impossibilidade de o tomador do serviço, no caso o patrão, devolver ao empregado o que dele recebeu (trabalho executado) explica por que razão as partes — envolvidas no ato jurídico considerado nulo pela ilicitude do seu objeto — não podem retornar ao statu quo ante".

Não se deve confundir objeto ilícito com o proibido. Aquele já dissemos o que é; este último é o que se proíbe devido à sua própria natureza ou por ser impróprio a certas pessoas em determinadas circunstâncias. Exemplificando, o menor e a mulher estão proibidos de realizar trabalho insalubre; o menor de 18 anos não pode trabalhar à noite. Também, no caso de contrato com objeto proibido, o empregado deve ter direito à remuneração do trabalho que já cumpriu.

6) *O contrato de trabalho pode apresentar defeitos, como acontece com os demais contratos. É anulável quando as declarações de vontade emanaram de erro substancial, assim considerado o que interessa à natureza do ato, o objeto principal da declaração ou alguma das qualidades a ele essenciais (arts. 138 e 139 do Código Civil de 2003). Na forma do artigo 139 do Código Civil de 2003, o erro é substancial quando: (1)interessa à natureza do negócio, ao objeto principal da declaração, ou a alguma das qualidades a ele essenciais; (2) concerne à identidade ou à qualidade essencial da pessoa a quem se refira a declaração de vontade, desde que tenha influido nesta de modo relevante; (3) sendo de direito e não implicando recusa à aplicação da lei, for o motivo único ou principal do negócio jurídico.*

7) *A Medida Provisória n. 1.709-2, de 1.10.98 (atual MP 2.164, de 24.08.01), criou o contrato de trabalho em tempo parcial, assim considerado aquele em que o empregado não trabalha mais de 25 horas semanais.*

Seu salário deve corresponder, proporcionalmente, às horas trabalhadas por empregado submetido a tempo integral.

Suas férias têm duração diferenciada (v. nota ao art. 130-A).

Esse empregado está impedido de trabalhar horas extraordinárias.

8) *Não exige a Consolidação forma especial para o contrato de trabalho. Pode ser verbal ou escrito e nascer de acordo tácito ou expresso. Tácito quando não se estabelecem, precisamente, as condições de sua execução; expresso é o contrato verbal ou escrito, como*

sua própria designação revela, as obrigações são indicadas de modo bem preciso, ao passo que, no tácito, há a presunção de que uma das partes contratantes — empregado e empregador — conhece os preceitos legais pertinentes e aceita os usos e costumes da região em que vive.

O Decreto Federal n. 3.271, de 7.7.97 ("in" DOU de 8.7.97, pág. 14.293) autoriza a administração pública direta, indireta, autárquica e fundacional a promover a execução indireta de serviços como o de copeiragem, telecomunicações, limpeza, manutenção de edifícios públicos etc.

A nosso ver, tais contratos ficam sujeitos às disposições desta Consolidação.

9) *É silente esta Consolidação quanto aos elementos extrínsecos e intrínsecos que dão validade ao contrato de trabalho. Por isso, é a matéria regulada pelo que a respeito dispõe o Código Civil e, também, porque o art. 8º, da Consolidação, autoriza essa aplicação subsidiária. Elementos extrínsecos ou pressupostos são aqueles que devem existir no momento em que se vai celebrar o contrato de trabalho: capacidade das partes, idoneidade do objeto e legitimação para realizá-lo. Elementos intrínsecos ou requisitos são: o consentimento, a causa, o objeto e a forma.*

São absolutamente incapazes para contratar os menores de 16 anos ou de 14 se aprendizes, os loucos de todo gênero e os surdos-mudos que não puderem exprimir sua vontade. Todo contrato deve ter objeto lícito e possível. Deixa de ser lícito o objeto, como já observamos, quando for moralmente impossível: expedição de carteiras profissionais a serviço de quem não está habilitado legalmente para tanto; participação em jogos proibidos por lei etc.

Não basta o agente ser capaz. É necessário que seja ele parte legítima no negócio jurídico. O exemplo mais comum no Direito do Trabalho é, na empresa, alguém admitir empregados sem estar autorizado a fazê-lo pelo empresário.

Por consentimento se entende o acordo de vontades. Sem consentimento não pode existir contrato de trabalho. No âmbito do Direito do Trabalho, não são comuns os vícios de consentimento (dolo, coação, simulação e erro ou ignorância).

A teoria civilista das nulidades não é inteiramente aplicável aos contratos de trabalho. Embora este seja nulo, os efeitos da decisão são "ex nunc". Se houve prestação de trabalho e recebimento de salários, não é o empregado obrigado a restituir as importâncias recebidas e tem direito à remuneração não recebida de trabalho já cumprido. Outra fosse a orientação, teríamos o enriquecimento ilícito do empregador. Não tem, na hipótese, o empregado qualquer direito a uma indenização, nos termos do art. 477, desta Consolidação. Quando a nulidade afeta uma ou outra cláusula do contrato de trabalho, sem atingir aspecto essencial da relação de emprego, o contrato permanece vivo, produzindo efeitos jurídicos.

Diz a Consolidação, expressamente, que o contrato de trabalho pode ser tácito ou expresso, verbal ou escrito.

Antunes Varela *("Das Obrigações em Geral", vol. I, 3ª ed., pág. 198, 1980, Portugal), depois de dizer que a primeira fonte das obrigações é, indiscutivelmente, o contrato, informa que muitos autores têm afirmado que, na sociedade moderna, presenciamos o declínio da importância do contrato, porque a autoridade da lei vem reduzindo o campo de ação das liberdades individuais. Alguns princípios basilares do liberalismo econômico, como a liberdade de contratar, a igualdade dos contraentes etc., perderam consideravelmente sua expressão no mundo dos fatos jurídicos devido à "proliferação de relações contratuais estereotipadas ou em massa e à própria modificação das concepções morais, políticas e sociais reinantes na coletividade". Quando a Humanidade se deu conta, com* Adam Smith, *de que as leis do mercado e o egoísmo individual não eram os melhores instrumentos da felicidade e da prosperidade das nações, o Estado passou a disciplinar a formação dos contratos, pondo um freio à liberdade de contratar. Tudo isso, porém, não significa que o contrato perdeu muito da sua tradicional importância. A prova está no fato de que, com o desenvolvimento social e econômico neste último século, surgiram novos tipos de contrato, como fruto da inesgotável imaginação dos contraentes.*

O ilustre mestre português conclui suas considerações com estas palavras: "O resultado prático da confluência destes fatores é que não há propriamente, nos países de economia capitalista, nem nos Estados de sistema intervencionista, um declínio do contrato, mas um empolamento da sua dimensão social" (ob. cit., pág. 199).

Estamos em que se ajustam ao contrato de trabalho as lúcidas observações de Antunes Varela##. Novas cláusulas aparecem sem cessar, como resultado das incessantes e rápidas modificações que se verificam no meio socioeconômico, graças aos nossos avanços científicos e tecnológicos. A despeito dos que olham o futuro com certo pessimismo, pensamos que o contrato de trabalho ainda **será**, *por muito tempo, o núcleo do Direito do Trabalho.*

9.1) *Os arts. 421 a 471, do Código Civil de 2003, estabelecem as disposições gerais aplicáveis aos contratos em geral. Vamos examinar aqueles artigos que mais dizem de perto ao Direito do Trabalho. Ei-los:*

a) FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO: *"art. 421 – A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato". Essa norma é aplicável ao Direito do Trabalho. Um exemplo de aplicação desta norma é citado por Edilton Meirelles ao asseverar que não respeita o princípio da função social do contrato aquele pacto em que o empregador contrata trabalhador para impedi-lo, tão-somente, de prestar serviços a um concorrente. (conf. s/ob "O novo Código Civil e o Direito do Trabalho", ed. LTr, pg. 74). Esse tipo de contratação ocorre, normalmente, no meio artístico.*

É a disposição mais inovadora do novo Código Civil. Nela, o legislador nos declara que, na elaboração daquele Estatuto de Direito Privado, desprezou os princípios do individualismo e abeberou-se na socialização do direito.

O disposto no artigo que vimos de transcrever assegura a liberdade de contratar, mas dentro dos limites e em razão da função social do contrato.

O contrato deixa de ser instrumento exclusivo de auto-regulação dos interesses de seus sujeitos. Só se pode dizer que o contrato derivou de um ato de consenso quando, realmente, se equilibram seus pressupostos: a liberdade e a igualdade das partes.

Se as partes contratantes não são igualmente livres para contratar, para debater as condições e deliberar sobre a forma de execução do avençado — o consenso se inviabiliza porque, em verdade, tudo se faz de acordo com a vontade do mais forte.

Desnecessário realçar que essa manifestação de poder, sobretudo econômico (ainda o poder moral) passa por cima de direitos fundamentais, o que não é propício à harmonia que deve reinar no meio social.

Eis, em apertadíssima síntese, as razões da intervenção estatal que limita a liberdade de contratar e a autonomia da vontade. É a prevalência do interesse social sobre o interesse individual ; tem o contrato função social quando a liberdade e a igualdade das partes são respeitadas, como direitos fundamentais que são.

Graças às transformações por que passou a sociedade desde os meados do século XIX, a concepção individualista do contrato é hoje inaceitável.

Nos dias correntes, o instituto contratual, com função social, contribui para a evolução harmoniosa do todo social.

Irretocável, portanto, o sistema legal que, à semelhança do nosso, agora submete o contrato a um regramento que impede a exploração do mais fraco pelo mais forte.

O princípio da obrigatoriedade do contrato ("pacta sunt servanda", dos romanos") tem de ser temperado por disposições legais que assegurem a equivalência de direitos e obrigações das partes. Não nos custa confessar que, em nosso País, há mais de meio século, o disciplinamento legal do contrato de trabalho já lhe conferiu a função social, como definida nas linhas precedentes.

Como fecho a esta nota, vamos recordar as seguintes palavras de Luiz Guilherme Loureiro (in "Teoria Geral dos Contratos no novo Código Civil", Editora Método, 2002, p.52):" A função social do contrato, conseqüentemente, é velar pela eqüitativa distribuição das riquezas, de forma a assegurar que o patrimônio inicial das partes, por ocasião da celebração da avença, não seja afetado de forma desproporcional por força do cumprimento da avença. O contrato não deve representar fonte de enriquecimento sem causa ou violar as disposições básicas da eqüidade. Seu papel fundamental é assegurar a livre circulação de bens e serviços, a produção de riquezas e a realização de trocas, sempre de forma a favorecer o progresso social, evitando o abuso do poder econômico e a relação desigual entre os co-contratantes.

b) RENÚNCIA ANTECIPADA DE DIREITO EM CONTRATO DE ADESÃO: *"art. 424 – Nos contratos de adesão, são nulas as cláusulas que estipulem a renúncia antecipada do aderente a direito resultante da natureza do negócio". Por exemplo, o empregado renuncia, no ato da contratação, o direito de perceber todas as verbas rescisórias. Ou então, renuncia o direito às férias e ao 13º. salário. Essa renúncia é nula;*

c) OFERTA AO PÚBLICO*: "art. 429 – A oferta ao público equivale à proposta quando encerra os requisitos essenciais ao contrato, salvo se o contrário resultar das circunstância ou dos usos. Parágrafo único – Pode revogar-se a oferta pela mesma via de sua divulgação, desde que ressalvada esta faculdade na oferta realizada". Exemplo: um empregador coloca um anúncio nos jornais oferecendo um cargo mediante o pagamento de certas vantagens. Todavia, após a formalização do contrato, tais vantagens não são pagas ao trabalhador;*

d) PRÉ-CONTRATO*: o Código Civil de 1916 não reservou qualquer regra para o pré-contrato. Já no de 2003, o Código Civil trata da questão em quatro artigos, quais sejam:*

— "art. 462 – O contrato preliminar, exceto quanto à forma, deve conter todos os requisitos essenciais ao contrato a ser celebrado";

— "art. 463 – Concluído o contrato preliminar, com observância do disposto no artigo antecedente, e desde que dele não conste cláusula de arrependimento, qualquer das partes terá o direito de exigir a celebração do definitivo, assinando prazo à outra para que o efetive";

— "art. 464 – Esgotado esse prazo, poderá o juiz, a pedido do interessado, suprir a vontade da parte inadimplente, conferindo caráter definitivo ao contrato preliminar, salvo se a isto se opuser a natureza da obrigação";

— "art. 465 – Se o estipulante não der execução ao contrato preliminar, poderá a outra considerá-lo desfeito, e pedir perdas e danos".

10) *Como acontece em qualquer espécie de contrato no contrato de trabalho — já no período pré-contratual — têm as partes de agir de boa-fé. No Direito italiano (art. 8º, da Lei n. 300, de 20 de maio de 1970), na fase preliminar, é vedado ao empregador realizar pesquisas, pessoalmente ou por meio de terceiros, sobre as tendências políticas, religiosas ou sindicais do empregado que deseja admitir a seu serviço. A violação desse dispositivo legal acarreta sanções penais.*

11) *A interpretação da lei não se confunde com a interpretação do contrato. A primeira busca a vontade objetiva do legislador, expressa no texto, ao passo que a segunda, busca a vontade subjetiva dos contratantes no conteúdo da relação contratual. Na interpretação do contrato há de se averiguar a verdadeira intenção das partes e esclarecer o sentido da declaração ("volutas citanda"). A bem da verdade, não é muito grande o campo deixado pela lei para o trabalhador e o empregador preencherem com suas declarações de vontade.*

Contudo, quando houver qualquer dúvida na interpretação de uma cláusula contratual, resolve-se a favor do empregado.

11.1) *O art. 113 do Código Civil de 2003 diz que os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração. Essas duas regras de interpretação são perfeitamente aplicáveis ao Direito do Trabalho. Como exemplo da força dos usos e costumes de uma dada região na formação de direitos do trabalhador, observa-se que o Estatuto do Trabalhador Rural, o art. 5º, Lei n. 5.889/73, já previa, no meio rural, que o intervalo intrajornada deve observá-los.*

11.2) *O art. 85, do Código Civil de 1916, estabelecia uma importante regra de interpretação, qual seja "nas declarações de vontade se atenderá mais à sua intenção que ao sentido literal da linguagem". Esse princípio foi repetido, em termos similares, no art. 112, do Código Civil de 2003: "Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que ao sentido literal da linguagem".*

11.3) *O art. 114, do Código Civil de 2003, estabelece, ainda, outra regra de interpretação, e que é aplicável perfeitamente ao Direito do Trabalho, "os*

negócios jurídicos benéficos e a renúncia interpretam-se estritamente". Essa interpretação restritiva do ato benéfico já existia no Código Civil de 1916, art. 1.090.

11.4) *O art. 423, do Código Civil de 2003, fixa o entendimento de que "quando houver no contrato de adesão cláusulas ambíguas ou contraditórias, dever-se-á adotar a interpretação mais favorável ao aderente". Essa norma tem aplicação no direito do trabalho, notadamente porque se afina com o princípio da interpretação mais favorável ao trabalhador, que, em geral, adere ao contrato proposto pelo empregador.*

12) *A nota caracterizadora do contrato de trabalho é a subordinação jurídica do empregado ante o seu empregador, subordinação que* Paul Colin *define como "um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual chamou-se a esta subordinação de jurídica, para opô-la principalmente à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção a dar aos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista. Trata-se aqui, ao contrário, do direito amplo e geral de superintender a atividade de outrem, de interrompê-la ou de suscitá-la à vontade, de lhe fixar limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados. Direção e fiscalização, tais sãos os dois pólos de "subordinação jurídica" apud* Evaristo de Moraes Filho, *"Tratado Elementar de Direito do Trabalho", tomo I, pág. 382).*

A direção e a fiscalização do serviço vêm a ser os mais importantes aspectos da subordinação jurídica ("Contrat de Travail", de G. H. Camerlynck, *1968, pág. 66).*

V., ainda, item 4 dos comentários a este artigo.

13) *Ler nota n. 7 ao art. 1º, desta Consolidação, a propósito da formação das relações individuais de trabalho. Lá, como aqui, manifestamos nossa filiação à teoria de que as relações individuais de trabalho se originam de um contrato de trabalho. Somos, por conseguinte, contra a teoria que, em fins do século passado, tanto relevo adquiriu na doutrina alemã* (Arbeits verhaltnis) *e cujo postulado fundamental é o de que relação de trabalho se forma independentemente de um contrato de trabalho. Ler a admirável crítica que* Durand-Jaussaud *fazem a essa teoria no tomo II do "Traité de Droit du Travail", pág. 200 e segs.*

Reconhecemos que a teoria da relação de trabalho não está em declínio. É crescente seu prestígio, sobretudo nesses países, cuja legislação é por demais intervencionista, a ponto de procurar retirar da relação de trabalho o seu caráter pessoal para acentuar seu caráter associativo.

Na obra coletiva intitulada "Le Contrat de Travail dans le Droit des Pays Membres de la C.E.C.A." Boldt, Camerlynck, Horion, Kayser, Mengoni *e* Levenbach *(1964) oferecem abundantes elementos em favor dessa tese, em especial (pág. 21).*

Neste passo não resistimos à tentação de repetir as seguintes palavras de De Litala: *"De outra parte, não se concebe uma teoria acontratual da relação de trabalho, quando se pensa que esta é uma relação que se estabelece "intuitu personae" e tem caráter eminentemente fiduciário, de modo que não se compreende a automática constituição da mesma independentemente da vontade das partes" ("Il Contrato di Lavoro", pág. 41, 4ª ed., 1949).*

14) *O princípio da boa-fé impregna todo o ordenamento jurídico. No Direito do Trabalho tem ele um significado especial. Aqui já deixamos patente não ser esse princípio exclusivo do Direito do Trabalho, mas é incontestável sua relevância nas relações do trabalho. Na execução do contrato de trabalho, as duas partes estão em permanente relacionamento por um tempo que, com freqüência, é muito longo, o que torna indispensável a confiança que devem ter entre si. Essa a razão por que a boa-fé, no Direito do Trabalho, tem importância muito maior que em outros ramos do Direito. A boa-fé de que tratamos aqui é aquela que corresponde a uma conduta orientada pelo firme propósito de cumprir honestamente as obrigações assumidas no contrato.*

15) *A estabilidade do servidor público federal é regulada pelo Estatuto dos Servidores Públicos da União (Lei n. 8.112, de 12.4.90, arts. 21 e 22).*

Estabelece o art. 169 da CF (com texto dado pela Emenda n. 19, de 5.6.98) que as despesas com pessoal ativo e inativo não pode exceder os limites fixados em lei complementar. Para respeitar tais limites, devem a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, preliminarmente, reduzir em 20% as despesas com cargos em comissão e funções de confiança e exonerar servidores não estáveis. Se estas providências não tiverem o resultado desejado, o § 4º do suso-citado dispositivo autoriza a dispensa do servidor estável, mediante pagamento de indenização correspondente a um mês de vencimentos por ano de serviço.

16) *O contrato de trabalho, como de trato sucessivo, projeta-se no tempo e, por isso mesmo, está sujeito à influência de múltiplos fatores que o levam a modificar-se. Essas alterações são determináveis, unilateralmente, pelo empregador, em nome do "jus variandi" ou à margem da lei ou de disposições contratuais; podem, também, resultar de acordo bilateral sem violação de normas de ordem pública. No exercício do "jus variandi" (direito de variar), o empregador tem de provar que assim está procedendo para atender a transformações operadas no equipamento da empresa, no processo de produção ou comercialização. De qualquer modo, não deve prejudicar qualquer interesse do empregador. Esse direito potestativo do empregador é, portanto, usado dentro de certos limites marcados pelos princípios gerais do Direito do Trabalho.*

17) *Já declaramos que nosso Direito Substantivo do Trabalho não dá guarida à norma impeditiva de o empregado celebrar dois contratos de trabalho com empregadores diferentes. Aqui, queremos pôr em foco a hipótese de um empregado sofrer acidente do trabalho e ficar impossibilitado de trabalhar para ambos os empregadores. Na empresa em que se acidentou receberá todo o amparo que a lei reserva às vítimas do infortúnio laboral. E na outra empresa qual a sua posição? Subsiste a relação de emprego? Em nossa opinião, sim. Se a lei não cria qualquer obstáculo à pluralidade de contratos de trabalho, no caso em exame, o acidente do trabalho não pode servir de causa para o desfazimento de um vínculo empregatício. "In casu", o benefício previdenciário corresponderá à dupla contribuição, respeitado o limite previsto na legislação específica.*

18) *A Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965, instituiu o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, nas empresas sujeitas às disposições da CLT.*

18.1) *A Lei n. 9.608, de 18.2.98, criou o contrato de trabalho voluntário, definindo-o como "atividade não-remunerada, prestada por pessoa física à entidade pública de qualquer natureza ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenham objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade".*

Semelhante atividade, por não gerar vínculo empregatício, não obriga a entidade empregadora a pagar salário, 13º salário, FGTS, contribuições previdenciárias etc.

19) *A lei vigente não proíbe o empregado de celebrar, com o mesmo empregador, dois contratos de trabalho de natureza diversa e com objeto diferente. A respeito, é silente a lei. Alguma objeção ao fato poderia fazer-se em face do preceito — hoje elevado à categoria de garantia constitucional — de que a duração diária do trabalho não deve exceder de oito horas e, a semanal, de 44 horas (v. inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal).*

O duplo contrato não foi especialmente previsto em lei ordinária. É certo, porém, que a Justiça do Trabalho não tem visto qualquer ilicitude no fato sob análise. Infelizmente, em nosso País, é muito grande o número daqueles que precisam celebrar mais de um contrato com o mesmo empregador ou com mais de um. De qualquer modo, é dado ao empregador — que se encontre na situação em foco — rescindir um contrato apenas, com o pagamento das reparações pecuniárias previstas em lei, e conservar o outro. Se, sem motivo justo, quiser dissolver os dois contratos, deve pagar ao empregado em dobro as mesmas reparações. É uma conseqüência lógica da duplicidade em debate.

20) *O regulamento interno de uma empresa, depois de dado à publicidade, integra o contrato de trabalho. Qualquer modificação que acarrete diminuição de direitos e vantagens para os empregados é válida para o futuro; em nada pode afetar os contratos preexistentes. Ainda que os empregados aprovem a alteração do regulamento, sua decisão é ineficaz, em face da disposição consolidada de que só é lícita a alteração de um contrato de trabalho, por mútuo consentimento, que não resulte, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (art. 468, da CLT). É aplicável a norma à hipótese porque — como dissemos há pouco — o regulamento interno da empresa integra o contrato de trabalho. Os pontos do regulamento da empresa que não dão origem a direitos ou vantagens para os empregados podem ser livremente modificados. O regulamento — quando mais benéfico para o empregado — de uma empresa absorvida por outra, continua parte integrante do seu contrato de trabalho; o inverso ocorre, se mais favorável o outro regulamento.*

21) *É muito comum uma empresa propor um contrato a alguém que se encontre no estrangeiro ou trabalhando em outra empresa. Consoante o disposto no art. 427, do Código Civil de 2003, fica ela obrigada, como proponente, se o contrário não resultar dos termos da proposta, da natureza do negócio ou das circunstâncias do caso.*

Desaparece a obrigatoriedade da proposta: se feita sem prazo à pessoa ausente, tiver decorrido tempo suficiente para chegar a resposta ao conhecimento do proponente; se, feita à pessoa ausente, não tiver sido expedida a resposta dentro do prazo dado; se, antes dela, ou simultaneamente, chegar ao conhecimento da outra parte a retratação do proponente; e se, feita sem prazo a uma pessoa presente, não foi imediatamente aceita (considera-se também presente a pessoa que contrata por meio do telefone — art. 428, do Código Civil de 2003).

Quando o proponente — depois de aceita a proposta pelo futuro empregado — se recusar a cumprir o que prometera, tem de responder pelos danos que causar ao aceitante. Estamos em que a Justiça do Trabalho é competente para julgar tais casos. V. Portaria n. 3.256, de 17.8.89, do MTb, dispondo sobre a contratação de trabalhador brasileiro para trabalhar no estrangeiro.

22) *Ensina* Giuseppe D'Eufemia *("Nozioni generali sul contrato individuale di lavoro, in Trattato di Diritto del Lavoro", de* Borsi y Pergolesi*, 1939, tomo I, pág. 116) que um parente próximo não pode ser empregado de outro quando presentes duas condições: parentesco até 3º grau e convívio com o empregador como seu responsável. Vê, o renomado autor, nesse tipo de relação, um sentido predominantemente associativo, familiar e não laboral.*

Não aceitamos semelhante posição, como regra aplicável a todas as situações. É por demais simples para regular uma realidade assaz complexa. A forma pela qual uma empresa se organiza juridicamente pode, perfeitamente, rejeitar o critério de D'Eufemia*. Exemplificando, firma individual cujo proprietário tem dois ou mais filhos, mas apenas um deles nela trabalha, como se fosse um empregado. Seria injusto recusar-lhe salário porque o seu parentesco está aquém do limite traçado pelo insigne mestre italiano. De outra parte, teríamos a situação inegavelmente injusta de o outro, ou outros filhos serem beneficiados pelo trabalho não-remunerado do seu irmão, trabalho que, no final das contas, vai enriquecer o patrimônio do grupo familiar. O essencial é verificar, em cada caso, se existe o intuito de fraudar a lei e se, realmente, o parente trabalhou como se empregado fosse.*

Vejamos algumas situações de prestação de trabalho entre parentes. Numa sociedade anônima, em que o parente é um dos principais acionistas e com muitos empregados, o critério do mestre italiano é evidentemente inaplicável. Todavia, não consideramos viável um contrato de trabalho entre marido e mulher. Na hipótese, a subordinação, como elemento identificador da relação de emprego, não se coaduna com os direitos e deveres decorrentes da sociedade conjugal. Quanto ao filho menor de 18 anos, é fora de dúvida que ele não pode ser empregado do pai. Este, de ordinário, tem de autorizar a conclusão do contrato, no qual também figura como uma das partes, o que é inaceitável. Este caso é uma exceção à regra que há pouco enunciamos. Em sendo maior de 18 anos, nada impede que o filho celebre contrato de trabalho com o pai. A recíproca também é válida: o pai empregado do filho.

Indaga-se, com freqüência, se o sócio de uma empresa pode ser seu empregado. De regra, o contrato de sociedade mercantil (caracterizado pela "affectio societatis") não se harmoniza com o contrato de trabalho. Um sócio com capital considerável e munido de poderes de gestão, se for empregado da mesma empresa, é o mesmo que dizer ser ele empregado de si mesmo. É possível, porém, a existência da figura de um sócio, com modesta participação no capital da sociedade, com funções exatamente iguais às de um

empregado, pois está submetido à vontade dos demais sócios, circunstância que mal dissimula sua verdadeira condição de empregado. No enquadramento de um caso, não bastam suas aparências; é necessário aprofundar-se no exame de suas particularidades a fim de pôr à mostra a verdadeira natureza da relação jurídica.

23) *É crime, punível com reclusão de dois a cinco anos, negar emprego por preconceito de raça ou cor (art. 4º da Lei n. 7.716, de 5.1.89, in DOU 6.1.89).*

24) *No atual estágio do nosso desenvolvimento global, já estamos em condições de exportar tecnologia, máquinas e equipamentos para numerosos países do mundo. Em razão desse fato, têm surgido situações no âmbito do direito do trabalho que o intérprete ou o aplicador da lei se vê na contingência de recorrer ao direito comum, à analogia e, não raro, às regras do direito internacional privado para que essas mesmas situações tenham deslinde satisfatório. Diante de tal quadro, julgou-se conveniente o disciplinamento, por meio de lei específica, do trabalho no Exterior por quem resida em nosso País. Eis, resumidamente, as razões da elaboração da Lei n. 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Esse diploma legal apresenta sérias imperfeições e irá dificultar, de maneira extraordinária, a transferência de empregados nacionais para outros países. Contudo, a intenção do legislador foi boa e, em breve, todos sentirão a necessidade de introduzir substanciais alterações na sobredita lei. Propõe-se ela a regular a situação de trabalhadores contratados no Brasil, ou transferidos por empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres, para prestar serviços no Exterior. Como se vê, a aplicabilidade das disposições da Lei n. 7.064 é sobremodo restrita. Não são alcançadas empresas cujas atividades não se enquadrem no rol constante da lei e a que, há pouco, nos reportamos.*

Em vários outros setores econômicos, há trabalhadores que, freqüentemente, se transportam para o estrangeiro a fim de prestar serviços. A eles, a lei em tela não fez alusão. Do regime da lei ficam excluídos aqueles que forem designados para trabalhar, de forma transitória, no estrangeiro, por período não superior a 90 dias.

Considera-se transferido o empregado: removido para o Exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro; cedido a empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no Exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro; contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no Exterior. Consoante o art. 3º da lei sob comentário, a empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido terá de assegurar-lhe, além dos direitos previstos nessa mesma lei, outros que derivem da legislação do local em que for trabalhar. A essa situação aplica-se a legislação brasileira de proteção ao trabalho, do FGTS, da Previdência Social e do PIS-PASEP.

Admite-se que empregado e empregador, median-te ajuste escrito, fixem os valores do salário-base e do adicional de transferência. O primeiro fica sujeito aos reajustes e aumentos compulsórios previstos na legislação pátria. O salário-base não pode ser inferior ao mínimo estabelecido à categoria profissional do empregado. Este ponto vai provocar dúvidas. Inexiste lei brasileira dispondo sobre o mínimo da remuneração aos membros das diversas categorias profissionais. Uma ou outra sentença normativa, de alcance limitado por sua própria natureza, cuida da questão. No caso do empregado transferido, a lei não é muito clara quanto ao seu tempo de permanência no Exterior. Diz que terá direito a férias depois de dois anos, devendo gozá-las no Brasil. Antes desse lapso de tempo fica sem direito ao descanso anual no próprio local da prestação de serviços? A lei não responde a esta indagação.

Reza o art. 12 que a contratação de trabalhador, por empresa estrangeira, para trabalhar no Exterior está condicionada à prévia autorização do Ministério do Trabalho. E essa autorização só será dada à empresa de cujo capital participe, em pelo menos 5%, pessoa jurídica domiciliada no Brasil. Estamos em que essa exigência é inconciliável com a regra constitucional que resguarda a liberdade de trabalho. Ademais, é ela tão facilmente burlável que acabará caindo em desuso. A lei desce a outras minúcias que, por escassez de espaço e por sua irrelevância, não iremos examinar. Basta dizer que elas não passam de simples cláusulas dos contratos de trabalho que se celebram, quase todos os dias, para permitir a emigração de mão-de-obra nacional.

24.1) *O parágrafo do artigo sob comento tem por objeto as relações jurídicas que se processam entre as cooperativas de trabalho e aqueles que contratam seus serviços.*

A cooperativa de trabalho difunde-se pelo País afora. Decorre, desse tipo de associação, que esta tem, como principal finalidade, captar serviços eventuais, de curta duração e distribuí-los eqüitativamente entre seus filiados.

Estão os repertórios de jurisprudência repletos de litígios entre médicos reunidos em cooperativas e clínicas, ambulatórios e hospitais que utilizam seus serviços.

Presume-se ser aleatório o serviço que um cooperado presta a terceiros. Nessa hipótese, o ajuste é entre a cooperativa e o tomador do serviço.

Entretanto, se um médico, por exemplo, durante largo período, trabalha num dos supracitados estabelecimentos e em condições caracterizadoras da subordinação, estamos em que aí se estrutura o vínculo empregatício.

A lei, que acrescentou o parágrafo ao artigo em estudo, visa, apenas, aos casos de cooperados que realizam trabalho eventual ou de curta duração; interpretá-la de modo diverso, ou literal, é abrir campo para graves deformações incompatíveis com o caráter protetivo da lei trabalhista.

V. Portaria n. 925, de 28.9.95, do Ministério do Trabalho, que regula a fiscalização do trabalho na empresa tomadora de serviço de cooperativa de trabalho.

24.2) *A Lei n. 9.029, de 13.4.95 (*in *DOU 17.4.95), proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.*

Classifica como crime, punido com detenção de um a dois anos e multa, "a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez".

Não atentou o legislador para o fato de que o exame médico pré-admissional pode evitar que a mulher grávida vá trabalhar em ambiente nocivo ao seu estado.

Diz-se, no art. 4º dessa Lei, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, faculta ao empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescida dos juros moratórios ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, também corrigida monetariamente e com juros legais.

No passado, já se comprovou que a mulher, quando alvo de exagerada proteção legal, passa a encontrar maiores obstáculos para ingressar no mercado de trabalho.

Afora isso, de registrar-se que a nova Lei tem a mácula de inconstitucionalidade por mutilar o direito potestativo do empregador fulcrado no inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

V. também Lei n. 9.263, de 12.1.96, que veda: a) a indução ou instigamento individual ou coletivo à prática da esterilização cirúrgica; b) a exigência de atestado de esterilização ou de teste de gravidez para qualquer fim. Pune com reclusão o delito previsto na alínea "a" supracitada.

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

25) *Foi o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS criado pela Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966. Constituía um sistema de proteção da relação de emprego, paralelamente ao desta Consolidação. A diferença entre ambos os sistemas residia na garantia da estabilidade e nas vantagens financeiras. Quem optasse pelo FGTS jamais conquistaria a estabilidade decenal regulada nos arts. 482* usque *500 da CLT, ao passo que aquele que desejasse conservar seu contrato de trabalho sob a tutela desta Consolidação poderia chegar àquela garantia. O optante, em qualquer caso, sempre ficaria de posse dos depósitos feitos em sua conta vinculada, enquanto o não-optante só seria favorecido pela reparação financeira na hipótese da dissolução injusta do seu contrato de trabalho. Eis, em breves palavras, os traços distintivos dos dois sistemas de proteção da relação empregatícia.*

Ao tempo do nascimento do FGTS falou-se em algo parecido no Chile surgido em época bem anterior. Em data mais recente, o Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, de 14 de março de 1980, no art. 33, instituiu o Fundo de Garantia Salarial para assegurar o salário dos empregados durante 4 meses em casos de insolvência ou litígio judicial e, também, para lhes assegurar a indenização em situações especiais. O Fundo é alimentado por contribuições do patronato. São bem evidentes as diferenças entre o Fundo brasileiro e o espanhol. Prescindem, por sua obviedade, de quaisquer comentários.

26) *Durante muito tempo, condenou-se o FGTS por haver provocado, tacitamente, o desaparecimento do instituto da estabilidade e, também, porque incrementava a rotatividade da mão-de-obra. Tais recriminações são manifestamente improcedentes. A rigor, a estabilidade já desaparecera da realidade empresarial, uma vez que os empregados eram, com raríssimas exceções, dispensados no 7º ou 8º anos de serviço.*

Quanto à rotatividade da mão-de-obra estamos em que seu ritmo se reduziu, pois o empresário não mais temia a mudança de comportamento do empregado com o passar dos anos. Sabemos que há outros fatores que militam a favor da rotatividade em causa, mas a estabilidade deixou de ser um deles.

27) *A 5 de outubro de 1988, promulgou-se a Constituição Federal que, no inciso I do art. 7º, aboliu definitivamente o instituto em apreço. Colocou, em seu lugar, uma indenização compensatória.*

No Congresso Nacional, vêm sendo feitas tentativas de restabelecimento da estabilidade, mas em nosso entendimento, isto só será possível mediante uma reforma constitucional. Não nos cansamos de dizer que o legislador brasileiro deveria ter acolhido o modelo alemão de garantia do emprego: vencido o período experimental, o empregado só pode ser dispensado por motivo de falta grave ou causas financeiras ou técnicas. A Carta Magna aludiu ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (inciso III do art. 7º) de forma singela, silenciando quanto à sua finalidade ou sua posição ante a CLT. Esta a razão por que alguns estudiosos chegaram a sustentar que, desde 5 de outubro de 1988, se haviam fundido num só os sistemas da CLT e do FGTS.

Posicionâmo-nos diferentemente nessa controvérsia. Afirmamos que o legislador constituinte deixara em aberto essa questão para ser decidida em lei ordinária. Foi o que aconteceu a 12 de outubro de 1989 quando se sancionou a Lei n. 7.839 tendo por objeto o disciplinamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Fê-lo, porém, unificando os sobreditos sistemas. Revogou inteiramente a Lei n. 5.107 e não restabeleceu a opção, o que leva inelutavelmente à conclusão de que todos os trabalhadores, sem distinção passaram a ter direito a uma conta vinculada na qual os empregadores deverão depositar 8% da remuneração paga no mês anterior. Isto porque os depósitos se efetuarão no último dia do prazo fixado em lei para pagamento do salário: quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido.

A 11 de maio de 1990, a Lei n. 8.036 revogou a Lei n. 7.839.

É certo que a nova Lei manda abrir tais contas desde 5 de outubro de 1988, o que implicitamente reconhece a fusão de sistemas há pouco focalizada. Voltamos a asseverar que essa exigência é inconstitucional, pois dá efeito retrooperante à Lei n. 8.036.

As contas vinculadas estão amparadas pelo atributo da impenhorabilidade. Desejaríamos a abertura de uma exceção em favor da prestação alimentícia.

28) *A situação anterior não ensejava a participação dos empregados e empregadores no planejamento e controle das operações financeiras e bancárias com recursos oriundos do FGTS.*

A Lei confia gestão do Fundo ao Ministério da Ação Social e designa a Caixa Econômica Federal como seu agente operador, mas ambos desempenharão suas funções em harmonia com as diretrizes traçadas pelo Conselho Curador cuja constituição será a seguinte: três representantes dos trabalhadores e outros tantos dos empregadores e um representante de cada uma das seguintes entidades: Ministérios da Economia, Fazenda e Planejamento, do Trabalho e Previdência Social, da Ação Social, Caixa Econômica Federal e Banco Central do Brasil. Cabe ao representante do Ministério do Trabalho exercer a presidência do órgão.

Não sabemos como se irá cumprir o § 3º do artigo 3º. Nele se estabelece que os representantes de empregados e empregadores serão indicados pelas Centrais Sindicais e Confederações Nacionais. Há confederações nacionais de uns e de outros e não informa a Lei de que maneira as Centrais Sindicais irão participar do processo em causa. Compete ao Ministro do Trabalho nomear os representantes de patrões e empregados.

29) *A competência do Conselho Curador é definida em XI incisos, do art. 5º, dos quais destacamos dois: "I — estabelecer as diretrizes e os programas de alocação de todos os recursos do FGTS segundo critérios definidos nesta Lei e em consonância com a política de desenvolvimento urbano; II — acompanhar e avaliar a gestão econômica, financeira e social dos recursos e o desempenho dos programas realizados".*

Tudo está a indicar que, no futuro, os administradores do Fundo de Garantia não poderão adotar, facilmente, práticas prejudiciais ao FGTS.

30) *Nos termos do art. 6º cabe ao Ministério da Ação Social como gestor do FGTS praticar todos os atos necessários à gestão do Fundo, de acordo com as diretrizes e programas estabelecidos pelo Conselho Curador e, ainda, expedir atos normativos relativos à gestão e à alocação dos recursos do FGTS, após aprovação do Conselho Curador. Cabe à CEF, emitir o certificado de regularidade do FGTS. A medida guarda grande semelhança com exigência inscrita na CLPS.*

31) *O art. 9º disciplina as aplicações dos recursos do FGTS. Abriga critérios que limitam, saudavelmente, a autonomia do gestor do Fundo. O § 4º desse dispositivo fecha as portas a financiamentos que, anteriormente, eram feitos em favor de pessoas jurídicas de direito público interno (notadamente aos Municípios) e ditados, em especial, por conveniências políticas. Doravante, em tais financiamentos será exigida garantia real ou vinculação de receitas. A Lei anterior (§ 5º do art. 13) autorizava o BNH a dispensar essa garantia.*

32) *O art. 10 atribui ao Conselho Curador a incumbência de fixar diretrizes e estabelecer critérios técnicos para as aplicações dos recursos do FGTS. Também aqui é perceptível a preocupação do legislador com a exata demarcação do campo da autonomia dos administradores do Fundo.*

33) *Quer o art. 11 que os depósitos feitos na rede bancária, a partir de 1º de outubro de 1989, relativos ao FGTS, sejam transferidos à Caixa Econômica Federal no segundo dia útil subseqüente à data em que tenham sido efetuados. Por outras palavras, não se conta o dia do depósito e a transferência em causa se processará no segundo dia útil. Se feito numa sexta-feira, o recolhimento há de efetuar-se na terça-feira.*

34) *Até hoje as contas vinculadas permaneciam no banco depositário enquanto o empregado não se transferia para outra empresa ou até a sua despedida ou falecimento.*

Consoante o art. 12, a 14.5.1991, a Caixa Econômica assumirá o controle de todas as contas vinculadas, passando os estabelecimentos bancários, findo este prazo, à condição de recebedores e pagadores do FGTS, em troca de remuneração a ser fixada pelo Conselho Curador. Entrementes, o depósito efetuado, no decorrer do mês, será contabilizado no saldo da conta vinculada do trabalhador no primeiro dia útil do mês subseqüente.

Observe-se que, aqui, a Lei alude à conta vinculada do trabalhador e silencia quanto à conta vinculada da empresa com subcontas individualizadas em nome do não-optante do FGTS. Este o primeiro sinal de que desapareceram as figuras do optante e do não-optante do FGTS. Repisando, a partir de 1º de outubro de 1989 — em nosso entendimento — todos os trabalhadores passaram a ser titulares de contas vinculadas em que as empresas terão de depositar 8% da sua remuneração. Mais adiante serão apreciadas as situações daqueles que, como optantes, tinham tempo anterior e daqueles que não eram optantes trabalhavam na empresa antes da referida data (1º.10.89).

Enquanto a CEF não assume o controle das contas vinculadas, estas serão abertas em banco de escolha do empregador. No § 3º do art. 12 é disposto que, verificando-se a mudança de emprego, até que venha a ser implementada a centralização já mencionada, a conta vinculada será transferida para outro estabelecimento bancário escolhido pelo empregador.

O § 5º esclarece que, concretizada a centralização das contas vinculadas na CEF, o depósito mensal feito pela empresa passa a integrar o saldo da conta do trabalhador a partir do dia 10 do mês de sua ocorrência.

Como se vê, de imediato, o trabalhador é favorecido no que tange aos depósitos em sua conta vinculada. Anteriormente, perdia o rendimento do depósito relativo a 60 dias mais ou menos. Hoje, o prazo está reduzido a 30 dias e, em fins de 1990, a 13 dias.

A Caixa Econômica Federal, como empresa pública unipessoal, foi criada pelo Decreto-lei n. 759, de 12.8.69, alterado pelo Decreto-lei n. 1.259, de 10.2.73, teve seu novo Estatuto aprovado pelo Decreto n. 1.138, de 9.5.94 (DOU de 10.5.94).

35) *Reza o art. 13 que os depósitos feitos nas contas vinculadas serão corrigidos monetariamente segundo os parâmetros empregados na atualização das contas de poupança e capitalizarão juros de 3% ao mês. A correção — é bom frisar — será feita mês a mês, ao passo que, antes, era trimestralmente. Até que ocorra a centralização já referida a atualização monetária e a capitalização dos juros correrão à conta do Fundo e o respectivo crédito será feito no primeiro dia útil de cada mês. Após a multicitada centralização, os sobreditos créditos serão levados a efeito no dia 13 de cada mês.*

Em consonância com o preceituado no § 3º do art. 13 as contas vinculadas dos trabalhadores existentes à data de 21.9.71, a capitalização dos juros será feita com base na seguinte tabela: 3% durante os dois primeiros anos de serviço na mesma empresa; 4% do terceiro ao quinto ano; 5% do sexto ao décimo ano e 6% do décimo primeiro em diante. No caso de mudança de emprego, a taxa de juros cai para 3% ao ano.

O § 4º, ainda do art. 13 dispõe que o saldo das contas vinculadas é garantido pelo Tesouro Nacional, podendo ser instituído seguro especial para esse fim. Semelhante garantia já era dada pelo art. 3º, § 2º, da Lei anterior.

Por sua relevância, transcrevemos a ementa do STJ no Recurso Especial n. 10.667, in *DJU 11.11.91: "Contribuições para o FGTS não são de índole tributária, nem a tributo equiparáveis; derivam da relação laboral".*

36) *Os arts. 14 e 15 por sua relevância, fazem por merecer aqui sua transcrição:*

"Art. 14. *Fica ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal de 1988, já tinham o direito à estabilidade no emprego nos termos do Capítulo V do Título V da CLT.*

§ 1º O tempo do trabalhador não-optante do FGTS, anterior a 5 de outubro de 1988, em caso de rescisão sem justa causa pelo empregador, reger-se-á pelos dispositivos constantes dos artigos 477, 478 e 497 da CLT.

§ 2º O tempo de serviço anterior à atual Constituição poderá ser transacionado entre empregador e empregado, respeitado o limite mínimo de 60% da indenização prevista.

§ 3º É facultado ao empregador desobrigar-se da responsabilidade da indenização relativa ao tempo de serviço anterior à opção, depositando na conta vinculada do trabalhador, até o último dia útil do mês previsto em lei para o pagamento do salário, o valor correspondente à indenização, aplicando-se ao depósito, no que couber, todas as disposições desta Lei.

§ 4º Os trabalhadores poderão a qualquer tempo optar pelo FGTS com efeito retroativo a 1º de janeiro de 1967 ou à data da sua admissão quando posterior àquela.

Art. 15. *Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o último dia previsto em lei para o pagamento de salários, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965.*

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

§ 2º Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio.

§ 3º Os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei".

Por força do disposto na Lei n.10.097, de 19.12.2000, a alíquota da contribuição da empresa ao FGTS em relação ao aprendiz passa a ser de 2%.

Em livro já publicado, defendemos a tese de que o estabilitário, a 5 de outubro de 1988, adquirira o direito de ver sua relação de emprego protegida nos termos da CLT: sua dispensa só se legitimaria se apurada falta grave em inquérito regular. A nova lei do FGTS consagrou essa tese, que aliás está em harmonia com os postulados tradicionais do direito pátrio.

No § 1º do art. 14 é declarado, enfaticamente, que o tempo anterior, à promulgação da Carta Constitucional de 1988, do empregado não-optante, em caso de despedida imotivada, reger-se-á pelos arts. 477, 478 e 497 da CLT. "Contrario sensu", *o tempo posterior àquela promulgação, embora o empregado não haja optado pelo FGTS (mesmo porque não poderia fazê-lo uma vez que o instituto da opção desapareceu ou foi eliminado), terá ele direito — se dispensado sem justa causa à indenização de valor correspondente a 40% dos depósitos feitos em sua conta vinculada a partir de 1º de outubro de 1989.*

Dispõe a Medida Provisória n. 1.984, repetida muitas vezes, que "não será cabível ação civil pública para veicular pretensões que envolvam tributos, contribuições previdenciárias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS — ou outros fundos de natureza institucional, cujos beneficiários podem ser individualmente determinados"(novo único do art. 1º da Lei n. 7347/85).

37) *No § 2º do artigo sob comentário a lei volta a revelar sua decisão a respeito da fusão dos supracitados regimes. Reza que o tempo anterior à promulgação da Constituição é transacionável, desde que se respeite o limite mínimo de 60% da indenização prevista na CLT. O tempo posterior à vigência da Carta, fica sujeito às normas da Lei em estudo. E isto porque desde esse momento todos os empregados passaram a ser titulares de contas vinculadas.*

38) *O § 3º do art. 14 autoriza o empregador a desobrigar-se do pagamento de eventual indenização concernente ao tempo anterior à opção, depositando na conta vinculada do empregado o que lhe for devido nos termos da CLT. Tal depósito será favorecido com a correção monetária e com os juros capitalizados de 3%. Note-se que a mesma situação tem dois tratamentos na lei: mediante acordo — o limite mínimo é de 60% da indenização; sem acordo — 100% da indenização.*

39) *Em edições anteriores dissemos que o empregado, para exercer a faculdade contida no § 4º do art. 14 — opção retroativa — prescindia da concordância de seu empregador. Modificamos nossa opinião porque: a) os depósitos existentes em conta individualizada dos não-optantes pertencem à empresa; b) a opção retroativa acarreta a transferência de tais valores para a conta do empregado optante, o que torna indispensável a anuência do empregador.*

Estriba-se nosso pensamento no inciso XXII, do art. 5º da Constituição Federal que protege o direito de propriedade.

A jurisprudência do TST orienta-se nesse mesmo sentido.

40) *O "caput" do art. 15 deixa patente a intenção do legislador de pôr fim à duplicidade de contas vinculadas: a do optante e a da empresa para os não-optantes. Diz, imperativamente, que todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o último dia do prazo legal para pagamento dos salários, importância igual a 8% da remuneração paga, no mês anterior, a cada trabalhador. Não faz qualquer distinção entre optantes e não-optantes. Daí a interferência de que todos os trabalhadores têm direito àquele depósito em sua conta vinculada.*

O preceito manda incluir na remuneração, para o efeito do pagamento dos 8%, parcelas constantes dos arts. 457 e 458 da CLT. É evidente que não são consideradas, para esse fim as diárias para viagem que não excedam a 50% do salário. A norma não reabre a controvérsia em torno da inclusão no salário, da remuneração das horas extras. A jurisprudência já se pacificou em favor da inclusão.

No caso de prestações "in natura", o art. 458 manda aplicar os percentuais dos componentes do salário mínimo.

É fora de dúvida que as modalidades de salário e as espécies de contrato de trabalho não interferem na obrigatoriedade do recolhimento dos 8%.

41) *Em consonância com o disposto no § 1º do art. 15 é "empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou direito público, da administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que admitir trabalhadores a seu serviço".*

A nova Constituição dispõe expressamente, nos arts. 37 e 39, que o ingresso no serviço público será por intermédio de concurso público de títulos e provas, excluídas as empresas públicas e as sociedades de economia mista (v. arts. 37, inciso II; 39 "caput" e 173, § 1º).

Numa palavra, a nova Carta desautoriza a admissão de servidores públicos sob o regime celetista. Então, como ficamos? Terá o funcionário público direito aos 8% em sua conta vinculada e, a par disso, contará com estabilidade que lhe assegura o Estatuto do Funcionalismo? Estamos em que os Tribunais acabarão por proclamar a inconstitucionalidade da norma.

Deflui do parágrafo, aqui sob análise, que seu conceito de empregador abrange aquele que exerce sua atividade na cidade como no campo.

42) *De conformidade com o disposto no § 2º do art. 15, é "trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão-de-obra". É imperfeito o conceito. Não assinala que o trabalho há de ser subordinado em troca de salário. No dizer da regra sob estudo, atinge ela os assalariados urbanos e rurais.*

O parágrafo em questão exclui do campo de incidência da Lei do FGTS os servidores públicos, civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio. É omissa no tocante ao rurícola. Deixa perceber que o servidor público sem regime jurídico próprio é alcançado pelas disposições da Lei aqui estudada. A nova Constituição veda a admissão de servidor sujeito a outro regime que não o do Estatuto do Funcionalismo.

43) *O § 3º do art. 15 lembra que o FGTS só será estendido ao doméstico mediante lei especial.*

44) *Estatui o art. 16 que as empresas sujeitas à legislação trabalhista — para efeito da Lei do Fundo — poderão equiparar seus diretores não-empregados aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS. Temos como certo que legislação trabalhista não designa, apenas, a CLT mas, também, todas as leis que tenham por objeto o trabalho, seja ele urbano ou rural. A Lei n. 6.919, de 2 de junho de 1981, já facultava a extensão do regime do FGTS a diretores não-empregados. Todavia, a lei sob comentário não se ocupou, expressamente, como o fazia a supracitada Lei, das sociedades comerciais e civis, das empresas públicas, sociedades de economia mista e das associações. É silente o artigo já mencionado sobre a movimentação da conta vinculada pelo diretor que se afasta do cargo porque expirou o prazo de seu mandato ou porque a ele renunciou. O assunto foi transferido para o Regulamento da Lei.*

45) *O art. 17 obriga os empregadores a comunicar, mensalmente, aos trabalhadores o que recolheram às suas contas vinculadas bem como a repassar-lhes as informações que porventura receberem do Gestor do Fundo ou dos Bancos Depositários. Trata-se de encargo novo a pesar, ainda mais, na estrutura burocrática da empresa.*

O processamento de dados atende sem esforço a tal exigência, mas esse recurso eletrônico não está ao alcance de 90% das empresas. De outra parte, quando o empregador deixar de prestar a informação mensal sobre o recolhimento efetuado, o trabalhador suspeitará que a lei está sendo desobedecida.

46) *Determina o § 1º do art. 18 que, ocorrendo a despedida do empregado sem justa causa, deverá ele receber diretamente do empregador importância equivalente a 40% do total dos depósitos feitos em sua conta vinculada enquanto trabalhou na mesma empresa, depósitos acrescidos de juros e correção monetária. O dispositivo não faz distinção entre empregado optante e não-optante. Doravante — repetimos — todo empregado é beneficiado pelo FGTS.*

47) *Na dissolução do contrato de trabalho por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o empregado fará jus a uma indenização da ordem de 20% dos depósitos realizados em sua conta. Aliás, é bom frisar que a Lei n. 5.107 e seu regulamento já previam a hipótese.*

48) *O § 3º do art. 18 reproduz o que se encerra no § 2º do art. 477 da CLT. Fica o empregador livre de pagamento de parcelas inscritas no instrumento rescisório.*

49) *O art. 19 tem por objeto a extinção do contrato de trabalho do não-optante e daquele que o era, mas com tempo de serviço anterior à opção pelo FGTS. Havendo indenização a ser paga, o empregador — depois de comprovar o pagamento feito — fica autorizado a levantar o saldo dos valores depositados na conta individualizada do empregado; não havendo indenização ou depois de transcorrido o prazo prescricional (até dois anos após o desfazimento do vínculo empregatício) é lícito o levantamento dos valores da conta individualizada depois de feita a comprovação ante o órgão competente do MTb.*

50) *O art. 20 relaciona as situações que autorizam a movimentação da conta vinculada. Confrontando esse dispositivo com o similar da Lei n. 5.107, percebe-se que o primeiro apresenta lista de situações mais extensa e sua interpretação não oferece maiores dificuldades.*

A Lei n. 8.921, de 25.7.94, acrescentou, à relação das situações que autorizam a movimentação da conta vinculada, o caso do trabalhador ou de qualquer dos seus dependentes quando acometidos de neoplasia maligna.

Dependente é — de regra — aquele que figura no rol apresentado à Previdência Social.

51) *Consoante o art. 21 os saldos das contas vinculadas e individualizadas (a lei fala erradamente em não individualizadas) — sem depósito há mais de cinco anos, serão incorporados ao patrimônio do FGTS, resguardado o direito do beneficiário reclamar a qualquer tempo a devolução do que lhe pertence. De notar-se que a norma não fixa prazo para extinção do direito de reposição.*

52) *O art. 22 fala das sanções a que se expõe o empregador em mora com o FGTS. Não se faz necessário um comentário à hipótese.*

53) *O art. 23 atribui ao Ministério do Trabalho competência para fiscalizar o cumprimento das normas da Lei sob estudo. V. Instrução Normativa n. 1, de 19.6.92, da Secretaria Nacional do Trabalho, do MT, dispondo sobre a fiscalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e revogando a Instrução Normativa n. 1/91, da mesma Secretaria. (DOU 24.6.92). V. ainda Portaria n. 426, de 29.6.92, do MT aprovando normas para a organização e tramitação dos processos de multas administrativas e de notificações para o depósito do FGTS.*

V. Portaria n. 734, de 9.6.93, do MT, equiparando, à mora contumaz no pagamento de salários (Decreto-lei n. 368, de 19.12.68), o atraso no recolhimento ao FGTS. Tem o Fiscal do Trabalho de verificar, na hipótese, se a empresa em mora efetuou distribuição de lucros, bonificações, honorários, gratificações "pro

labore'", retribuição, retirada, dividendos a seus sócios, titulares, acionistas ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos.

V. Lei n. 8.844, de 20.1.94, confirmando a competência do Ministério do Trabalho para levar a efeito a fiscalização das contribuições devidas ao FGTS. Acrescenta que cabe à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional fazer a inscrição ativa da dívida do FGTS e promover sua cobrança judicial e extrajudicial.

54) *O art. 24 é dedicado às eventuais infrações de responsabilidade do Banco Depositário ou arrecadador ou pagador.*

55) *O art. 25 faculta ao trabalhador, seus dependentes e sucessores propor ação, para cobrança de depósitos na conta vinculada, perante a Justiça do Trabalho. A lei permite ao sindicato representar os interesses na lide. Entendemos que o ingresso da CEF, no feito, desloca a competência para a Justiça Federal.*

56) *O art. 26 afirma ser competente a Justiça do Trabalho para julgar os dissídios entre trabalhadores e empregadores decorrentes da aplicação da lei em estudo, "mesmo quando o Gestor e o Ministério do Trabalho figurarem como litisconsortes". Não hesitamos em asseverar que a competência é da Justiça Federal quando o Gestor demonstrar que tem legítimo interesse na causa.*

A Medida Provisória n. 1.984-23, de 26 de outubro de 2000, alterou a Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347, de 24.07.85) introduzindo parágrafo único no art.1º para estabelecer que "não será cabível ação civil pública para veicular pretensões que envolvam tributos, contribuições previdenciárias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS — ou outros fundos de natureza institucional cujos beneficiários podem ser individualmente determinados."

57) *O art. 27 indica os casos em que a empresa terá de apresentar o Certificado de Regularidade do FGTS. Nada a comentar. O texto fala por si.ser individualmente determinados."*

58) *O art. 28 cuida de isenção de tributos federais nos atos e operações necessários à aplicação da nova lei, sejam eles praticados pelo Gestor ou pelos trabalhadores, inclusive os dependentes ou sucessores deste último.*

59) *A Lei n. 9.608, de 18.2.1998, dispõe que não gera vínculo empregatício o "serviço voluntário" prestado por pessoa física à entidade pública ou à instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. É imprescindível a celebração de termo de adesão entre o prestador de serviço e uma das sobreditas entidades públicas.*

60) *A Lei n. 6.321, de 14.4.76, autoriza as pessoas jurídicas a deduzir do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda, o dobro das despesas com programas de alimentação do trabalhador, no período-base, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho. Todavia, essa dedução não deve exceder a 5% do lucro tributável. A Medida Provisória n. 2.076-34, de 23.2.2001 (atual MP 2.164, de 24.8.01), deu nova redação aos §§ 2º e 3º do art. 2º da Lei referida para autorizar as pessoas jurídicas a estender o benefício do Programa de Alimentação, até o máximo de seis meses, aos empregados dispensados, na fase de transição para um novo emprego. Idêntica extensão é autorizada para beneficiar os empregados com contrato suspenso para participação em programa de qualificação profissional.*

61) *V. Resolução n. 48, de 18.9.91 (in DOU de 24.9.91) do Conselho Curador do FGTS dispondo sobre a participação das entidades sindicais na fiscalização do FGTS. Estas, com o apoio no Dec. 99.684/90, art. 72, têm a faculdade de obter informações junto aos empregadores relativas ao FGTS. A recusa destes, autoriza o sindicato, nos termos do art. 23 da Lei n. 8.036, denunciar à fiscalização do trabalho a inadimplência da empresa ou propor ação judicial contra esta (art. 25 da mesma Lei).*

62) *V. Decreto n. 99.684, de 8.11.90 (in DOU 12.11.90) aprovando Regulamento da Lei n. 8.036 — Lei do FGTS.*

63) *V. Instrução Normativa FGTS/DAF n. 3, de 26.6.96 (*in *DOU 28.6.96), da Secretaria da Fiscalização do Trabalho do MTb.*

64) *V. Portaria n. 3.256, de 17.8.89, do MTE, dispondo sobre a contratação de brasileiro para trabalhar em país estrangeiro. No caso, a contratante é uma empresa estrangeira. Funda-se essa Portaria na Lei n. 7.064, de 6.12.82.*

65) *V. Resolução n. 64, de 17.12.91, do Conselho Curador do FGTS, estabelecendo multa ao empregador que, em 72 horas, não repassar aos empregados o extrato da conta vinculada. Ocioso dizer que esse prazo se conta depois que a empresa receber o extrato do banco ou da Caixa Econômica Federal.*

66) *Dentre os crimes por preconceito de raça ou cor, definidos na Lei n. 7.716, de 5.1.89, dois deles se relacionam de perto com o direito do trabalho: a) negar emprego na administração direta ou indireta, bem como nas concessionárias do serviço público (art. 3º) ; b) negar emprego em empresas privadas (art. 4º). Ambos os delitos são punidos com dois a cinco anos de reclusão.*

67) *V. Lei n. 8.683, de 15.7.93, que deu ao art. 206 do Código Penal a seguinte redação:*

"Recrutar trabalhadores, mediante fraude, com o fim de levá-los para território estrangeiro."

Essa figura delituosa só se configura quando o infrator se utiliza de meios artificiosos, fraudulentos, para induzir o trabalhador a transferir-se para o estrangeiro.

68) *Tornaram-se estáveis os servidores públicos admitidos sob o regime desta Consolidação que, na data da promulgação da Constituição Federal — 5.10.88 — contassem mais de cinco anos de serviço. Dessarte, as contas vinculadas ao FGTS, desses ex-celetistas ficaram inativas. O levantamento dos valores existentes nessas contas fez-se após três anos, como prevê o art. 20 da Lei n. 8.036.*

Não se processa a avocatória sem prévio depósito do valor da multa. Esta exigência é ofensiva ao direito de defesa previsto no art. 5º da Constituição Federal.

Consoante a Lei 9.012, de 30.3.95, as empresas inadimplentes com o FGTS estão impedidas de obter empréstimos nas instituições oficiais de crédito e também de realizar operações de compra e venda com qualquer órgão da administração direta, indireta, autárquica e fundacional, bem como participar de concorrência pública.

69) *Em consonância com o prescrito no art.37,II e § 2º da CF, a admissão ao serviço público só se reveste de legitimidade se precedida de concurso público. O desrespeito a esse preceito acarreta a nulidade do respectivo contrato, ficando, porém, preservado o direito do servidor à remuneração do tempo trabalhado, excluídas as demais vantagens previstas em lei para o caso de dispensa imotivada. A EC n.19/98 pôs fim ao regime único dos servidores públicos ; estes, doravante e mediante Lei n. 9.962, de 22.2.2000, poderão ser contratados sob o regime desta CLT. Ver, ainda, sobre este assunto, o item 7 do art. 2º. Com apoio no inciso IX, do art. 37 da CF, editou-se a Lei n. 8.745, de 9.12.93, regulando a contratação, por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Tempo de serviço assim prestado é contado para todos os efeitos legais.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 207, do TST — Conflito de leis trabalhistas no espaço. Princípio da *Lex Loci Executionis*. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviços e não por aquelas do local da contratação.

2) Enunciado n. 256, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Salvo os casos de trabalho temporário, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

3) Enunciado n. 91, do TST — Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente a vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

4) Enunciado n. 63, do TST — A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

5) Enunciado n. 208, do TST (cancelado pela Resolução 59/96) — Recurso de revista. Admissibilidade. Interpretação de cláusula de natureza contratual. A divergência jurisprudencial, suficiente a ensejar a admissibilidade ou o conhecimento do recurso de revista, diz respeito à interpretação da lei, sendo imprestável aquela referente ao alcance de cláusula contratual ou de regulamento de empresa.

5.1) Enunciado n. 332, do TST — Complementação de aposentadoria. PETROBRÁS. Manual de pessoal. Norma programática. As normas relativas à complementação de aposentadoria, inseridas no Manual de Pessoal da PETROBRÁS, têm caráter meramente programático, delas não resultando direito à referida complementação.

6) Enunciado n. 186, do TST — Licença-prêmio. Conversão em pecúnia. Regulamento da empresa — A licença-prêmio, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida a conversão no regulamento da empresa (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico “Enunciados do TST” no final do livro)

7) Enunciado n. 363 do TST — Contrato nulo. Efeitos — A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. (nova redação dada pela Resolução nº. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico “Enunciados do TST” no final do livro).

8) Enunciado n. 331 do TST: I — A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 3.1.74). II — A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações,inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666/93) (O item IV foi alterado pela Resolução n. 96/2000 do TST, de 11.9.2000 (*in* DJU de 20.9.00, p. 258).

9) PN n. 61, do TST — Salvo disposição em contrário, é vedado ao empregador responsabilizar o empregado pela inadimplemento do cliente, até mesmo quanto a títulos.

10) Músico integrante de orquestra da empresa, com atuação permanente e vínculo de subordinação, está sujeito à legislação geral do trabalho e não à especial dos artistas. Súmula n. 312, do STF (CLT, art. 507, parágrafo único).

11) Or. Jurisprudencial da SDI-II. Somente por ofensa ao art. 37, II e § 2º da CF/88, procede o pedido de rescisão de julgado para considerar nula a contratação, sem concurso público, de servidor após a CF/88.

12) PN 70, do TST — Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado-estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

13) Não há porque negar-se validade a contrato de locação residencial entre empregado e empregador, a princípio, ainda que dessa locação tire proveito empregado e empregador, em face da vantagem de facilitar a execução dos serviços. Trata-se de uma modalidade de locação amparada pela legislação específica (Lei n. 8.245/91, art. 47, II), e, além disso, constitui benefício ao empregado, que se desonera dos gastos necessários ao transporte para o local da prestação de serviços. TST, 3ª T., RR-73897/93.7, *in* DJU de 16.8.96, p. 28.297.

14) Taxista.Vínculo de emprego existente. É empregado aquele que aluga um táxi, junto a empresa locadora que possui frota de táxis e nenhum empregado registrado como motorista, havendo diária estipulada a ser quitada pelo trabalhador em prazo determinado, necessidade de inscrição perante os órgãos públicos que permitem dirigir tais veículos, sendo fiscalizados quanto às quilometragens e avarias. TRT 2ª.Reg., 6ª T. RO 20000053591 *in* DJSP d, 10.7.01, p. 44.

15) Terceirização de serviços de limpeza. Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de limpeza quando inexistentes a pessoalidade e a subordinação jurídica direta. Empresas prestadoras de serviço que não se confundem com as fornecedoras de trabalho temporário a que se refere a Lei n. 6.019/74. TST 4ª, T. RR-213.318/95.0, *in* DJU de 6.2.98, pág. 359.

16) Competência. PIS/FGTS. Falecimento do titular da conta. Alvará de levantamento. I — É da competência da Justiça Estadual expedir alvará de levantamento de valores relativos ao PIS e ao FGTS, em decorrência de falecimento do titular da conta, independentemente de inventário ou arrolamento. II — Lei n. 6.858, de 24.11.80, art. 1º. Decreto n. 85.845, de 1981, art. 2º. III — Conflito de que se conhece, a fim de declarar-se a competência da Justiça Estadual. STJ, 1ª Seç., CC 16861, *in* DJU 2.9.96, p. 31.017.

17) Da incidência do FGTS sobre férias. As férias quando deixaram de ser cumpridas na vigência do pacto laboral, e são pagas em dinheiro após a sua rescisão, o período correspondente não integra o tempo de vigência do Contrato de Trabalho, como ocorre com o Aviso Prévio, correspondendo o seu pagamento a uma realização substitutiva pela não concessão do descanso anual na época própria, sendo inviável a incidência da Contribuição do FGTS por ausência de tempo de serviço a ser garantido. TST, 2ª T., RR-118.609/94.2, *in* DJU 1.9.95, p. 27.703.

18) Contrato de trabalho nulo. Efeitos. Sendo nulo o contrato de trabalho celebrado com o Município sem aprovação em concurso público o Reclamante fará jus apenas ao saldo de salário, pois não existe prestação de trabalho sem o respectivo pagamento. O obreiro só deve perceber, na hipótese, as verbas oriundas do pedido de demissão, uma vez que a declaração de nulidade do contrato de trabalho se equipara a esse instituto, onde só são devidas as verbas de natureza estritamente salariais, sem aquelas de natureza indenizatória. Recurso conhecido e não provido. TST, 5ª T., RR 138.742/94.5, *in* DJU de 22.3.96, pág. 8.506.

19) Relação de emprego. Entregador de pizzas. Para a caracterização da relação de emprego importa compreender a atividade econômica exercida, tendo presente que uma pizzaria não pode prescindir do pizzaiolo e, quando o serviço consiste na entrega direta ao cliente, indispensável, também, a atuação do entregador. Significa dizer que a consecução do objetivo empresarial depende do seu concurso. TRT 2ª.Reg.8ª.T. ac. 2001034 *in* DJSP de 3.7.01, p. 35.

20) Civil. FGTS. Extratos. Documento dispensável à propositura da ação. Bancos depositários. Parte ilegítima *ad causam*. 1. O extrato das contas vinculadas do FGTS não é indispensável à propositura da ação, sendo apenas um documento necessário à prova da existência do fato constitutivo do direito, influindo, destarte, tão-somente, no julgamento do mérito. 2. É pacífica a jurisprudência desta Corte no sentido de que os bancos depositários são partes ilegítimas para figurarem no pólo passivo das ações que visam o reajuste do saldo das contas vinculadas do FGTS. STJ, 1ª T., REsp 118.195, *in* DJU de 18.8.97, p. 37.790.

21) FGTS. Fundo de garantia do tempo de serviço. Natureza jurídica não-tributária. Inaplicabilidade da prescrição qüinqüenal. As contribuições pertinentes ao FGTS não têm, na origem como na finalidade, feição de tributo, mas se definem como de caráter eminentemente social, o que já foi proclamado pela egrégia Suprema Corte do país. Não se podendo defini-las como tributo, às ditas contribuições não se aplicam, no dizente à prescrição, as normas previstas no Código Tributário Nacional (artigos 173 e 174). STJ, 1ª T., RE-14.059, *in* DJU 9.3.92, p. 2.536.

22) A movimentação dos depósitos do FGTS, excluídas as hipóteses de reclamatórias trabalhistas, constitui matéria administrativa em que ocorre interesse da Caixa Econômica Federal, empresa pública, gestora do Fundo, sendo, pois, o respectivo feito da competência da Justiça Federal. Conflito de que se conhece, a fim de declarar-se a competência da Justiça Federal. STJ, 1ª Seç., CC 3.042.0, *in* Rev. LTr, de janeiro de 1993, p. 63.

23) Nulidade do contrato. Servidor público admitido sem concurso. Art. 37, II, da CF. O provimento de cargos ou empregos na administração pública pressupõe prévio ato de investidura ou admissão. O contrato-realidade não se pode sobrepor à ordem constitucional consubstanciada na exigência de concurso público. Todavia, a contratação irregular de servidor público torna impossível a recondução das partes ao *status quo ante* e, neste caso, o trabalhador tem direito aos salários do período trabalhado a título de indenização, mas a nenhuma outra parcela de natureza trabalhista. Revista provida. TST, 1ª T., RR-168526/95.9, *in* DJU 3.5.96, p. 14.207.

24) Enunciado n. 129, do TST — A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

25) Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Natureza jurídica. O FGTS, cuja natureza jurídica, fugidia dos tributos, espelha a contribuição social, para a prescrição e decadência, sujeita-se ao prazo trintenário. Precedentes do STF e STJ. STJ, 1ª T., REsp 1.874-0, *in* RT, janeiro de 1995, p. 196.

26) Mesmo na vigência da Lei n. 8.036/90, revela-se indispensável a anuência do empregador para que o empregado possa optar retroativamente pelo sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Tal orientação decorre do método de interpretação sistemática do art.14 da Lei n. 8.036/90 com outros dispositivos da mesma Lei e também da Constituição Federal. TST, SBDI1, E 99.868, *in* DJU de 24.4.98, p. 295.

(Ver no mesmo sentido TST, SBDI-1, E 115.214, *in* DJU de 24.4.98, p. 296).

27) Depósitos do FGTS. Entidades filantrópicas. A partir do advento da Lei n. 8.036/90 e do Decreto n. 98.813/90, que a regulamentou, surgiu para as entidades filantrópicas a obrigatoriedade de proceder aos depósitos do FGTS. Todavia, a norma posterior não tem efeito retrooperante, não podendo atingir relações jurídicas consumadas sob a égide da norma anteriormente vigente, no caso o Decreto-lei n. 194/67, consoante o disposto no art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal. TST, 4ª T., RR-149.028/94.3, *in* DJU 30.6.95, p. 20.766.

28) Nas ações que versem sobre reajuste dos saldos do FGTS, a União Federal não tem legitimidade para integrar a lide como litisconsorte passivo; a legitimidade, *in casu*, é da Caixa Econômica Federal, que ostenta a condição de gestora do Fundo. Na correção dos saldos vinculados ao FGTS, devem ser levados em conta os fatores correspondentes aos Índices de Preços ao Consumidor (IPC) de janeiro de 1989. Consoante jurisprudência pacificada no âmbito da Corte Especial do STJ, o índice que mais corretamente reflete a oscilação inflacionária do período, é o de 42,72%, cuja aplicação é cabível *in casu*. STJ, 1ª T., REsp 95.049/AC, *in* DJU 18.11.96, p. 44.849.

29) Súmula n. 82, do STJ — Compete à Justiça Federal, excluídas as reclamações trabalhistas, processar e julgar os feitos relativos à movimentação do FGTS.

30) Da opção retroativa pelo FGTS — Anuência do empregador. Mesmo na vigência da Lei n. 8.036/90, revela-se indipensável a anuência do empregador para que o empregado possa optar retroativamente pelo sistema do FGTS. Tal orientação decorre do método de interpretação sistemática do art. 14 da Lei n. 8.036/90 com outros dispositivos da mesma lei e também da Constituição Federal. Recurso parcialmente conhecido e provido. TST, 2ª T., RR-244.311/96.8, *in* DJU de 18.12.98, p. 195.

31) Contrato de parceria. Inexistência de vínculo de emprego. Um dos requisitos essenciais que distinguem o contrato civil da parceria do contrato de emprego é a ausência de subordinação do parceiro outorgado em cotejo com o outorgante. Na espécie, percebe-se que a autora, formalizou com o Reclamado um contrato de parceria pecuária. Não demonstrada a subordinação, imperioso declarar a validade do contrato de parceria e reconhecer a inexistência de vínculo de emprego entre as partes. Sentença mantida. TRT 9ª Reg. 5ª T., RO-15535/97 *in* Bol. AASP n. 2229, de 17 a 23/9/01, p. 444.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.

NOTA

1) *Tem o artigo redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.*

2) *O artigo, em sua redação original, não condicionava o contrato a prazo determinado à existência de pressupostos. Bastava as partes acertarem o prazo de vigência do contrato, para que o fato se revestisse de licitude. Então, o prazo podia estender-se até 4 anos. Com o novo texto dado pelo Dec.-lei n. 229, o referido contrato passou a ter a duração máxima de dois anos e depende da existência de circunstâncias para ter legitimidade.*

3) *O artigo faz uma classificação dos contratos de trabalho. Quanto à forma, podem ser acordados tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito. Ao celebrar o contrato de trabalho com a empresa, o empregado pode limitar-se a um acerto sobre o salário e o horário de serviço, deixando de lado outras condições de trabalho. O ajuste verbal costuma ser parcialmente tácito. Os claros deixados preenchem-se pelo critério constante do art. 447 desta Consolidação. Nada obstante, o contrato, embora verbal, pode ser expresso. As partes estipulam, de maneira precisa, todas as condições da prestação de serviços. Esclareça-se que a empresa tem o prazo de 48 horas para anotar a Carteira de Trabalho, informando o salário, função e condições especiais da execução do serviço.*

Aqui, julgamos oportuno destacar que o legislador brasileiro não deveria admitir o contrato de trabalho verbal. Deveria ser sempre escrito. Nosso trabalhador, não raro, desconhece as normas fundamentais que regulam o contrato de trabalho, quanto à forma e à sua natureza. Se o contrato fosse obrigatoriamente escrito, teria ele sempre à mão excelente meio de prova de suas eventuais reivindicações.

Quanto à natureza, os contratos de trabalho se dividem em dois grupos: de prazo indeterminado ou de prazo prefixado ou de obra certa. Os primeiros são celebrados na crença de que vigorarão enquanto o empregado puder trabalhar. Nada impede que, mesmo nos contratos de duração indeterminada, se inclua cláusula em que o empregador dá ao empregado a garantia de que não o despedirá, imotivadamente, dentro do prazo de "x" anos, ou meses. É a cláusula de garantia mínima do emprego. Não sabemos os motivos por que, nos pactos coletivos, empresas e sindicatos não têm discutido, com maior freqüência, essa cláusula, bem como as correspondentes sanções. Nos contratos a prazo, entre os quais incluímos os de experiência, a validade e a eficácia deles têm prazo prefixado pelas partes e que não pode exceder de dois anos.

4) *A validade do contrato por prazo determinado só se configura quando existir uma das situações indicadas no § 2º, do artigo sob comentário. Na sua alínea "a", faz-se alusão a serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Dois exemplos esclarecem melhor o preceito. Uma empresa adquiriu equipamento altamente sofisticado, cuja implantação leva algum tempo e exige o treinamento de seus operadores. Para tanto é contratado um técnico por 12 meses, a fim de cuidar do funcionamento da máquina a orientar aqueles que irão, de maneira permanente, movimentá-la. Temos, aí, um serviço que, por sua natureza, justifica a prefixação do prazo de duração do contrato. Uma empresa recebe de seus clientes inesperado pedido que, por suas proporções, exige a admissão de novos empregados durante 18 meses. É evidente que, neste caso, se compreende a necessidade de um contrato por prazo certo, pois, atendido o pedido, a empresa terá de funcionar com um número menor de empregados. Em qualquer caso, é claro que a empresa terá de provar a existência da circunstância ou fato que, por lei, dão validade ao contrato por prazo certo.*

É o contrato de obra certa uma espécie de contrato por prazo determinado. É ele regulado pela Lei n. 2.959, de 17 de novembro de 1956. Dispõe que, no contrato individual de trabalho por obra certa, as anotações na Carteira de Trabalho do empregado serão feitas pelo construtor, desse modo constituído em empregador, desde que exerça a atividade em caráter permanente. Rescindido o contrato de trabalho em face do término da obra ou serviço, tendo o empregado mais de 12 meses de serviço, ficar-lhe-á assegurada a indenização por tempo de trabalho, na forma do art. 478, da CLT (um salário por ano de trabalho), com 30% de redução.

O valor das multas (500 a 5.000 cruzeiros) previstas na Lei sob comentário foi triplicado e convertido em BTN a 24.10.89, quando se promulgou a Lei n. 7.855, e que é aplicável à legislação extravagante.

Nas obras de grande porte, à medida que elas avançam, o serviço de certos empregados torna-se dispensável e, por isso, entendemos que não significa violação da lei pertinente o desligamento desses empregados. Aliás, a Lei n. 2.959 informa, em seu art. 2º, ser rescindível o contrato por obra certa, no término da obra ou do serviço. Se um eletricista é contratado para trabalhar nas instalações elétricas de um edifício em construção, terminado esse serviço, seu contrato extingue-se.

O empregado contratado por obra certa ou por prazo determinado é beneficiado pela Lei do FGTS.

Ainda, a propósito do contrato por obra certa, existe a controvérsia sobre a revogação, ou não, da Lei n. 2.959 pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967, que deu novo texto ao artigo em epígrafe. Aqueles que são pela revogação daquele diploma legal, argumentam com o fato de que a construção de edifícios é atividade permanente das empresas de engenharia e construção, e o serviço não é de natureza transitória, o que significa dizer que, na hipótese, inexistem os pressupostos que dão validade ou legitimidade aos contratos por obra certa calcados na Lei n. 2.959. Estamos em divergência com quem pensa dessa maneira. De fato, é permanente a atividade de construir desenvolvida por uma empresa de engenharia e construção. Mas, parece-nos acima de qualquer discussão que o trabalho, em si, é sempre transitório. O tempo de vigência de um contrato

por obra certa corresponde, sempre, ao tempo previsto para a construção. Encerrada a obra, desaparece o contrato por obra certa. A atividade econômica da empresa é permanente, mas não o é o trabalho de construção, pois nem sempre há imóveis por erguer.

Nossa argumentação deixa claro que o Dec.-lei n. 229 não disciplinou a matéria contida na Lei n. 2.959, sendo também indiscutível que o primeiro inseriu nesta CLT normas gerais, enquanto a segunda é manifestamente uma lei especial. Daí a nossa crença de que a empresa de engenharia civil, que celebra um contrato por obra certa para cada construção, está agindo de conformidade com a lei.

5) *A Lei n. 9.601, de 21.1.98 (*in *DOU 22.1.98), regulamentada pelo Decreto n. 2.490, de 4.2.98 (*in *DOU de 5.2.98), autoriza as Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho a instituir contratos de trabalho por prazo determinado, mencionados no artigo em epígrafe, em qualquer atividade econômica, inclusive a rural, independentemente das condições estabelecidas no § 2º do mesmo dispositivo.*

Tal faculdade é exercida legitimamente para as admissões que aumentem o contingente de empregados da empresa.

Cabe, às partes dos referidos pactos coletivos, estabelecer: a indenização no caso de rescisão antecipada do contrato, não se aplicando à hipótese os arts. 479 e 480 desta Consolidação; multas aos que descumprirem cláusulas do pacto coletivo.

Como não se aplica, à nova espécie de contrato a prazo, o art. 451 desta CLT, poderá ele ser prorrogado mais de uma vez.

A contar da publicação da supracitada Lei (22.1.98), durante 60 meses (Medida Provisória n. 2.164, de 24.8.01), , para os contratos em tela, foram reduzidas a 50% de seu valor, vigente a 1º.1.96, as contribuições sociais destinadas ao SESI, SESC, SEST, SENAI, SENAC, SENAT, SEBRAE, INCRA, ao salário-educação e seguro de acidente do trabalho; para dois por cento a alíquota de contribuição para o FGTS.

No pacto coletivo, estipula-se pelas partes o período para saques dos depósitos nas contas vinculadas dos empregados.

O número de empregados contratados nos termos da Lei em foco observa o limite fixado no instrumento da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, aplicáveis cumulativamente:

a) 50% do número de trabalhadores, para a parcela inferior a 50 empregados; b) 35% dos trabalhadores — entre 50 e 199 empregados; c) 20% para a parcela superior a 200 empregados.

As sobreditas parcelas serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data da publicação desta Lei.

Deduz-se dessa norma que os aludidos percentuais incidem em cada estabelecimento da empresa.

Para fazer jus aos benefícios representados pela redução das contribuições "supra" deve o empregador estar em dia com suas obrigações frente ao INSS e ao FGTS. Além disso, devem ser depositados, no Ministério do Trabalho, o contrato de trabalho descrito na Lei n. 9.601/98 e a relação dos empregados admitidos sob o novo regime.

O desconto nas contribuições supramencionadas subsistirá enquanto o quadro de empregados e a respectiva folha salarial, da empresa ou estabelecimento, forem superiores às respectivas médias mensais dos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei e o número de contratos por prazo indeterminado for, no mínimo, igual à média daqueles que foram celebrados nos seis meses anteriores à data da publicação da Lei em foco.

É a empresa obrigada a afixar, no quadro de avisos da empresa, cópia do acordo ou convenção coletiva de trabalho versando o contrato aqui sob análise. Nesse mesmo local, devem ser apresentadas informações sobre o nome do empregado, número da Carteira de Trabalho, número de inscrição do trabalhador no PIS e datas de início e término dos contratos a prazo determinado. Tais exigências visam a facilitar o trabalho dos agentes da fiscalização das leis do trabalho.

As empresas que aumentarem o número de empregados (art. 5º) terão preferência na obtenção de recursos nos estabelecimentos federais de crédito e, de modo especial, no BNDES.

A infração ao disposto nos arts. 3º e 4º da Lei em foco (contratação de empregados por prazo determinado) é punida com multa de 500 UFIRs por trabalhador contratado irregularmente, multa que se tornará nova fonte de receita do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT.

Consoante o § 4º, do art. 1º: "São garantidas as estabilidades provisórias da gestante, do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, do empregado acidentado, nos termos do art. 118, da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes".

Decorre desse texto que a estabilidade dos sobreditos trabalhadores é garantida por todo o tempo de duração do contrato em questão.

Cumpre-nos salientar que o contrato, aqui retratado, não eliminou o contrato a prazo determinado a que fazem alusão os §§ 1º e 2º, do art. 443 e o art. 445 da CLT.

*A Portaria n. 207, de 21.2.97 (*in *DOU de 1.4.98, pág. 64), do MTb, baixa instruções sobre a forma de cálculo das médias previstas nos arts. 3º e 4º da Lei n. 9.601.*

Por derradeiro, entendemos que — sem embargo dos louváveis propósitos do Poder Público com vistas à luta contra o desemprego, temos como certo que ofende o princípio da isonomia ("caput" do art. 5º da CF) a norma da nova lei que reduz a 2% os 8% do salário normalmente recolhidos à conta vinculada do FGTS.

6) *A tendência que se observa modernamente na legislação da maioria dos países é a de disciplinar os contratos de trabalho a prazo, de molde a impedir que sejam utilizados por aqueles que queiram defraudar os assalariados dos direitos e vantagens que, de ordinário, vêm na esteira dos contratos de duração indeterminada. Generaliza-se o estabelecimento de pressupostos para a validade dos contratos de prazo predeterminado, tais como a natureza transitória da atividade ou peculiaridades do serviço. A Itália, a Alemanha e o México têm essa orientação legal. Em nosso País, embora a maioria dos autores viesse, de há mui-*

to, protestando contra os abusos que se praticavam mediante a indiscriminada utilização do contrato de trabalho a prazo, só a 28 de fevereiro de 1967, quando o Poder Executivo baixou o Dec.-lei n. 229, é que a situação se modificou no sentido já apontado. O novo texto do artigo supracitado não deixa margem a qualquer dúvida quanto à dependência da validade do contrato a prazo em relação às circunstâncias de que tratam as alíneas "a" e "b".

7) *A Consolidação não cogita do contrato de equipe que é aquele que a empresa conclui com um grupo de trabalhadores para a execução de um serviço que, por sua natureza, exige trabalho coordenado. Para ser considerado como contrato de trabalho, o contrato de equipe, além de ter por objeto trabalho com a aludida característica, há de prever a subordinação dos empregados ao empregador. Bem de ver que esse contrato se desnatura quando, entre a equipe e a empresa, se interpõe uma sociedade de direito ou de fato.*

8) *O artigo sob análise diz, taxativamente, ser de prazo determinado o contrato de experiência.*

Erroneamente, querem alguns intérpretes entender que as três alíneas do § 2º são requisitos caracterizadores do contrato de experiência e, conseqüentemente, concluem que ele só existe com a presença de todos os três requisitos. A nosso ver, as alíneas mencionadas referem-se a hipóteses distintas e não são requisitos de validade do contrato de experiência.

Bem sabemos que o assunto comporta vasta digressão doutrinária, mas legem habemus*.*

9) *V. Instrução Normativa n. 5/91 (*in *DOU 3.9.91) do Secretário Nacional do Trabalho, orientando os Fiscais do Trabalho no sentido de não considerarem como vínculo empregatício quando o deficiente trabalhar em empresa assistido por entidade sem fins lucrativos e com finalidade terapêutica ou para desenvolvimento da capacidade laborativa do deficiente.*

10) *V. Lei n. 7.716, de 5.1.89, que define como crime resultante de preconceitos de raça ou de cor, punido com reclusão de dois a cinco anos — negar ou obstar emprego em empresa privada.*

11) *V. Lei n. 8.745, de 9.12.93, dispondo sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público assim considerada: assistência a situações de calamidade pública; combate a surtos endêmicos; realização de recenseamentos; admissão de professor substituto e professor visitante; admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro. A cada uma dessas atividades, fixa a lei prazo máximo de duração, sendo o maior deles de 4 anos.*

12) *Calcada na Lei n. 7.064, de 6.12.82, a Portaria n. 3.256, de 17.8.89 (*in *DOU de 21.8.89), do MT, dispõe sobre a contratação, por empresa estrangeira, de trabalhador brasileiro para trabalhar em país estrangeiro, depois de autorizada pelo Ministério do Trabalho.*

O pedido de autorização, em língua portuguesa, será instruído com os seguintes documentos: comprovação da existência jurídica da empresa; constituição de procurador com domicílio no Brasil com poderes especiais, inclusive o de receber citação; eleição da justiça brasileira competente para dirimir controvérsias resultantes do contrato de trabalho. A autorização terá validade de 3 anos.

V. Portaria n. 3.256, de 17.8.89, do MTb.

JURISPRUDÊNCIA

1) O safrista, como tal, vincula-se ao empregador por contrato a termo que, se cumprido regularmente, não enseja dação de aviso prévio, nem indenização por ruptura antecipada. TRT 3ª Reg., 1ª T., RO 1.203/92, *in* DJMG 2.12.92, p. 67.

2) Enunciado n. 163, do TST — Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

3) Enunciado n. 188, do TST — O contrato de expe-riência pode ser prorrogado, respeitado o limite de 90 (noventa) dias.

4) Enunciado n. 260, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — No contrato de experiência, extinto antes do período de quatro semanas que precede ao parto, a empregada não tem direito a receber do empregador o salário-maternidade.

5) Enunciado n. 2, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090, de 1962), na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os da safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro.

6) Licenciamento de empregado por motivo de saúde não suspende o contrato de experiência. TRT, 3ª R., 1ª T., RO-2.249/95, *in* DJ/MG de 24.11.95, p. 61.

7) Exercendo o obreiro atividades de natureza permanente, por ocasião de contrato de trabalho por prazo determinado, importa na nulidade do mesmo ante a inobservância do disposto no § 2º, do art. 443. TRT, 9ª Reg., 2ª T., REO- 00284/94, *in* DJ/PR 21.7.95, p. 63.

8) Contrato de safra é uma espécie de contrato por prazo determinado, pelo que não são devidas as pretensões relativas a aviso prévio e multa de 40% do FGTS. TRT, 3ª R., 1ª T., RO 8.611/95, *in* DJ/MG de 10.11.95, p. 62.

9) Acidente de trabalho. Suspensão do contrato. A ocorrência de acidente do trabalho, no curso do contrato de experiência, projeta o término do contrato no tempo, até a alta médica, impedindo, assim, a sua extinção, não sendo devido, entretanto, o aviso prévio, desde que avençada entre as partes a não suspensão contratual. TST, 3ª T., RR 15.826/90.0, *in* DJU 13.3.92, p. 3.019.

10) O fato de a obreira haver trabalhado antes para a empresa como temporária, constitui óbice a que seja agora contratada por período experimetnal, mormente quando continuou a exercer as mesmas funções que exercera no período em que permanecera sob a égide da Lei n. 6.019/74. O contrato de experiência tem finalidade própria, qual seja, a de testar o obreiro que se pretende contratar. E não há falar em necessidade de experiência quando a obreira já fora contratada anteriormente. TRT-2ª Reg., 5ª T., RO 029400/37.358, *in* Rev. LTr 59-11/1539 (novembro de 1995).

11) Contrato de experiência. O contrato de experiência não impõe que a atividade profissional a ser desenvolvida, seja de natureza técnica, especializada. Recurso desprovido. TST, SDI, E-RR-4221/90.8, *in* DJU 21.8.92, pág. 12.901.

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contra-

venha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos (atualmente convenções coletivas) que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

NOTA

1) *O artigo em epígrafe preserva a liberdade de as partes contratarem o que lhes parecer conveniente desde que não desrespeitem as normas legais de proteção ao trabalho, aos pactos coletivos e as decisões das autoridades competentes, incluindo-se, entre estas, asVaras do Trabalho e os Tribunais. Daí a inferência de que as partes devem observar as sentenças normativas. A submissão do contrato individual de trabalho a tais normas não é absoluta. É lícito às partes estipular condições mais favoráveis ao empregado que aquelas constantes da lei, dos ajustes coletivos e das sentenças normativas. Quando forem menos favoráveis, a respectiva cláusula é nula; não produzirá efeitos jurídicos. Proceder-se-á a uma simples substituição dessas disposições contratuais por aquelas que se referem à matéria na lei, na sentença normativa ou nos pactos coletivos.*

2) *A modalidade de salário, previsto no contrato individual, que englobe várias verbas remuneratórias (comissões, horas extras, repouso semanal, etc.), abre campo para manobras prejudiciais aos interesses do empregado. Não é por outro motivo que a jurisprudência, caudalosa e dominante, da Justiça do Trabalho, condena tal prática.*

3) *A vontade das partes na celebração de contratos de trabalho sofre acentuada limitação em virtude de numerosas normas de caráter imperativo contidas na Consolidação. Essas relações contratuais de trabalho também se subordinam às cláusulas de uma convenção ou acordo coletivo e às decisões de autoridades competentes (sentença normativa ou resoluções administrativas fundadas em lei).*

O dirigismo contratual é uma das características peculiares do Direito do Trabalho moderno. A autonomia da vontade nos contratos é universalmente limitada, porque ninguém mais acredita no dogma da liberdade de o empregado concluir um contrato de trabalho. Sua inferioridade econômica diante da outra parte (o empregador) não lhe permite agir com a liberdade que só pode manifestar-se entre iguais, sobretudo do ponto de vista econômico.

Não era sem razão que o Lacordaire *afirmava: "Entre o forte e o débil, é a liberdade a que mata e a lei a que redime" (*apud Cabanellas, *"Tratado de Derecho Laboral", tomo II, pág. 134).*

Na fase medieval, caracterizavam-se as corporações pela regulamentação das relações de trabalho, no interior das oficinas, por normas vindas de fora; na fase subseqüente, ocorreu o oposto, isto é, ausência de normas de origem externa. Estas foram substituídas pelas emanações da vontade das partes. A liberdade e a igualdade se erigiram em postulados do individualismo liberal e inspiraram o molde de uma sociedade em oposição à do "ancien régime", marcada pelos privilégios e pelos compartimentos estanques em que se fechavam as classes sociais. A liberdade contratual, a autonomia da vontade na formação do contrato e a igualdade das partes na relação jurídica deram nascimento à mais desumana exploração do homem pelo homem. Nem na antiga Roma os escravos, tratados como coisa, tiveram tratamento semelhante. O dono da "coisa" tinha pelo menos o cuidado de evitar que se estragasse antes do tempo. Dava-lhe alimento e abrigo; curava-lhe as doenças. Na fase áurea do liberalismo, o simples pagamento do salário desobrigava o patrão de qualquer encargo dessa natureza. E o salário, então, mal dava para comer.

O Direito do Trabalho, em verdade, é a expressão do intervencionismo estatal que sucedeu ao liberalismo do século XIX.

4) *Há, sempre, a presunção "juris tantum" de que toda renúncia de direitos por parte do empregado é fruto de coação.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 51, do TST — As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

2) Enunciado n. 97, do TST — Instituída complementação de aposentadoria, por ato da empresa, expressamente dependente de sua regulamentação, as condições desta devem ser observadas como parte integrante da norma..

3) O vínculo jurídico de emprego fixa-se em dados objetivos de subordinação. Esta constitui o seu traço fisionômico. Deve sobressair a integração da atividade profissional aos fins do empreendimento. Ao Direito do Trabalho importa a essência, o núcleo, a realidade. Pelo cunho inderrogável de suas normas. Eis ser pouco formalístico. Nunca a vontade das partes há de atuar contra as garantias que a lei outorga. RO parcialmente acolhido. TRT 6ª Reg., 1ª T., RO 4.869/90, *in* Bol. de Leg. e Jur. do TRT da 6ª Reg., jan 93, p. 27.

4) A pessoalidade é um dos traços distintivos da relação de emprego, de modo que não pode o empregado fazer-se substituir na prestação de serviço. Este princípio sofre, hoje, atenuações em face de novas condições criadas, principalmente, na área de profissionais liberais. Assim, não descaracteriza a relação de emprego, eventual substituição do advogado empregado por colega de escritório, para atender a situação de emergência, decorrente de volume de ações postas em juízo diariamente e às quais têm que atender os causídicos. TST, SDI, RO-AR 37.490/91.2, *in* DJU 13.11.92, p. 20.975.

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias *(Redação DL 229, 28.2.67, DOU 28.2.67, LTr 31/137).*

NOTA

1) *O contrato por prazo certo pode ser prorrogado apenas uma vez e desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse dois anos. O mesmo raciocínio é aplicável ao contrato de experiência. É prorrogável uma vez, mas em nenhuma hipótese deve ser excedido o prazo-limite de 90 dias.*

2) *Há quem discuta a legalidade da exigência do aviso prévio nos contratos por prazo determinado que contenham a cláusula assecuratória da recíproca faculdade de rescindi-lo, antes de expirado o prazo ajustado. A discussão é, sem sombra de dúvida, estéril. O art. 481, desta Consolidação, é imperativo: na hipótese, ocorre a transformação do contrato por prazo certo em um outro de tempo indeterminado, com todas as conseqüências legais, quais sejam, o aviso prévio e o cálculo da indenização, consoante o disposto no art. 477. Como já dissemos, se o contrato de experiência é um contrato por prazo prefixado, a ele se aplicam as considerações supra.*

De notar-se que o Enunciado n. 163 do TST consagra essa linha doutrinária.

3) *Os efeitos do contrato por prazo determinado manifestam-se entre dois momentos previamente fixados: "dies a quo" e "dies ad quem". São os seus termos inicial e final. Nos contratos de obra certa o "dies ad quem" é impreciso, mas em nenhum caso poderá dar ao contrato duração superior a dois anos. Tais contratos (de obra certa) são celebrados de forma tácita com muita freqüência no setor da construção civil.*

4) *O contrato de experiência ou de prova passou a ter existência legal depois do Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967. Foi colocado na classe dos contratos por prazo determinado. Conseqüentemente, na ocorrência de uma rescisão antecipada sem que se verifique uma das justas causas a que faz referência o art. 482, da Consolidação, terá o empregador de pagar ao empregado metade do salário a que teria direito até o final do contrato. Ainda na hipótese, quando a rescisão for de iniciativa do empregado, terá o empregador direito ao ressarcimento do prejuízo que disso lhe resultar.*

Tem a jurisprudência entendido, com acerto, que contrato de experiência corresponde a uma dessas condições especiais que o art. 29 desta Consolidação exige sejam anotadas na Carteira de Trabalho.

Pos extensão, parece-nos que essa exigência abarca os contratos de trabalho a termo (prazo prefixado ou de obra certa).

Na Itália, essa exigência é "ad substantiam" de tais contratos.

5) *Empregado contratado em caráter experimental não está excluído do campo de aplicação das normas da Lei do FGTS. Desde o instante em que é contratado pela empresa, tem ele direito a uma conta vinculada para receber as contribuições do FGTS.*

6) *As normas legais que disciplinam o contrato de experiência não classificam, de modo expresso, como justa causa para rescisão antecipada do contrato de experiência a verificação da incapacidade técnica do empregado para a função que se propôs a desempenhar. Invocando-se, porém, o art. 138 e seguintes, do Código Civil de 2003 (dos defeitos dos negócios jurídicos), poder-se-á defender em Juízo a tese da ruptura do vínculo contratual pelo motivo apontado e sem que a empresa deva pagar qualquer indenização ao empregado.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Contrato de experiência. Recontratação. Fraude. Ante princípio de primazia da realidade, consagrado na CLT (9º) é nulo, porque fraudulento, o contrato de experiência celebrado, na mesma função, quando da readmissão de empregado que já trabalhara durante cerca de 4 anos na mesma empresa. Aviso prévio e reflexos devidos, considerando-se tal contrato de prazo indeterminado. TRT 1ª Reg., 3ª T., RO 6.990/90, *in* DORJ 15.4.93.

1.1) Enunciado n. 188, do TST — O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 dias.

2) Contrato de experiência. Validade. Multa. Honorários. Ultrapassado o prazo do contrato de experiência o mesmo transforma-se em contrato a prazo indeterminado. Multa vinculada a 80% do salário-dia contraria o disposto no art. 477, §§ 6º e 8º da CLT além de tornar-se em enriquecimento sem causa. Após a CF de 1988 devidos honorários pelo princípio da sucumbência. TRT 1ª Reg., 1ª T., RO 14.474/90, *in* DJRJ 31.3.93.

3) Enunciado n. 163, do TST — Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481, da CLT.

4) Não possui qualquer validade o contrato de experiência firmado pela empregada quando trabalhou por mais de 3 anos em empresa do mesmo grupo e na mesma função, tendo o contrato rompido e com admissão no dia seguinte ao pacto anterior. Revela-se totalmente injustificável a experiência pactuada, já que a prestação de serviços não sofreu qualquer solução de continuidade. TRT 3ª Reg., 2ª T., RO 11.212/91, *in* DJMG 16.10.92.

5) Estabilidade provisória concedida à empregada gestante. Compatibilidade com a existência de contrato de experiência. A estabilidade provisória que se concede à gestante não é compatível com a submetida a contrato de experiência, pelo que a obreira, enquanto submetida a contrato de tal espécie, não é beneficiária da referida garantia provisória de emprego. TST, 2ª T., RR-84173/93.0, *in* DJU 26.8.94, p. 22.028.

6) Contrato de experiência. Prorrogação. O contrato de experiência pode ser prorrogado, desde que não se ultrapasse o prazo de noventa dias (Enunciado 188/TST). TST, 3ª T., RR-91.584/93.1, *in* DJU 25.11.94, p. 32.467.

7) Contrato de experiência. Validade. Como o contrato de experiência não se destina apenas a avaliar a capacitação técnica do empregado, mas também sua adaptação às condições do trabalho, é válido para qualquer natureza de atividade. TST, 2ª T., RR-78554/93.2, *in* DJU 26.8.94, p. 22.028.

8) Salário-maternidade x contrato de trabalho a termo. Em se tratando de contratando por prazo determinado, que se exauriu na data aprazada, assim como seus efeitos, não há direito ao salário-maternidade, uma vez que a gravidez não se constitui em causa de prorrogação, no sentido de gerar estabilidade com conseqüência indenizatória. TRT 6ª Reg., 3ª T., RO 2.785/92, *in* Bol. de Leg. e Jur. do TRT da 6ª Reg., janeiro/93, p. 24.

9) Enunciado n. 2, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Gratificação de Natal. Extinção de contratos a prazo. É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090, de 1962), na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os da safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro.

10) Enunciado n. 34, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — A gratificação natalina, instituída pela Lei n. 4.090, de 1962, é devida ao empregado rural.

11) Princípio de continuidade da relação de emprego. Não é lícita a contratação por prazo determinado de pintor para trabalhar em serviços de pintura em geral, se o ramo permanente da empresa abrange a pintura e não se provou

qualquer transitoriedade na atividade empresarial ou na própria natureza do serviço (CLT, arts. 9º e 443 e § 2º). Aviso prévio e reflexos devidos. TRT 1ª Reg., 3ª T., RO 7.794/90, *in* DO 27.2.92, p. 149.

12) Quando o trabalhador é contratado para execução de serviços especificados, tal ajuste deve ser considerado como de prazo determinado, incabível, na hipótese, a parcela de aviso prévio. TRT 8ª Reg., REO-2.448/90, Ac. de 3.4.91.

13) Contrato de safra. Validade. Para sua validade como contrato a termo é fundamental a demonstração de término dos serviços para os quais o empregado foi contratado ou, quando for o caso, que estão chegando à fase terminal justificadora da redução gradativa do pessoal do setor. TST, 3ª T., RR-88536/93.8, *in* DJU 18.11.94, p. 31.612.

Art. 446. Revogado pela L. n. 7.855, 24.10.89, DOU 25.10.89, LTr 53/1418.

Art. 447. Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados, na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade.

NOTA

1) *Estatui o dispositivo supra que, na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, se a ela se referirem os preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade. Lacunas podem registrar-se tanto no contrato verbal como no escrito. Em ambos os casos, impõe-se a supletividade das normas legais pertinentes a essa condição essencial.*

Aqui, vale ressaltar que a Carteira de Trabalho é o melhor instrumento de prova da existência de um contrato de trabalho, bem como das condições essenciais relativas à remuneração, natureza do serviço, etc. Sobre o valor probante das anotações da Carteira de Trabalho há uma súmula do Tribunal Superior do Trabalho. Geram presunção "juris tantum" e, de conseqüência, admitem prova em contrário. Na vida empresarial, é muito comum o engano ou mesmo a fraude nas anotações em Carteiras de Trabalho e, por isso, seria deplorável que tais registros originassem a presunção "juris et de jure".

JURISPRUDÊNCIA

1) As anotações apostas pelo empregador na Carteira Profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure" mas apenas "juris tantum". Súmula n. 12, do TST.

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

NOTA

1) *O dispositivo denuncia a fidelidade da Consolidação ao princípio da despersonalização do empregador, isto é, a vinculação do empregado é com a empresa e não com a pessoa física do empregador. Para que se configure a sucessão na empresa é indispensável a presença dos seguintes requisitos:* **a***) existência de uma relação jurídica (relação de emprego derivada de um contrato de trabalho);* **b***) substituição de um sujeito por outro que vai ocupar seu lugar;* **c***) permanência daquela relação jurídica;* **d***) existência de um vínculo de causalidade entre a situação pretérita e a nova.*

2) *Ocorre sucessão trabalhista quando se verifica mudança de concessionário do serviço público e não houve interrupção na prestação de serviços dos empregados.*

3) *Configura-se a sucessão trabalhista quando o Estado transfere, a particular, empresa de sua propriedade.*

4) *Caracteriza-se a sucessão quando o acervo da empresa falida ou em concordata é adquirido, na sua totalidade, sem que ocorra suspensão de suas atividades.*

Nesse caso, é controvertida a sobrevivência do contrato de trabalho. A nosso ver, são preservados, na sua integralidade, os contratos de trabalho se não houver qualquer interrupção nas atividades da empresa.

5) *Responde o sucessor pelo tempo de serviço prestado anteriormente por empregado readmitido. De modo geral, ocorrendo inadimplência do sucedido, cabe ao sucessor responder pelas conseqüências desse fato.*

6) *O dispositivo sob exame deixa bem patente que a natureza "intuitu personae" do contrato de trabalho é relativa apenas ao empregado; o empregador pode ser substituído por outro — como no caso de sucessão — e o contrato de trabalho, para o empregado, em nada é afetado.*

7) *Em nossa nota ao art. 10 também focalizamos o intuito da sucessão trabalhista.*

8) *Os efeitos da dispensa arbitrária, antes que se consume a sucessão e exigidos depois desta última, devem ser suportados pelo sucessor. Esse entendimento deriva da tese da despersonalização do empregado. É certo, porém, que resta ao sucessor o direito de exigir do sucedido indenização proporcional ao dano causado.*

9) *v. nossa nota 3 ao artigo 10 sobre a responsabilidade do sócio retirante.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Aquisição de empresa em hasta pública. Sucessão trabalhista. Havendo transferência na propriedade da empresa, há típica sucessão trabalhista, não importando que sua atividade tenha ficado suspensa durante o processo de transferência, pois a paralisação temporária não equivale à extinção; máxime quando a unidade orgânica do acervo foi mantida com o objetivo de continuidade da mesma exploração econômica. Recurso Ordinário em Ação Rescisória a que se nega provimento. TST, SDI, RO-AR 618/87, *in* DJU 16.3.90, p. 1.879.

2) Sucessão trabalhista. Inocorrência. A retomada do estabelecimento através de medida judicial (esbulho) não configura a sucessão trabalhista, porquanto inocorre, *in casu*, alteração na estrutura jurídica da empresa, TST, 1ª T., RR- 275.945/96.8, DJU 4.12.98, p. 142.

3) Legitimidade passiva. Comunicada no processo a extinção da empregadora demandada, e restando caracterizada a sucessão trabalhista, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, não

há como negar legitimidade à empresa sucessora — CDHU —, para ingressar no feito, reconhecendo-se no entanto, à Fazenda Pública do Estado de São Paulo, acionista majoritária de ambas as empresas, a condição de responsável solidária, em face de disposição contida na ata da Assembléia Geral Extraordinária que aprovou o encerramento da liquidação. TST, SDI, ROAR-E-EXOF-08858/90.3, *in* DJU 17.2.95, p. 3.916.

4) Não há que se falar em sucessão, se o bem é adquirido legalmente por arrematação. Muito embora a terceira embargante se estabelecesse no mesmo local e com a mesma atividade da firma anterior, não há que se falar em sucessão quando os bens da terceira são oriundos de arrematação legal feita pelo seu sócio maior. TRT, 1ª R., 2ª T., AP-333/85, *in* Rev. LTr 50-3/307.

5) Sucessão trabalhista. A sucessão de empresas é reconhecida na doutrina e na jurisprudência. Ao sucessor, na esfera trabalhista, imputa-se a obrigação de assumir os direitos e deveres do sucedido. TST, 4ª T., RR-240.972/96-6, *in* DJU de 20.11.98, p. 250

6) Atuação dos fundos de comércio em instituição bancária. Efeitos para a sucessão trabalhista. Considerado inicialmente, em seu sentido lato, o fundo de comércio tem desafiado a argúcia dos juristas para enquadrá-los nas categorias jurídicas tradicionais. Renomados juristas brasileiros, italianos, franceses, alemães, belgas desenvolveram, ao longo do tempo, diversas teorias acerca de sua verdadeira natureza jurídica, chegando alguns, como *Jean Escarra*, a ensinar que a real natureza jurídica do fundo de comércio não se encontra ainda esclarecida. A despeito, todavia, desta controvérsia doutrinária, pode-se afirmar que, basicamente, o fundo de comércio é o instrumento da atividade do empresário. No seu sentido estrito, pois — aqui especificamente em relação à instituição bancária — o fundo de comércio não só representa uma unidade econômico-produtiva, como a própria razão de existir do Banco, pertinente às operações bancárias ditas acessórias (cobrança, caixa de segurança etc.) e principalmente às fundamentais (depósito, desconto, empréstimo, conta-corrente), ousando-se ainda incluir, mesmo com a discussão doutrinária a respeito, a clientela do Banco. Frente a tais razões é de se reconhecer a ocorrência da sucessão trabalhista na hipótese sob exame. TST, 5ª T., RR 49.427/92.5, *in* DJU 10.6.94, p. 14.986.

7) Normas estaduais que se integram ao contrato de trabalho, quando da sucessão da empresa por estatal da esfera federal. Estatal de âmbito federal, sucessora de que era subordinada ao Governo do Estado-membro, não pode argüir inaplicabilidade das normas estaduais, quando da sucessão, porque as vantagens já se incorporaram ao contrato de trabalho. TRT 2ª Reg., 1ª T., RO 8.914/90.4, Ac. 8.612/91.

8) O ato de incorporação deduz total encampação da gerência da empresa, pelo novel proprietário que a adquiriu, ressalvando expressamente todos os direitos dos empregados e todas as obrigações advindas com a incorporação, em especial a complementação de aposentadoria, direito vitalício. TRT 2ª Reg., 2ª T., Ac. 20.252/91.

Art. 449. Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º Na falência, constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito.

§ 2º Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

NOTA

1) *A alteração feita no § 1º, do artigo em epígrafe, pela Lei n. 6.449, de 14 de outubro de 1977, só assegura preferência ao crédito do empregado no caso de falência. Por isso, permanece intocada a Súmula n. 227, do Supremo Tribunal Federal, abaixo transcrita, pela qual se assegura ao empregado o direito de executar seu crédito ou apresentar reclamatória à Justiça do Trabalho, no caso de concordata do seu empregador.*

Lei posterior, a de n. 6.830, de 22 de setembro de 1980, dispõe sobre a cobrança da Dívida Ativa da Fazenda Pública e estabelece em seu art. 29 que "a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública não é sujeita a concurso de credores ou habilitação em falência, concordata, liquidação, inventário ou arrolamento". Em seguida, no seu parágrafo único, acrescenta que o concurso de preferência somente se verifica entre pessoas jurídicas de Direito Público, na seguinte ordem: União e suas autarquias; Estados, Distrito Federal e Territórios e suas autarquias, conjuntamente e "pro rata"; Municípios e suas autarquias, conjuntamente e "pro rata". Para reafirmar a preferência da Dívida Ativa da Fazenda sobre qualquer outro crédito, o supracitado diploma legal proclama, no art. 31: "Nos processos de falência, concordata, liquidação, inventário, arrolamento ou concurso de credores, nenhuma alienação será judicialmente autorizada sem a prova de quitação da Dívida Ativa ou a concordância da Fazenda Pública". Se a Fazenda não está obrigada a habilitar-se em processo de falência, daí decorre a faculdade legal de executar todos os bens do falido necessários ao pagamento da dívida fiscal. Destarte, poder-se-á imaginar que o crédito trabalhista cedeu seu lugar, na ordem preferencial dos créditos, à Dívida Ativa da Fazenda. Contudo, na nota n. 22 ao art. 883, desta Consolidação, demonstramos que o crédito trabalhista continua a preferir a qualquer outro, dentro ou fora do processo falimentar. A pedra angular do nosso raciocínio é o art. 186, do Código Tributário Nacional, que, por ser lei complementar, situa-se na hierarquia das leis, acima da Lei n. 6.830.

2) *A falência, necessariamente, não põe fim ao contrato de trabalho. Se o Síndico houver por bem dar prosseguimento às atividades econômicas do falido, ficam os contratos de trabalho preservados. No caso de fechamento da empresa, poderão os empregados habilitar seus créditos no processo falimentar, ou sejam, salário vencido, férias vencidas ou proporcionais, aviso prévio, contribuições ao INSS retidas pelo falido, depósito do FGTS e indenização de 40% deste depósito.*

Dado que o art. 43 da Lei de Falências (Dec.-lei n. 7.661, de 21.6.45) dispõe que os contratos bilaterais não se resolvem pela falência e são susceptíveis de cumprimento pelo síndico, infere-se que os contratos de trabalho subsistirão enquanto este último não declarar que os considera extintos.

3) *O § 2º, do artigo sob estudo, estatui que, na ocorrência da concordata no processo falimentar, é facultado aos contratantes (empregador e empregados) tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização. Trata-se de uma faculdade. Portanto, é mister um acordo entre as partes interessadas. A convolação da falência em concordata não restaura automaticamente os contratos de trabalho extintos se os empregados tiverem recebido a indenização prevista em lei. Na negativa, estamos em que o concordatário deve suportar o encargo. Não nos parece comum, na convolação dos precitados institutos jurídicos, que o empregador procure restaurar contratos de trabalho indenizados mediante o pagamento de metade dos salários relativos ao período em que a empresa permaneceu inativa.*

4) *Em caso de falência de uma empresa, integram seu ativo os valores existentes na conta vinculada aberta para receber as contribuições previstas na Lei n. 5.107 (FGTS) e referentes aos empregados não-optantes. Tais valores pertencem à empresa e, conseqüentemente, são eles atingidos pelos efeitos do processo falimentar.*

É certo que a Lei n. 8.036, de 11.5.90, pôs fim à duplicidade de contas vinculadas — do empregado e do empregador — mas as deste substituirão por longo tempo até se esgotarem no reembolso de gastos com indenizações de tempo anterior à opção ou daqueles que, no passado, jamais optaram pelo FGTS.

JURISPRUDÊNCIA

1) A concordata do empregador não impede a execução do crédito nem a reclamação de empregado na Justiça do Trabalho. Súmula n. 227, do STF (V. art. 449, § 1º, da CLT; Lei n. 6.449/77 e art. 102, da Lei de Falências).

2) Enunciado n. 86, do TST — Inocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação.

3) Na execução que envolver os créditos denominados de superprivilegiados por *Martins Catharino* (*in* "Contrato de Emprego", p. 74) deve prevalecer a competência da própria Justiça do Trabalho para processá-lo, por desaparecerem as razões que recomendam a universalização do juízo falimentar para um estabelecimento uniforme do quadro de credores concorrentes ao rateio do ativo líquido da massa. Afinal, a execução trabalhista não representa, em rigor, processo autônomo, mas simples fase seqüente ao processo de conhecimento de que se originou o título exeqüendo. TST, SDI, ROMS 39.833/91.0, *in* DJ 30.4.93, p. 7.660.

4) Crédito trabalhista. Rateio. No juízo universal da falência o crédito trabalhista está sujeito a rateio, concorrendo, assim com os demais créditos trabalhistas habilitados. TST, SDI, Ac. 1.422/91, *in* DJU 13.12.91.

5) Crédito salarial. Contribuição ao INSS. Encargos de massa. O crédito salarial do empregado é pago com prioridade aos encargos da massa (comissão de síndico, salários dos peritos etc.) e à restituição de contribuições ao INSS, retidas pelos empregadores. Art. 102 da Lei de Falências. STJ, 4ª T., REsp 23.642-7, *in* Rev. LTr 59-05/644 (maio de 1995).

6) A iterativa jurisprudência do pretório excelso (RE 111.818-1/PR, 1ª T., *in* DJ 19.12.86) entende ser devida correção monetária na falência. O art. 1º do Dec.-lei n. 75/66 foi revogado pela Lei n. 6.899/81. TRT 1ª Reg., 2ª T., *in* Bol. de Jur. da 1ª Reg. nov./dez. 91, p. 93.

7) Enunciado n. 173, do TST — Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção.

Art. 450. Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária cargo diverso do que exercer na empresa, será garantida a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

NOTA

1) *A expressão "cargo em comissão" já encerra a idéia de que sua ocupação é provisória. A inserção do advérbio "interinamente" no texto do dispositivo acima transcrito foi usado pelo legislador para enfatizar essa idéia de interinidade.*

Mas, a Lei não nos diz nem nos define o que seja um "cargo em comissão".

Será aquele cujas atribuições vêm marcadas pela provisoriedade? Ou será aquele que o é porque o empregador assim o quer? Ou, ainda, será aquele que é exercido por alguém enquanto o empregador procura um titular efetivo?

Tais indagações nos dão a medida do interesse do intérprete ou do aplicador da lei em que o cargo em comissão não seja largamente utilizado para burlar sobretudo normas tutelares da remuneração do empregado.

De fato, se o empregador, a seu talante, puder classificar como cargo em comissão qualquer posto em seu estabelecimento, terá facilidade em infringir disposições consolidadas assecuratórias da inalterabilidade do contrato de trabalho.

Em doutrina, vem se observando o cuidado com que é tratado o tema. Há consenso em torno do ponto relativo à possibilidade de o empregado ver fraudados alguns de seus direitos com o uso abusivo do tais cargos em comissão.

No direito comparado há exemplos de que o cargo em comissão, depois de transcorrido certo lapso de tempo, se converte em cargo efetivo.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no precitado artigo 450, ao cuidar da hipótese em estudo, limita-se a dizer que o empregado tem a contagem de tempo de serviço e o retorno ao cargo efetivo garantidos.

Nestes tempos, em que muito se fala sobre a reforma e modernização da legislação trabalhista, não seria despropositado pensar-se na alteração do texto do artigo 450 do Estatuto Obreiro de molde a conceituar, com precisão, o cargo em comissão, mediante a indicação das circunstâncias que poderão identificá-lo facilmente.

A nosso ver, é cargo em comissão em duas hipóteses: **a)** *serviços de caráter temporário exigem a constituição de um cargo de chefia também provisório;* **b)** *verificada a vacância de um cargo de chefia, transforma-se ele em cargo em comissão enquanto se procura seu titular, isto num prazo predeterminado que sugerimos seja de um ano.*

1.1) *Segundo o disposto no artigo sob comento, só se configura a substituição quando titular do posto de serviço dele se ausenta temporariamente. Há sucessão e não substituição quando o afastamento em tela for definitivo. Inexiste norma legal assegurando ao empregado, chamado a exercer as mesmas funções, o salário do antigo ocupante do cargo. Nessa hipótese, de duas, uma:* ***a)*** *o empregado é contemplado com novo salário mais alto, mas inferior ao do titular que foi despedido ou transferido de modo permanente; ou* ***b)*** *o empregador mantém o salário do sucessor, o que pode acarretar a extinção do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado, com fulcro na alínea "a", do art.483 desta CLT.*

2) *O dispositivo supra passa ao largo de um aspecto sobremaneira importante desses casos de substituição, qual seja a remuneração do empregado-substituto.*

Protegido pelo princípio da irredutibilidade salarial, é evidente que, no caso, sua remuneração é preservada.

Entretanto, a norma não dá resposta à indagação se, na hipótese de ser maior o salário do substituído, faz ele jus à percepção deste último.

Em doutrina veio a prevalecer a tese de que o substituto tem direito ao salário do substituído, enquanto este permanecer ausente do serviço.

O pensamento doutrinário foi acolhido pela Justiça do Trabalho. A jurisprudência a respeito sedimentou-se no Enunciado n. 159 do TST: "Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído"

Substituição eventual, a nosso ver, refere-se a faltas e impedimentos do empregado, que não são de longa duração.

Sempre dissemos que a substituição por férias não era eventual, eis que se trata de fato previsível e que se repete anualmente. Tal raciocínio nosso foi agasalhado na nova redação do citado Enunciado.

Tem a jurisprudência entendido que a permanência, durante longos anos, num cargo em comissão, incorpora ao salário a gratificação da função. Nenhuma crítica se faz a essa decisão. De fato, se ao longo dos anos o empregado recebeu uma gratificação, acabou por estabelecer certo padrão de vida nela fundado. Não seria justo suprimir-se essa gratificação só porque o empregado retornou ao antigo cargo.

Do dito, até aqui, deduz-se que os cargos em comissão e os de confiança possuem um traço comum: a temporariedade. Todavia, esses cargos não se confundem. Para isto, basta confrontar os arts. 499 e o que é examinado aqui.

3) *O dispositivo sob estudo assegura, ao empregado chamado a substituir o titular efetivo de um posto na empresa, a contagem de todo o tempo da substituição como de serviço, e isto para todos os efeitos legais. No retorno ao cargo efetivo, o empregado fará jus a todas as vantagens que sua categoria obteve durante o seu afastamento.*

4) *A situação disciplinada pelo artigo em epígrafe não se confunde com aquela que é objeto do art. 499, desta Consolidação. Neste se fala da designação do empregado para cargo de diretoria, de gerente ou de outro cargo de confiança do empregador. No artigo sob comentário — art. 450 — fala-se de comissão ou substituição interina ou temporária de cargo, que pode ser de confiança ou não.*

5) *O princípio da irredutibilidade do salário é observado e respeitado em toda a legislação pátria. O artigo em epígrafe encerra uma exceção a essa regra. Se o empregado, chamado a ocupar — em comissão, interinamente ou em substituição eventual ou temporária — cargo diverso daquele que exerce de forma efetiva, for reconduzido a este último, temos de admitir ser lícito ao empregador assegurar-lhe o salário primitivo, o qual, na maioria das vezes, é inferior àquele percebido temporariamente. É freqüente, nas empresas, confiar ao empregado novo lugar, em comissão. Esta é sempre interina. Se perdurar durante longo tempo, tem a Justiça do Trabalho entendido que o salário percebido no cargo em comissão deve ser mantido. Inobstante, parece-nos que fica resguardado o direito do empregador de reconduzir o empregado ao cargo efetivo.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 159, do TST — Substituição — Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) A reiterada substituição de um trabalhador em suas férias anuais gera o direito ao substituto do percebimento de igual salário. Isto porque a reiteração afasta a presença do requisito eventualidade. Inteligência do vetor 159 da Súmula Jurisprudencial do Colendo TST. TRT, 2ª Reg., RO 02980506790, j. 22.9.98. (Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).

3) A substituição de que trata o Enunciado n.159 do C.TST pressupõe a existência de simultaneidade na ocupação temporária do mesmo cargo. O afastamento definitivo da outra funcionária em virtude de sua transferência implica na vacância do cargo e ainda que venha ser ocupado por outrem não se caracteriza a substituição, logo não há direito ao salário igual ao do antecessor. TRT 2ª Reg. 3ª T, RO 02980567420, in Bol. AASP de 30.10 a 5.11.2000, p. 1599. (Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).

4) Salário-substituição. Férias. Nos termos da Jurisprudência deste Tribunal, cristalizada no Enunciado n. 159, encontra-se firmada no sentido de que enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. TST, 4ª T., RR-219.787/95.8, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.744.(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).

5) Substituição. Férias. As férias são direito constitucional anualmente previsto, não se caracterizando como um fato eventual, conforme assevera o Verbete n. 159 desta Corte, por não ser uma ausência momentânea e imprevisível do empregado substituído. Devido, portanto, o salário do titular ao obreiro que o substituiu durante o seu período de férias. Recurso de embargos não conhecido. TST, SEDI-1, E-RR-114242/94.5, *in* DJU 14.11.96, p. 44.625.

6) Salário substituição. "Quando um empregado fica no lugar do outro, definitivamente, tecnicamente falando, não há a substituição e sim a sucessão. E, nessa hipótese, não há lei que garanta o direito de o sucessor receber o mesmo salário do sucedido" (fls. 221). TST, 1ª T., RR-107.938/94.4, *in* DJU 25.11.94, p. 32.428.

7) Cargo em comissão. Retorno ao cargo efetivo. Gratificação de função. Incorporação. O empregado que permanecer no exercício de cargo em comissão por dez anos ininterruptos tem a gratificação incorporada a seu salário, não perdendo a vantagem caso ocorra a reversão ao cargo efetivo. Assim o é, considerando a contratualização da gratificação, pela habitualidade do seu pagamento, é o princípio da estabilidade econômica do trabalhador. TST, SDI, E-RR-75228/93.5, *in* DJU 23.2.96, p. 3.719.

8) Cargo de confiança. Supressão da gratificação. Como regra geral, a gratificação paga pelo exercício de cargo comissionado tem natureza transitória, retratando e atendendo à real necessidade do exercício do "jus variandi" pelo empregador na direção da empresa. Evidente, porém, que, também por força da realidade, a gratificação pode perder sua natural transitoriedade, para revestir-se de caráter permanente, fato que a legislação não poderia deixar de reconhecer, através de previsões específicas suficientes a permitir a adequação da norma abstrata ao caso concreto. O exercício de cargo comissionado durante muitos anos demonstra que o desempenho da função era ratificada ao longo do tempo pelo empregador, comprovando que os objetivos propostos pela empresa eram atingidos, sem que houvesse necessidade de modificação quanto à pessoa exercente do cargo, fatores removedores da anterior instabilidade da função e construtores de uma base estável de apoio à segurança salarial. Embargos conhecidos e a que se nega provimento. TST, SBDI-1, E-ED-RR 88144/93.6, *in* DJU 6.9.96, p. 32.129.

Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

NOTA

1) *O dispositivo alude ao contrato que se prorroga, isto é, que continua a vigorar, sem que ocorra qualquer interrupção na prestação de serviços. Não confundir com a figura do contrato sucessivo, isto é, aquele que se celebra após a completa extinção do anterior, mediando, entre um e outro, certo espaço de tempo.*

2) *O contrato a prazo que, em virtude de prorrogação, se converte num outro de tempo indeterminado, preserva o direito do empregado ao tempo do serviço anterior, para todos os efeitos legais, inclusive para o efeito da indenização correspondente a 40% dos depósitos do FGTS realizados no curso de ambos os contratos (determinado e indeterminado).*

3) *Usando da faculdade que lhe confere o § 1º, do art. 2º, do Ato Institucional n. 5, de 13 de dezembro de 1968, o Sr. Presidente da República baixou o Dec.-lei n. 691, de 18 de julho de 1969 (DOU de 21.7.69), dispondo sobre a não-aplicação de diversos preceitos da CLT aos contratos de técnicos estrangeiros. Reza seu art. 1º que "os contratos de técnicos estrangeiros domiciliados ou residentes no Exterior, para execução, no Brasil, de serviços especializados, em caráter provisório, com estipulação de salários em moeda estrangeira, serão, obrigatoriamente, celebrados por prazo determinado e prorrogáveis sempre a termo certo, ficando excluídos da aplicação do disposto nos arts. 451, 452, e 453 da CLT, na Lei n. 5.107 e na legislação subseqüente". De frisar que o preceito é destinado exclusivamente ao técnico estrangeiro que vem ao nosso País para realizar serviço especializado de caráter transitório. Se o serviço não for especializado e não tiver duração predeterminada, o respectivo contrato reger-se-á por outras disposições legais.*

Como o Dec.-lei n. 691 é omisso quanto ao nível cultural do técnico (universitário, médio ou elementar) basta a prova de que veio realizar um serviço especializado. Admite a lei a prorrogação do contrato do técnico mais de uma vez, sem que se transforme em contrato de duração indeterminada.

JURISPRUDÊNCIA

1) É a transitoriedade do serviço ou da atividade empresarial que define a natureza do contrato de trabalho por prazo determinado. TRT, 8ª Reg., RO 2.286/89, ac. proferido a 11.6.90.

2) O prazo do contrato de trabalho só pode ser tido como determinado se tiver havido acerto escrito. TRT 2ª Reg., 1ª T., RO 02.870.082.945, *in* "Synthesis" 9/89, p. 259.

3) Contrato de trabalho por prazo determinado é incompatível com qualquer forma de estabilidade provisória inclusive a estabilidade assegurada à gestante. TRT 1ª Reg., 5ª T., RO 2.205/90, *in* Bol. de Jur. do TRT da 1ª Reg. mar./abr. de 92, p. 21.

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

NOTA

1) *O artigo em epígrafe ocupa-se da sucessão de contratos a prazo, com solução de continuidade na prestação de serviço. Essa interrupção é que diferencia a figura daquela outra apresentada pelo artigo precedente.*

2) *A parte final do artigo acima transcrito faz uma ressalva dos contratos que se sucedem, não em virtude de ato exclusivo de vontade do empregador, mas devido à própria natureza do serviço. A jurisprudência dos tribunais trabalhistas tem revelado forte simpatia por orientação diversa.*

A norma hospedada no artigo sob comento sofreu sensível abrandamento pelo texto dado, ao art. 443, pelo Dec.lei n. 229/67.

3) *A Lei n. 5.889, de 8.6.73, em seu art. 14, regula o contrato do safrista rural. Em se tratando de trabalho sazonal urbano, impõe-se a aplicação da CLT.*

4) *De ordinário, o contrato por tempo indeterminado não é conversível num outro, por prazo prefixado. Esta a regra. Todavia, a vida real pode apresentar-nos a seguinte situação: extingue-se o contrato de tempo indeterminado com o pagamento da indenização legal. Logo depois, caso fortuito faz a empresa necessitar de assistência técnica por tempo determinado, assistência que o ex-empregado tem condições de prestar. No exemplo, não se vislumbra a intenção do empregador de fraudar a lei.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Por tempo indeterminado há de ser considerado o contrato de trabalho se a empresa não traz à colação prova da prorrogação do contrato de experiência. TRT 1ª Reg., 4ª T., RO 1.958/89, ac. proferido a 7.3.90.

2) Negou a Junta a soma do período anterior, porque prestado estatutariamente, como funcionário público, inadicionável ao posterior, de caráter trabalhista. Recurso a que se nega provimento unanimemente. Só se soma período anterior de trabalho quando o mesmo é indenizável. TRT, 1ª Reg., 1ª T., Proc. 4.319/74, julgado em 19.2.75.

Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

§ 1º Na aposentadoria espontânea de empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista é permitida sua readmissão desde que atendidos aos requisitos constantes do art. 37, inciso XVI, da Constituição e condicionada à prestação de concurso público.

§ 2º O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado trinta e cinco anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício.

NOTA

1) *Tem o artigo a redação dada pela Lei n. 6.204, de 29 de abril de 1975. Exclui do tempo de serviço daquele que se aposentou espontaneamente e voltou ao trabalho, o período anterior à aposentadoria.*

Os parágrafos do artigo "supra" foram acrescentados pela Lei n. 9.528, de 10.12.97, e ambos tiveram sua eficácia suspensa liminarmente até julgamento final das ADIn's 1.770-A e 1.721-3.

A empresa pública e a sociedade de economia mista integram a administração indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e, em razão dessa circunstância, a readmissão de seus empregados, que se aposentarem espontaneamente, deve obedecer ao preceituado no inciso XVI do art. 37 da Constituição da República (veda a acumulação remunerada de cargos públicos) e precedida, obrigatoriamente, de concurso público.

É incensurável essa norma, pois, a aposentadoria extinguiu o contrato com uma daquelas empresas e a celebração de um outro, na readmissão do aposentado, é condicionada por sua aprovação no concurso público.

Reza o § 2º que a aposentadoria do empregado de empresa privada, antes de completar 35 anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, acarreta a automática extinção da relação de emprego. "Contrario sensu", se um e outro tiverem completado aqueles períodos, o contrato de trabalho é mantido em sua integralidade, sem embargo da concessão do questionado benefício.

Na hipótese de que trata o § 2º, não está o empregador impedido de recontratar o empregado que se aposenta, mas, quando ocorrer sua dispensa — se injustificada — a indenização prevista na Lei do FGTS terá, como base de cálculo, os depósitos feitos no decorrer do segundo contrato.

Em consonância com o disposto no § 1º, do art. 11, da referida Lei n. 9.528/97, a extinção do vínculo empregatício não se verifica se os empregados (das empresas públicas e das sociedades de economia mista) aposentados por tempo de serviço permaneceram no emprego até esta data (da publicação da Lei — 11.12.97), bem como para aqueles que foram dispensados entre 13 de outubro de 1996 e 30 de novembro de 1997, em razão da aposentadoria por tempo de serviço desde que solicitem expressamente até 30 de janeiro de 1998, a suspensão da aposentadoria e, quando houver, a do pagamento feito por entidade fechada de previdência privada completamente patrocinada pela empresa empregadora.

Mas, o prescrito no "caput" do artigo 11, da Lei n. 9.528/97, não se aplica aos que, por ocasião do desligamento, receberam verbas rescisórias ou indenizatórias ou quaisquer outras vantagens a título de incentivo à demissão.

O pagamento da aposentadoria (sempre dos empregados das empresas públicas e sociedades de economia mista) será restabelecido a pedido do empregado quando do afastamento definitivo da atividade, assegurando-se-lhe os reajustes concedidos aos benefícios de prestação continuada da Previdência Social no período da suspensão da aposentadoria.

De todo o exposto se infere: a) os empregados da empresa privada, depois de aposentados, não terão o benefício suspenso se retornarem ao trabalho; b) os empregados das empresas públicas e das sociedades de economia mista, na mesma situação, terão o benefício suspenso.

2) *O artigo em epígrafe abriga a regra de que, no tempo de serviço do empregado, quando readmitido, só não serão computados os períodos, ainda que descontínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, em três hipóteses: a) despedida por falta grave; b) extinção do contrato, com pagamento da indenização; e c) aposentadoria espontânea.*

Empregado que pratica falta grave é despedido sem direito a qualquer reparação pecuniária. É o que diz a lei. Não esclarece ela que, no caso, a falta grave deve ter sido devidamente comprovada em Juízo ou não. Parece-nos improvável que uma empresa, depois de haver dispensado, por falta grave, um empregado vá depois readmiti-lo.

A segunda hipótese legal é a dissolução do contrato com pagamento da indenização prevista em lei. A fim de que não ocorra a soma dos períodos descontínuos, é mister que a dispensa do empregado tenha sido uma realidade. Se o seu desligamento foi aparente, pois, logo em seguida, teve lugar sua readmissão, ou se esses afastamentos do serviço foram seguidos de seu imediato retorno à empresa, estaremos em presença de prática tendente a fraudar os direitos do empregado, à luz da CLT. Nesse caso, sem embargo do pagamento da indenização, dever-se-á considerar ininterrupta a prestação de serviços, dentro de um mesmo contrato de trabalho. No caso, a Justiça — com apoio na lei trabalhista e no Código Civil — calcula a indenização devida ao empregado pela rescisão do último contrato, com base no critério que lhe for mais favorável (o salário mais alto percebido na empresa), deduzindo-se os valores anteriormente pagos pelo empregador. Discute-se, outrossim, se o acordo que põe fim a um contrato de trabalho, e pelo qual o empregado recebe determinada importância, inferior àquela correspondente à indenização legal, configura ou não a hipótese de que trata o artigo sob comentário. Pensamos que não. A lei afirma, com muita clareza, que os períodos descontínuos não se somam, quando o empregado tiver recebido a indenização legal. Ora, o que lhe é dado por ocasião do acordo, não equivale, em valor, à indenização de que trata a lei. Por isso, em nosso entendimento, o acordo não se constitui numa das hipóteses que impedem a contagem de períodos não contínuos, a menos que tenha recebido valor equivalente ou superior à indenização legal. Resta a hipótese da transação do tempo de serviço anterior à promulgação a 5 de outubro de 1988 da Constituição de quem optara pelo FGTS (v. art. 14, § 2º, da Lei n. 8.036, de 11.5.90). Tratando-se de ato jurídico autorizado por lei, é inquestionável que o correspondente período de trabalho não será computado para fins indenizatórios no caso de readmissão do empregado.

Chegamos à última situação indicada no artigo sob estudo: o tempo anterior daquele que se aposenta espontaneamente. Em sua redação primitiva, o artigo em epígrafe não cuidava do caso do empregado que se aposenta e volta a trabalhar na mesma empresa. Por isso, muitos empregados relutavam em aposentar-se por dois motivos: primeiro, porque o empregador não se sentia animado a readmiti-lo e, segundo, porque a inatividade proporciona proventos bem inferiores aos ganhos do empregado antes da aposentadoria. Foi nessa época que o TST editou o Enunciado n. 21 dispondo que o empregado aposentado tem direito ao cômputo do tempo anterior à aposentadoria, se permanecer a serviço da empresa ou a ela retornar. Esse Enunciado foi depois cancelado pela Resolução n. 30/94.

A 29 de abril de 1975, a Lei n. 6.204, veio dar nova redação ao caput *do art. 453, desta Consolidação, para dispor que seriam computados os períodos descontínuos de serviço do empregado, a menos que ele se aposentasse espontaneamente.*

Desde a supracitada data, tivemos uma seqüência de leis que se modificavam mutuamente: umas, admitindo que os proventos da aposentadoria — por idade ou tempo de serviço — (agora, por tempo de contribuição) só seriam pagos depois do desligamento da empresa e outras sustentando que esse pagamento seria efetuado desde a data do requerimento se o interessado não se afastasse da empresa.

No fecho dessa série de leis, encontra-se a Lei n. 8.213, de 24.7.91, cujo art. 49 está assim redigido: "A aposentadoria por idade será devida: I — ao segurado empregado, inclusive o doméstico, a partir: a) da data do desligamento do empregado, quando requerida até essa data ou até 90 dias depois dela; ou b) da data do requerimento quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo previsto na alínea a*".*

No TST prevalece o entendimento de que a aposentadoria acarreta a extinção do contrato de trabalho e, o prosseguimento da prestação de serviços, demanda a celebração de novo contrato. Todavia, há numerosos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho divergindo do TST. A nosso ver e a teor do art. 49 da Lei n. 8.213, de 24.7.91, se deferida a aposentadoria e o empregado permanece trabalhando na empresa, presume-se que o empregador aquiesceu em manter intacto o primitivo contrato de trabalho. Nossa opinião terá de modificar-se se o STF, a final, proclamar a constitucionalidade do § 2º do artigo sob comento : a concessão do benefício da aposentadoria a empregado com menos de 35 anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, acarreta a automática extinção do contrato de trabalho (v. item 1 deste artigo). "Contrario sensu", se, na hipótese, tiver o empregado trabalhado por tempo inferior ao período acima indicado, seu contrato de trabalho é preservado se não houver interrupção na prestação de serviços. Causará surpresa tal posição da Corte Suprema porque é manifesta a ofensa ao princípio da isonomia ("caput" do art. 5º da CF) pelo citado § 2º do artigo que vimos comentando.

*O Regulamento da Previdência Social, baixado pelo Decreto n. 3.048, de 6 de maio de 1999 (*in *DOU de 12.5.99), como é natural, deu agasalho às diversas alterações introduzidas, recentemente, na legislação previdenciária, e reproduz, no art. 52, o que se contém no citado art. 49 da Lei n. 8.213.*

O que significa dizer que o Executivo não abraça a tese de que a aposentadoria — por tempo de contribuição ou por idade — não acarreta o desfazimento automático do vínculo empregatício.

3) *Contrato de tempo determinado, quando seguido de um outro por tempo indeterminado: na rescisão imotivada deste último, será computado o tempo de serviço correspondente ao primeiro.*

Empregado que espontaneamente se desligou da empresa e a ela retorna, em sendo despedido imotivadamente, terá direito à indenização de 40% sobre os depósitos feitos, nos dois períodos, em sua conta vinculada. V. Lei n. 8.036, de 11.5.90.

Inocorre, também, a soma de períodos, ainda que não contínuos, quando entre um e outro contrato de trabalho houver espaço de tempo superior a dois anos — prazo prescricional.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 3 do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090, de 1962) na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

1.1) Enunciado n. 156, do TST — Da extinção do último contrato é que começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação objetivando a soma de períodos descontínuos de trabalho.

2) Enunciado n. 138, do TST — Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea.

3) Enunciado n. 21, do TST — O empregado aposentado tem direito ao cômputo do tempo anterior à aposentadoria, se permanecer a serviço da empresa ou a ela retornar (O OE do TST, pela Resolução n. 30, cancelou este Enunciado, eis que superado pela Lei n. 6.204/75 que deu nova redação ao art. 453).

4) Enunciado n. 295, do TST — Aposentadoria espontânea. Depósito do FGTS. Período anterior à opção — A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de que trata o § 3º do art. 14 da Lei n. 8.036, de 11.05.1990, é faculdade atribuída ao empregador. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

5) Aposentadoria espontânea. Continuidade da prestação de serviços. Novo contrato de trabalho. A teor do art.453 da CLT, a aposentadoria espontânea do empregado põe termo ao seu contrato de trabalho, sendo que a eventual continuidade na prestação de serviços enseja a formação de uma nova relação de emprego, razão por que indevido mostra-se o pagamento da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS (art.18, 1º, da Lei n. 8036/90) com reflexos sobre o período contratual existente anteriormente (Orientação Jurisprudencial n. 177/SDI).TST, 1ª T. RR 373.417/1997.0 *in* DJU de 4.5.2001, p. 405.

6) Solidariedade. Soma de períodos descontínuos. A solidariedade prevista no § 2º do art. 453 da CLT diz respeito aos efeitos da relação de emprego. Diante disso, as empresas do mesmo grupo econômico apenas respondem pelo débito trabalhista de outra, não havendo que se falar em soma de períodos contratuais distintos e extintos em relação a empresas diferentes. Pessoas jurídicas distintas podem contratar empregados em contratos diferentes, sem que se somem os períodos. TST, 1ª T., RR-248066/96.3, *in* DJU 6.12.96, p. 48.991.

7) Aposentadoria espontânea. Indenização por tempo de serviço. Interrupção do contrato de trabalho. A aposentadoria espontânea implica extinção do contrato de trabalho. Se o empregado continua trabalhando, nasce um novo contrato, onde não é computável o período anterior, consoante dispõe o art. 453 da Consolidação das Leis do Trabalho. TST, 1ª T., RR-272.129/96.9, *in* DJU de 28.8.98, p. 365.

8) Aposentadoria voluntária. Extinção do contrato de trabalho. A aposentadoria voluntária implica extinção do pacto laboral. Logo, a permanência do empregado na empresa faz nascer um novo contrato, com efeitos jurídicos próprios, razão pela qual a demissão sem justa causa não impõe o pagamento da indenização dobrada e da multa de 40% sobre o montante dos depósitos efetuados a título de FGTS por todo o período contratual, tendo em vista o disposto no artigo 453 da CLT. TST, SBDI1, E-RR 305.948/96.9, *in* DJU 22.10.99, p. 27.

9) Art. 453 da CLT. Aposentadoria voluntária, extinção do contrato de trabalho. Os arestos colacionados não servem para configurar divergência jurisprudencial nos termos da alínea "a"do art.896 da CLT e não foi caracterizada a alegada violação de textos constitucionais. TST, 1ª T., AIRR 602.121/1999.9 *in* DJU de 26.5.2000, p. 385.

10) A extinção do contrato de trabalho é conseqüência natural e automática da aposentadoria espontânea do trabalhador. Inexiste unicidade contratual quando o aposentado, sem

desligamento, continua prestando serviços à mesma empresa. Nesse caso, inicia-se um novo contrato laboral, não fazendo jus o empregado, na ocorrência de despedida imotivada, à indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS relativos ao período anterior à aposentadoria. TRT, 12ª Reg., 3ª T., RO- 8.363/94, *in* Rev. LTr 60-12/1684 (dezembro de 1996).

11) A aposentadoria espontânea. Após o advento da Lei n. 8.213/91, que retirou a obrigatoriedade de desligamento do empregado da empresa, para a concessão da aposentadoria, espontaneamente requerida, não se pode mais concluir pela extinção do contrato de trabalho, em razão de tal benefício. A rescisão contratual, pelo empregador, acarreta para o mesmo a responsabilidade pelo pagamento das indenizações legais.TRT 13ª Reg. 3ª T. ROEXOF n.759/95 in Valentin Carrion. Nova Jurisprudência, 1997, verbete 342, p. 63.

12) Aposentadoria. Subsistência do contrato. O empregado mantém com o INSS uma relação diversa da trabalhista. Um fato verificado com efeitos previdenciários (aposentadoria) já não determina a extinção do contrato de trabalho. Interpretação do art. 49 da Lei n. 8.213/91.TRT 8ª Reg. 2ª T, *in* DJSP de 5.5.98.

12.1) Entende esta Corte Superior que, consoante dispõe o art.453 da CLT, a aposentadoria espontânea implica na extinção do contrato de trabalho. Continuando o empregado a trabalhar, nasce um novo contrato de emprego, onde não é computável o período anterior. TST, SBDI1, E-RR 463.851/1998.7, *in* DJU de 1.9.00 p. 347

13) A continuidade da prestação laboral, após o requerimento de aposentadoria, revela-se como novo contrato, cujo tempo anterior não pode ser computado para fins de cálculo de 40% sobre os depósitos do FGTS, em face do art.453 da CLT e o cancelamento do Enunciado n. 21/TST. O "desligamento" de que trata a Lei n. 8.213/91, em seu art.49, não se confunde com "extinção contratual". TST, SBDI1, E-RR 319.311/1996.4, *in* DJU de 7.4.2000, p. 12.

Art. 454. Está derrogado este artigo. Sua matéria é, hoje, inteiramente regulada pela Lei n. 9.279, de 14.5.96.

NOTA

1) *Para fazer face à parte da problemática criada pela globalização da economia, o Congresso Nacional aprovou uma nova Lei de Patentes (Lei n. 9.279) a 14.5.96. A tramitação desse diploma legal foi assaz dificultosa. Interesses em conflito geraram toda a sorte de obstáculos ao desenvolvimento dessa proposição legislativa.*

Neste espaço, é nosso propósito — como natural — analisar, apenas, as disposições da nova Lei (LP) atinentes às invenções do empregado no estabelecimento do empregador.

Comecemos pelo art. 88 — verbis*: "A invenção e o modelo de utilidade pertencem exclusivamente ao empregador quando decorrerem de contrato de trabalho cuja execução ocorra no Brasil e que tenha por objeto a pesquisa ou a atividade inventiva, ou resulte da natureza dos serviços para os quais o empregado foi contratado. § 1º Salvo expressa disposição contratual em contrário, a retribuição pelo trabalho a que se refere este artigo limita-se ao salário ajustado. § 2º Salvo prova em contrário, consideram-se desenvolvidos na vigência do contrato a invenção ou o modelo de utilidade cuja patente seja requerida pelo empregado até um ano após a extinção do vínculo empregatício".*

Do dito, no caput *do artigo 88, decorre que empregado brasileiro, trabalhando no exterior, não será amparado pela nossa LP se, no desempenho da relação empregatícia, fizer algum invento.*

A outra parte desse dispositivo, por sua obscuridade, vai tornar-se polêmico. Refere-se à invenção e ao modelo de utilidade que resultem da natureza dos serviços para os quais foi o empregado contratado.

Por outras, embora contratado para prestar serviços fora da área da pesquisa objetivando novos inventos e modelos de utilidade, se o empregado obtiver algum desses dois resultados, a respectiva patente pertencerá exclusivamente ao empregador.

Na prática, não vai ser fácil definir o que seja "a natureza dos serviços" para os fins da LP.

Temos para nós que o privilégio caberá ao empregador se, por efeito do exercício de suas funções, o empregado fizer qualquer descoberta. Se não houver qualquer relação entre o trabalho executado e a descoberta, a patente não deve ser atribuída ao empregador.

O § 1º do artigo 88 não oferece qualquer dificuldade interpretativa.

O § 2º pode levar a decisões injustas. Senão, vejamos.

Pode acontecer que o empregado, sem utilizar recursos materiais e técnicos da empresa, faz uma invenção ou engendra novo modelo de utilidade que nada têm a ver com as atividades desenvolvidas pela empresa. Na hipótese, não será justo impedir o registro da descoberta durante todo o ano seguinte à extinção do contrato de trabalho.

No Apêndice o leitor encontrará estudo mais desenvolvido da matéria aqui focalizada.

JURISPRUDÊNCIA

1) Invenção. Caracterização. Invenção é o ato de concepção do *novos*, constituindo-se na criação fruto da intelectualidade e ou engenhosidade do indivíduo e se caracteriza instantaneamente, uma vez de serventia à obtenção de resultado de industrialidade. A execução do objeto do engenho concebido e ajustes que o aprimorem são atos ulteriores que não interferem na configuração do invento. TRT 3ª Reg., 1ª T., RO 5.519/90, *in* Rev. LTr de maio/92, p. 552.

2) Invenção efetuada pelo empregado. Participação do laborista nos lucros auferidos pelo empregador através da comercialização do invento. A existência de norma coletiva que discipline este tema entre as partes afasta a aplicação subsidiária do direito comum no que este for contrário àquela. E, uma vez cumprido pelo empregador, na íntegra, o que dispõe a norma coletiva, nada mais é devido ao obreiro a título de participação nos lucros auferidos pela comercialização de seu invento ou outro produto de seu trabalho intelectual. TST, 2ª Reg., 2ª T., RR 28.605/91.3, Ac. 1.111/92.

Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

NOTA

1) *O contrato de empreitada tem grande semelhança com o contrato de trabalho. A distinção entre ambos — como se fazia no velho Direito Romano — ainda é válida nos dias que correm. Na empreitada não há subordinação entre as partes: o que lhes interessa é a obra.*

*Clovis Beviláqua define o contrato de empreitada como "a locação de serviço em que o locador se obriga a fazer ou mandar fazer certa obra, mediante retribuição determinada ou proporcional ao serviço executado." É a "*locatio operis*" dos romanos.*

É subsidiária a responsabilidade do empreiteiro em face do subempreiteiro.

É esse contrato regulado pelo novo Código Civil de 2003, nos arts. 610 a 626. A co-responsabilidade do empreiteiro só se configura depois de verificada a inadimplência do subempreiteiro. Na reclamatória proposta pelos empregados, devem o empreiteiro e o subempreiteiro figurar no pólo passivo da relação processual.

2) *Nas grandes construções, é freqüente a conclusão de contratos de empreitada abrangendo extensa série de serviços e operações. O empreiteiro, aí, prefere recorrer a um subempreiteiro para obter a mão-de-obra necessária ao cumprimento das obrigações assumidas com o dono da obra.*

O contrato de subempreitada é o que se denomina de "marchandage". Ocorrendo a inadimplência de obrigações trabalhistas por parte do subempreiteiro, surge o direito de reclamação contra o empreiteiro principal. Consoante disposição expressa do artigo em epígrafe, o empregado primeiro deve propor ação contra o subempreiteiro e, caso se constate sua incapacidade financeira para responder pela indenização postulada em Juízo, notificar o empreiteiro principal. Por economia processual, não vemos inconveniente em que a reclamação seja feita contra o subempreiteiro ou "marchandeur", com chamamento, ao processo, do empreiteiro principal.

É fato freqüente, também, que um escritório de engenharia celebre com o dono da obra um contrato global para a construção. Na hipótese, cabe a esse escritório escolher o empreiteiro ou empreiteiros. Estamos em que esse escritório é responsável solidariamente com o empreiteiro.

Finalmente, o artigo em epígrafe e alguns julgados da Justiça do Trabalho deixam claro que não cabe ao dono da obra qualquer responsabilidade pelo descumprimento de obrigações trabalhistas por parte do empreiteiro ou subempreiteiro. Entendemos, porém, em face das normas do Código Civil, atinentes à responsabilidade civil, que o dono da obra pode ser declarado culpado, pelos danos sofridos pelos empregados do subempreiteiro sem idoneidade financeira, por haver escolhido, sem o necessário cuidado, o empreiteiro incumbido da construção, de seu interesse.

3) *Em consonância com o que dispõe o artigo sob estudo, é o subempreiteiro responsável pelas contribuições ao FGTS. O inadimplemento dessa obrigação legal faz com que o empreiteiro principal seja chamado a cumpri-la.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Como regra, o empregador é o único responsável pelo adimplemento dos créditos trabalhistas de seus empregados. Apenas em hipóteses excepcionais e que, portanto, devem ser interpretadas restritivamente, é que se admite a responsabilização, solidária ou subsidiária, de outras empresas, em relação às quais não se forma vínculo de emprego. É o que ocorre, por exemplo, nos casos de terceirização de serviços permanentes ligados à atividade-meio da tomadora, de contratação de subempreiteira pelo empreiteiro principal e de configuração de grupo econômico. A empresa que não tem como atividade econômica a construção civil e que celebra contrato com empreiteira visando à ampliação de seu parque fabril (serviços de natureza eventual) deve ser considerada como mera dona da obra, não podendo, de acordo com a orientação jurisprudencial dominante, ser responsabilizada solidária ou subsidiariamente quanto às obrigações trabalhistas da empreiteira contratada. Recurso ordinário provido, para excluir a recorrente do pólo passivo da relação jurídico-processual. TRT, 12ª Região, RO 11.007, j. em 14.10.98.

2) Ainda que a condenação tenha sido solidária, o que se deve ter em vista para o caso de recursos interpostos pelas reclamadas é a defesa que cada uma oferece e, nesse passo, perquerir se às duas aproveita. A doutrina estabelece neste sentido que o cabimento ou o entendimento da aplicação seja do *caput* do art. 509 ou do parágrafo único, se faça apenas nas hipóteses de litisconsorte unitário, que não é o caso dos autos, mesmo porque solidariedade não significa unitariedade. Ademais, o art. 509, parágrafo único do CPC fala em "defesa comum", o que não se revela nos autos. Trata-se de caso em que há uma empreiteira principal e uma subempreiteira, cada uma tentando passar a responsabilidade da condenação para a outra. A Itaipu, por exemplo, em seu recurso ordinário, alegou ilegitimidade passiva *ad causam*. Dessa forma, as defesas não são comuns. Assim sendo, impossível aplicar o art. 509 do CPC, de sorte que as defesas (ou recursos) são distintos, e não comuns, razão pela qual cada recurso interposto deve preencher todos os requisitos intrínsecos e extrínsecos, sem aproveitar-se do preparo do outro. TST, 5ª T., RR-280.062/96.9, *in* DJU de 20.11.98, p. 287.

3) A contratação de trabalhador através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública indireta — caso dos autos — o art. 455 do Texto Consolidado dirige-se, tão-somente, ao empreiteiro e ao subempreiteiro, não se podendo presumir a solidariedade, que resulta da lei ou da vontade das partes. TST, 3ª T., RR107.493/94.1, *in* DJU 6.10.95, p. 33.389.

4) Responsabilidade solidária. Dono da obra. Empreiteiro principal. Frauda os direitos trabalhistas aquele que, manifestamente, tenta mascarar o vínculo de emprego, devendo prevalecer a co-responsabilidade do dono da obra, o qual não se pode furtar de assumir os débitos decorrentes da relação de emprego, haja vista que foi a única parte a ser beneficiada. TST, 4ª T., RR-101.335/93.2, *in* DJU 23.9.94, p. 25.510.

5) Operando no ramo da construção civil e comercializando imóveis, sendo também responsável pelo empreendimento, a dona da obra é igualmente empreiteira principal, a teor do art. 455, CLT. TRT, 2ª R., 1ª T., RO-02940312081, *in* DJSP de 26.6.97, p. 38.

6) Enunciado n. 331, do TST — Item I: *omissis.* IV: O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

7) A CLT não prevê a responsabilidade do dono da obra pelos débitos trabalhistas do empreiteiro, salvo no caso de culpa ou dolo na escolha e manutenção deste e, ainda, no caso de sucessão trabalhista, mas nenhuma dessas causas se configura na espécie, razão pela qual se dá provimento ao recurso de revista para excluir da condenação o dono da obra. TST, 2ª T., RR-4.787, *in* DJU 11.10.84, p. 16.958.

8) Artigo 455 da CLT. Dono da obra. Responsabilidade solidária. O dono da obra não é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas assumidas pelo empreiteiro idôneo. A responsabilidade solidária resulta da lei ou da vontade das partes, nos termos do art. 896 do Código Civil. TST, 5ª T., RR-165.879/95.1, *in* DJU de 15.3.97, p. 7.423.

9) O artigo 455 da CLT se dirige apenas ao empreiteiro e ao subempreiteiro. O dono da obra não é solidariamente responsável com o empreiteiro. Não se presume solidariedade que resulte de lei ou vontade das partes. Revista a que se dá provimento para excluir a tomadora de serviços da relação processual. TST, 4ª T., RR-60.131/92.1, *in* DJU 6.5.94, p. 10.698.

10) Contrato de empreitada. Responsabilidade solidária Dono da obra. Culpa "in eligendo". A falta de idoneidade do empreiteiro atrai a responsabilidade solidária do dono da obra por culpa "in ilegendo". Recurso de revista conhecido e provido. TST, 2ª T., RR 4.452/88.4, *in* DJU de 8.8.90. p. 7.480.

11) Enunciado n. 256, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74, e 7.102, de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

12) Competência em razão da matéria. Pequena empreitada. Descaracterização. O art. 652, inciso II, da CLT dá à Justiça do Trabalho competência para conciliar e julgar "os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice". Não se projeta a competência da Justiça especializada, quando o empreiteiro utiliza razoável número de trabalhadores, realizando serviços de vulto, sob imodesta remuneração. TRT 10ª Reg., 1ª T., RO 1.806/91, *in* DJU 7.10.92, p. 127.

13) Relação de emprego. Empreitada. Configura relação de emprego, trabalho pago por empreitada sob fiscalização imediata do tomador, essencial à atividade empresarial deste. TRT 9ª Reg., RO 5.897/91, *in* DJPR 21.8.92, p. 127.

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

NOTA

1) *A Carteira Profissional tem grande valor probante na identificação dos direitos e obrigações do empregado e decorrentes do contrato individual de trabalho. É, nesse particular, uma das principais provas, mas não a única. A prova da existência do contrato de trabalho pode ser suprida por outros meios permitidos em Direito. As próprias anotações da Carteira Profissional nenhum efeito jurídico produzem quando outras provas demonstrarem que elas resultaram de erro ou fraude. Essa a orientação do Tribunal Superior do Trabalho, como o demonstra o Enunciado n. 12, de sua Súmula de Jurisprudência uniforme: "As anotações apostas pelo empregador na Carteira Profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".*

2) *V. no art. 212, do Código Civil de 2003, os meios de prova dos atos jurídicos: confissão; atos processados em Juízo; documentos públicos ou particulares; testemunhas; presunção; exames e vistorias; arbitramento. O art. 227, também do Código Civil, limita o valor da prova testemunhal nos contratos de valor inferior a dez mil cruzeiros (velhos). Em face do conteúdo do art. 456, não é o preceito aplicável aos contratos de trabalho.*

No âmbito processual, de invocar-se o art. 332 do CPC: "Todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, são hábeis para provar a verdade dos fatos, em que se funda a ação ou a defesa".

Assim, um contrato de trabalho tácito ou verbal, bem como seus consectários (remuneração, férias, repouso semanal, horas extraordinárias, contribuições ao FGTS etc.), poderá ser provado por meio de depoimento de testemunhas, de documentos etc.

3) *A Lei n. 6.654, de 30.5.79, altera a Lei n. 1.060, de 5.2.50, para destacar a importância da Carteira de Trabalho na obtenção da assistência judiciária.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 64, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Anotação de Carteira Profissional. Prescrição. A prescrição para reclamar contra anotação de Carteira Profissional ou omissão desta flui da data de cessação do contrato de trabalho.

2) Prova do reclamante. Quando pleiteia equiparação salarial com paradigma ocupante de cargo superior ao seu. Prova da reclamada. Quando esta confessa que ambas, reclamante e paradigma, ocupam cargo e exercem as mesmas funções, sendo que a última é melhor remunerada porque executa suas tarefas com melhor perfeição técnica e produtividade. (Enunciado n. 68 do TST). TRT 2ª Reg., 7ª T., Proc. 27.268/90.2, *in* DOESP 9.12.92.

3) Prova microfilmada. Para valer como prova em juízo o microfilme deve atender aos requisitos da Lei n. 5.433/68 e seu Decreto Regulamentador 64.389/68, dentre os quais ressalta a legibilidade e a autenticidade firmada por titular ou preposto de cartório em termo próprio. TRT 8ª Reg., RO 478/91, ac. publ. na sessão de 23.8.91.

4) Súmula n. 225, do STF — Não é absoluto o valor probatório das anotações da Carteira Profissional.

5) Uma vez provada a existência de relação de trabalho, presume-se a de emprego, até prova em contrário. TRT, 8ª Reg., 1ª T., RO 3.068/92, assinado em 19.1.93, *in* "Dicionário de Decisões Trabalhistas", 24ª, *Calheiros Bomfim*, p. 655.

6) Para o Direito do Trabalho, diante do princípio tutelar da primazia da realidade que lhe é inerente, o que importa é o que ocorre no mundo dos fatos e não *onomen juris* que é dada à relação jurídica. Caracterizados os pressupostos do art. 3º do Texto Consolidado, é de reconhecer-se o vínculo laboral do obreiro. Contestado o feito, exclusivamente pela inexistência da relação empregatícia, reconhecida esta judicialmente, o pedido é necessariamente procedente. TRT 11ª Reg., RO 1.516/91, ac. proferido em 10.11.92.

CAPÍTULO II

DA REMUNERAÇÃO

Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de cinqüenta por cento do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados.

NOTA

1) *O "caput" do artigo acima transcrito faz distinção entre remuneração e salário. Este é a contraprestação devida e paga diretamente ao empregado; a remuneração compreende o salário e mais o que o empregado recebe de terceiros (gorjetas, por exemplo), em virtude do contrato de trabalho.*

2) *Durante muito tempo se discutiu se as gorjetas cobradas do cliente, como adicional, seriam computadas como parcela da remuneração. O Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967, acrescentou o § 3º, e pôs fim à controvérsia. Considera gorjeta não só a importância dada espontaneamente pela clientela, como também aquela que se lhe cobra, compulsoriamente, como adicional das contas. Uma ou outra integra a remuneração do empregado.*

Parece-nos irrefutável que a importância resultante da reunião das duas espécies de gorjetas (compulsória e voluntária) deve ser considerada para vários fins legais, dês que, de acordo com antigo costume (nascido da impossibilidade de controlar-se, com precisão, as gorjetas voluntárias), se anote, na carteira profissional do empregado, uma estimativa de ambas, a qual é levada em conta no cálculo das verbas apontadas.

O TST, pelo Enunciado n. 354, entende que tais gorjetas não são computáveis no cálculo do aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Ousamos discordar, dessa linha sedimentada da jurisprudência daquela Corte de Justiça.

Se um dos componentes da remuneração é a gorjeta e se consta da Carteira de Trabalho do empregado sua estimativa, aquelas verbas devem ter como base de cálculo o salário pago diretamente pelo empregador (parte fixa) acrescido da estimativa da gorjeta.

Ainda de acordo com a argumentação que vimos desenvolvendo, as gorjetas devem servir de base de cálculo às contribuições ao FGTS e à Previdência Social.

Se as gorjetas, dadas espontaneamente ou não, têm caráter salarial "para todos os efeitos legais", não vemos como excluí-las do cálculo das sobreditas verbas.

Consta que há estabelecimentos que contratam empregados mediante remuneração constituída apenas de gorjetas.

Sustentam alguns autores que semelhante prática é fraudulenta, eis que, dessa maneira, o empregador deixa de pagar o salário mínimo, o qual em consonância com o disposto no art. 76 desta Consolidação deve ser pago pelo empregador diretamente ao empregado. Outros estudiosos, porém, entendem que, no caso, inexiste burla à lei se as gorjetas tiverem valor superior ao salário mínimo, como acontece, por exemplo, com o empregado cujo salário é formado exclusivamente de comissões.

No magistério de Süssekind *("Instituições de Direito do Trabalho", 16ª edição, LTr, 1996, pág. 382) "no que tange ao cálculo do salário mínimo, que se refere a salário e não remuneração, não podem ser computadas as gorjetas que o empregado receber em razão do seu emprego. Nesta hipótese, as gorjetas representarão um suplemento, independentemente do salário mínimo devido e pago pelo empregador".*

Nessa linha de pensamento do conhecido jurista e à qual nos filiamos, consideramos, por acréscimo, que o "caput" do artigo sob comentário é taxativo ao consignar que se compreendem na remuneração do empregado "além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber".

Está implícito nessa norma que a remuneração não pode ser formada, apenas, de gorjetas; nela se inclui, obrigatoriamente, o salário de valor igual ou superior ao mínimo previsto em lei.

2.1) *Salário-família é devido, mensalmente, ao segurado empregado e ao trabalhador avulso, exceto o doméstico. É a matéria disciplinada pelos arts. 65 a 70 da Lei n. 8.213, de 24.7.91. Empregador que admite empregado sem registro pode ser condenado a pagar o salário-família.*

3) DAS GRATIFICAÇÕES

3.1. Um pouco de história

Na morfologia do salário, entram dois elementos: **a)** *o básico, isto é, a soma em dinheiro prefixada no contrato; e* **b)** *os marginais que podem ser fixos ou variáveis e pagos em dinheiro ou* in natural.

Entre os elementos marginais do salário — no dizer de Ludovico Barassi *— figura a gratificação.*

Na história do direito, é figura antiga a "gratificação", vocábulo que provém do latim gratificatio, gratificationem, *cujo verbo* gratificare *deu origem ao verbo gratificar que, para* Laudelino Freire *("Grande e Novíssimo Dicionário") e* Aurélio Buarque de Holanda *("Médio Dicionário Aurélio"), significa dar graças, mostrar-se reconhecido.*

Na linguagem popular, considera-se a gratificação simples expressão de liberalidade da pessoa que "quer dar graças ou mostrar-se reconhecido".

3.2. Gratificação-liberalidade

No direito comum, a gratificação não passa de dádiva, concedida por mera liberalidade para recompensar a prestação de um bom serviço.

É o que assinala Carvalho de Mendonça*, no II volume do seu "Tratado de Direito Comercial", 3ª ed., Freitas Bastos, n. 464, 1937, pág. 453: "Muitas casas costumam gratificar os prepostos por ocasião dos balanços ou no fim de cada ano. Isso, porém, não confere a estes prepostos o direito de exigir gratificação nos anos seguintes, salvo o caso de convenção. É mera liberalidade do patrão".*

*Esse mesmo autor, no volume I da obra citada, item 125 (págs. 184/5), depois de destacar que o fundamento da força obrigatória dos usos comerciais provém diretamente da lei, adverte que, para a formação e eficácia deles, não são suficientes os requisitos legais. É imprescindível a presença de outro elemento, imaterial, psicológico (*opinio juris seu necessitatis*) para que o costume seja, de fato, fonte de direito.*

Fecha seu raciocínio com estas palavras: "Assim, não constituem usos legítimos as práticas observadas por condescendência, tolerância, liberalidade ou admitidas por negligência. Exemplo: é de hábito em muitas praças, as casas comerciais gratificarem os empregados por ocasião do encerramento do balanço anual; são costumes em outras praças a distribuição de presentes de festas... Praticando esses atos, por mais uniformes e constantes, de simples usos da vida mercantil, de usos do negócio, aos quais nunca poderá ser atribuída, força jurídica obrigatória".

Eis a forma embrionária da gratificação-liberalidade que, nos tempos presentes, ainda é conhecida no direito do trabalho. Neste, tem relevância a gratificação-salário ou remuneração adicional.

A primeira — a gratificação-liberalidade — em nenhum caso adquire natureza salarial, porque se reveste de caráter aleatório e, portanto, jungida a circunstâncias variáveis ou a acontecimentos incertos; a segunda — a gratificação-salário — é incluída no salário porque previamente ajustada ou deferida com habitualidade e consoante critério rígido e uniforme.

Quanto à gratificação-liberalidade disse Monteiro Fernandes *("Direito do Trabalho", Almeida, Coimbra, 1990, 6ª ed., pág. 357): "Sob a aparência de liberalidades recompensatórias que o próprio termo gratificação sugere, trata-se realmente, na maioria dos casos, de prestações salariais suplementares, caracterizadas por uma periodicidade distinta do salário-base".*

3.3. Gratificação e evolução do Direito do Trabalho

Como advertiram Sanseverino *e outros autores de igual porte, as gratificações, com o correr dos anos, perderam sua nota de liberalidade e acabaram por inserir-se no contrato de trabalho como obrigação tacitamente contraída pelo empregador.*

Ademais disso, a gratificação deferida com habitualidade, converte-se em elemento seguro do orçamento do empregado, nele tendo o mesmo papel do salário contratual. A expectativa certa desse ganho não é frustrável por ato unilateral do empregador.

Lembra Luiz José de Mesquita*, em sua obra clássica intitulada "Das gratificações no Direito do Trabalho" (Ed. Saraiva, 1957, pág. 39) que a causa final, ou fins próprios e objetivos, das gratificações são os seguintes:* **a)** *recompensa pelo trabalho, podendo esta recompensa ser salarial ou premial;* **b)** *estímulo ou incentivo ao empregado.*

Aduz textualmente: "Temos, pois, as seguintes finalidades nas gratificações: **a)** *a finalidade retributiva, de modo ostensivo ou não, pouco importa, mas funcionando a gratificação como salário marginal, pelo ajuste expresso ou tácito, ao lado do salário-base, principalmente quando este não é tão elevado, tornando-se razoável que a empresa recompense seus servidores com um sobre-salário, dado a título de gratificação;* **b)** *a finalidade premial, a modo de prêmio ou recompensa por serviços extras ou extraordinariamente prestados;* **c)** *a finalidade de simples estímulo, para aumento e melhoria da produção".*

Décadas depois desse pronunciamento de Mesquita*, a doutrina e a jurisprudência nacionais assentaram solidamente a tese de que a gratificação adquire finalidade retributiva como decorrência de ajuste expresso ou tácito, se repetida ao longo tempo e sem estar condicionada por fatores imprevisíveis.*

Em sendo retributiva a gratificação, ganha natureza salarial. Não é eliminável por iniciativa isolada do empregador, porque aí estaria violando o disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT: "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".

Resta o inciso VI, do art. 7º, da Constituição Federal que assegura "a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo".

Esse inciso constitucional abre uma brecha na couraça que defende o salário em nosso ordenamento jurídico. Permanece a nulidade de qualquer ajuste individual, isto é, entre empregado e empregador, objetivando a redução do salário. Tal coisa se reveste de licitude se resultar de um pacto coletivo, ex vi *do preceituado no inciso VI do art. 7º da CF.*

Nessa linha de raciocínio, é de se admitir, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, a supressão ou diminuição da parcela salarial relativa à gratificação pactuada expressa ou tacitamente.

3.4. Gratificação e a CLT

A teor do § 1º, do art. 457, da Consolidação das Leis do Trabalho, integram o salário as gratificações ajustadas.

Ajustadas são aquelas exigíveis pelo empregado por constarem de seu contrato de trabalho, de cláusula de pacto coletivo ou de regulamento interno da empresa. Tais documentos exprimem um acordo de vontades ou revelam o compromisso do empregador de pagar a gratificação.

Tais gratificações não oferecem qualquer dificuldade a quem queira identificá-las.

3.5. Critérios subjetivo e objetivo

O mesmo não se diz no tocante às gratificações resultantes de ajuste tácito e proclamadas, à margem da CLT, por iterativa jurisprudência.

Como reconhecê-las?

Os autores que se dedicaram ao estudo do tema dividem-se em subjetivistas e objetivistas.

Pelo critério subjetivo perquire-se a verdadeira intenção do empregador de obrigar-se a pagar a gratificação ou se a sua vontade é de apenas brindar o empregado com um sobre-salário.

Pelo critério objetivo, configura-se a índole salarial da gratificação se deferida com habitualidade e com uniformidade, independentemente da vontade do empregador.

Esse critério objetivo despreza o elemento subjetivo e atenta, apenas, para as circunstâncias com que a gratificação é concedida.

Foi esse o critério que veio a ser consagrado pela jurisprudência dos nossos tribunais do trabalho.

Quanto a nós, confessamos que também somos seguidores desse critério.

Em verdade, se perfilhássemos a tese subjetivista, iríamos permitir que, em numerosos casos, o empregador mantivesse o traço de liberalidade da gratificação para escapar aos ônus derivados da gratificação-salário.

Quanto à gratificação ajustada, mais uma palavra.

Preleciona Süssekind *("Instituições de Direito do Trabalho", tomo 1, 15ª Ed., pág. 370, Ed. LTr) que "a gratificação ajustada entre empregador e empregado é uma dívida de valor, não podendo, portanto, ser congelada pelo primeiro, quando corresponder à importância fixa e não à percentagem. Daí por que sobre ela incidem os reajustamentos salariais coletivos".*

Trata-se, na hipótese, de gratificação ajustada tácita ou expressamente que se manifesta sob a forma de determinada importância.

A observação de Süssekind *ganha importância em tempos de inflação alta e torna-se inexpressiva com a estabilização da moeda.*

Rivero-Savatier *("Droit du Travail", PUF, 12ª ed., 1991, pág. 373) informam que, na França, veio a prevalecer o critério objetivo.*

Passemos ao exame, ainda que sucinto, das várias espécies de gratificações.

3.6. Gratificação do balanço

A genuína *gratificação de balanço é variável, incerta e precária.*

Embora concedida com habitualidade, não é exigível nos anos em que a empresa não tiver lucro.

É, a rigor, u'a modalidade da participação do empregado nos lucros da empresa.

Como o instituto é hoje regulado por uma Medida Provisória que se reedita mensalmente desde dezembro de 1994; não vacilamos em dizer que a gratificação de balanço é absorvível pela participação nos lucros.

Por outras palavras, a empresa que estabelecer a gratificação de balanço, não é obrigada a conservá-la a despeito de realização da partilha de seus lucros com os empregados. E isto apesar do bis repetita placent, *ou seja, ao trabalhador agradaria aquela "coisa" repetida duas vezes.*

Mesquita, *fazendo remissão aos Comentários de* Russomano *à CLT (3ª ed., 1955, tomo II, pág. 574) esclarece que, então, esse douto jurista gaúcho entendia que a gratificação de balanço está sempre na dependência dos lucros obtidos pelo empregador e, por isso, nunca se torna elemento integrante do salário, chegando a escrever o seguinte: "Se houver pactuação tácita, através de um pagamento habitual da gratificação, ela acaba sendo ajustada e incluindo-se no salário. Mas, a gratificação de balanço, aquela que sempre está na dependência dos lucros obtidos pelo empregador, essa nunca é salário e, portanto, pode ser cassada em função dos interesses comerciais da empresa".*

Na 13ª edição da precisada obra, datada de 1990, Russomano, *nas páginas 436 e seguintes do II tomo, silencia sobre a gratificação de balanço.*

Acreditamos que seu silêncio sobre o ponto em debate resultou da circunstância de já estar em vigor a Constituição de 1988 e ela, no inciso XI do seu art. 7º, declarava ser direito dos trabalhadores "a participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração...". Por que então perder tempo, com considerações em torno de uma classe de gratificação que, por força de preceito constitucional, jamais poderia integrar-se no salário?

Cabe-nos ressaltar que, segundo a referida Medida Provisória, a participação nos lucros tem de ser acordada pelo empregador e uma comissão de empregados. Contudo, no Supremo Tribunal Federal, o relator de ação direta de inconstitucionalidade, deferiu liminar estatuindo que o sindicato dos trabalhadores é que deve negociar com a empresa a partilha dos lucros.

Desse modo, não é o instituto regulado por ato exclusivo do empregador, como acontecia com a gratificação de balanço.

De tudo que dissemos até aqui, resulta claro que as empresas, desde dezembro de 1994, são obrigadas a partilhar seus lucros com os empregados de conformidade com o regramento estipulado pelas Medidas Provisórias que o Presidente da República vem editando mensalmente.

3.7. Gratificação de função

Comumente, ao exercente de cargo de confiança é dada uma gratificação. É a chamada "gratificação de função".

Tem direito a ela o empregado enquanto estiver no exercício do cargo em tela. Retornando ao posto efetivo, perde o empregado o direito a essa gratificação.

Todavia, é dominante, no Tribunal Superior do Trabalho, jurisprudência em prol da tese de que essa gratificação, se paga durante longos anos, se incorpora definitivamente ao salário, mesmo na hipótese de o empregado ser dispensado do cargo de confiança.

"O exercício pelo empregado, de função gratificada por mais de dez anos, assegura-lhe o direito de, em sendo dela afastado, ter o valor correspondente incorporado à sua remuneração, constituindo-se em vantagem pessoal. TST, 2ª T., RR-55.361, Acórdão n. 991/94".

No mesmo sentido TST, SDI, E-RR-34639/91, Acórdão n. 948/94.

3.8. Gratificação de tempo de serviço

Não poucas empresas dão a seus empregados essa gratificação tendo como fundamento o tempo de serviço.

Traduz-se num aumento salarial após o cumprimento de cada período predeterminado: um, dois, três, quatro ou mais anos.

Ponto pacífico na doutrina e na jurisprudência é o caráter salarial dessa gratificação e considerada para todos os fins de direito: férias, horas suplementares, depósitos fundiários, contribuição previdenciária etc.

3.9. Gratificação natalina ou 13º salário — e contribuição previdenciária

Durante muitos anos, as empresas davam a seus empregados, por ocasião do Natal, uma gratificação de valor equivalente a um salário.

Como construção pretoriana e respaldada na boa doutrina, essa gratificação adquiriu caráter salarial, quando paga com habitualidade.

Finalmente, sobreveio a Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, obrigando as empresas em geral a pagar a gratificação natalina e que se tornou conhecida como o 13º salário.

O Supremo Tribunal Federal assentou na sua Súmula 688 ser legítima a incidência da contribuição previdenciária sobre o 13º. salário.

3.10. Gratificação-prêmio

Os autores ainda não chegaram a um consenso quanto à natureza do prêmio. Uns entendem que ele se confunde com a gratificação e, outros, são pela negativa.

Quanto a nós, pensamos que o prêmio encerra uma idéia de competição. Faz jus a um prêmio estabelecido pelo empregador o empregado "A", que, num mesmo lapso de tempo e sob as mesmas condições, produz mais que o empregado "B" ou, durante certo período, aquele é pontual e este não o é.

Assim visualizado o prêmio, sua repetição não há-de obrigar a empresa ad futurum.

3.11. Gratificação de Quebra de Caixa

Destina-se a cobrir eventuais diferenças de caixa, as quais ocorrem com freqüência com os empregados incumbidos dos recebimentos e dos pagamentos de interesse da empresa (bancos, casas comerciais, estabelecimentos de ensino etc.)

Corrente doutrinária de vulto sustenta que essa gratificação não é salário. Filiamo-nos a esse entendimento, eis que ela se funda em acontecimentos que não são uniformes. Às vezes, a gratificação cobre, com folga, a diferença encontrada na caixa, o que é vantajoso ao empregado; noutras, não.

Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho veio a opor-se a esse entendimento ao editar o Enunciado n. 247 de sua Súmula:

"A parcela paga aos bancários sob a denominação quebra de caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais".

3.12. Gratificações semestrais

Há empresas que, sem excluir a gratificação natalina, dão a seus empregados, a cada semestre, a título de gratificação, uma importância fixa que, de ordinário, tem, como base de cálculo, o salário.

A habitualidade e o critério uniforme dessa gratificação emprestam-lhe caráter salarial.

3.13. Gratificações e a jurisprudência

Damos, em seguida, o resultado de breve pesquisa do pensamento de nossos juízes sobre o tema desta nota.

O Enunciado n. 152 do TST diz: "O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de um ajuste tácito".

Deflui desse entendimento jurisprudencial que o rótulo de liberalidade não é válido se a gratificação é paga com continuidade e sob as mesmas condições.

Enunciado n. 115, do TST: "O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais".

A hora suplementar, prestada com habitualidade, faz parte do salário. Assim, são elas computadas no cálculo da gratificação semestral.

Gratificação tácita ou ajustada, decomposta em duodécimos, é considerada para o cálculo de qualquer verba prevista em lei trabalhista.

O Enunciado n. 253 do TST estabelece que a gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina.

Gratificação de Férias

"Quando a gratificação de férias decorre de vantagem reconhecida por acordos e convenções coletivas vigorantes na empresa há mais de 20 anos, ela não é, pois, compensável com o adicional de férias instituído pela Constituição Federal de 1988". TRT-12ª Reg., 2ª T., RO 7002/92, in *DJSC 5.10.94.*

13º Salário

Enunciado n. 2, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — "É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090/62) na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro".

13º Salário e Aposentadoria

Enunciado n. 3 do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — "É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090/62 na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro".

Para efeito desse pagamento, tanto faz que a aposentadoria seja voluntária ou compulsória.

Trabalhador Rural e o 13º Salário

Enunciado n. 34 do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — "A gratificação natalina, instituída pela Lei n. 4.090/62, é devida ao empregado rural".

13º Salário e as Horas Extras

Enunciado n. 45 do TST: "A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei n. 4.090/62".

13º Salário e o Servidor Público

Enunciado n. 50 do TST — "A gratificação natalina, instituída pela Lei n. 4.090 de 13.07.62, é devida pela empresa cessionária ao servidor público cedido, enquanto durar a cessão".

Indenização e 13º Salário

Enunciado n. 148 do TST — "É computável a gratificação de Natal para efeito do cálculo de indenização".

Demissão Espontânea e o 13º Salário

Enunciado n. 157 do TST — "A gratificação instituída pela Lei n. 4.090, é devida na resilição contratual de iniciativa do empregado".

Dualidade de Gratificações

Enunciado n. 202 do TST — "Existindo ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem o direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica".

Gratificação por Tempo de Serviço

Enunciado n. 203 do TST: "A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais".

4) *Nos planos doutrinário e jurisprudencial já existe consenso sobre a natureza salarial do 13º salário e de outras gratificações concedidas ao empregado com habitualidade.*

Houve, no Supremo Tribunal Federal o pronunciamento isolado do Ministro Marco Aurélio de Mello negando a natureza salarial do 13º salário, porque se a tivesse, o empregado não o perderia ao ser dispensado por motivo de falta grave.

Lembramos, apenas, que a Lei n. 4.090, de 13.7.62, instituidora da gratificação natalina diz, expressamente, em seu art. 1º ser ela uma "gratificação salarial".

5) *A Medida Provisória n. 1.630-14, de 9.7.98 (convertida na Lei n. 9.719, de 27.11.98), restabeleceu o direito do trabalhador portuário avulso ao 13º salário, às férias anuais e ao FGTS, direito que a Lei n. 8.630, de 25.2.93, suprimira.*

6) *Reza o art. 6º da Lei n. 7.713, de 22.12.88:*

"Ficam isentos do imposto de renda os seguintes rendimentos percebidos por pessoas físicas:

I *— a alimentação, o transporte e os uniformes ou vestimentas especiais de trabalho, fornecidos gratuitamente pelo empregador a seus empregados, ou a diferença entre o preço cobrado e o valor de mercado;*

II *— as diárias destinadas, exclusivamente, ao pagamento de despesas de alimentação e pousada, por serviço eventual realizado em município diferente do da sede de trabalho;*

III *— o valor locativo do prédio construído, quando ocupado por seu proprietário ou cedido gratuitamente para uso do cônjuge ou de parentes de primeiro grau;*

IV *— as indenizações por acidentes de trabalho;*

V *— a indenização e o aviso prévio pagos por despedida ou rescisão de contrato de trabalho, até o limite garantido por lei, bem como o montante recebido pelos empregados e diretores, ou respectivos beneficiários, referente aos depósitos, juros e correção monetária creditados em contas vinculadas, nos termos da legislação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;"*

7) *V., sobre o 13º salário, Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, e Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965. V., outrossim, sobre o mesmo assunto, o Dec. n. 57.155, de 3 de novembro de 1965, regulamentador da matéria. A gratificação em causa consiste em 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente. O TST, em enunciado de sua súmula, já decidiu que, mesmo nos casos de abandono espontâneo do serviço, tem o empregado direito ao 13º salário. Este só se lhe pode negar quando a despedida é por justa causa (Enunciado n. 157).*

O pagamento do 13º salário é feito da seguinte maneira: de fevereiro a novembro, o empregador pagará metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior, à guisa de adiantamento da gratificação; até 20 de dezembro, o empregador pagará o resto, com base na remuneração desse mês. O aludido adiantamento poderá ser feito ao ensejo das férias do empregado, se ele o solicitar no mês de janeiro do ano correspondente.

8) *Os caracteres fundamentais do salário são: "1º — É uma soma de dinheiro (ou excepcionalmente uma prestação "in natura") constituindo objeto de uma obrigação periódica, exigível a intervalos regulares, chamada também de renda: renda do trabalho. Tem conseqüências na ordem fiscal e na ordem civil. 2º — Diz-se, por vezes, que essa obrigação tem caráter alimentar. No rigor dos princípios jurídicos, esta afirmação não é exata: ela não nasce das necessidades do credor e dos recursos do devedor. O salário é utilizado pelo trabalhador na sua própria subsistência; é isto que explica ter a lei submetido o salário a um regime jurídico que apresenta certas afinidades com o dos alimentos. 3º — O salário é um crédito "forfaitaire". Independe dos riscos do empregador. Existe, entretanto, uma tendência a atenuar esta característica fundamental, notadamente introduzindo na remuneração um elemento de variabilidade" ("Les Salaires", Gérard Lyon-Caen,* in *"Traité de Droit du Travail" (obra coletiva), pág. 3, ed. 1967).*

9) *Os adicionais de insalubridade e de periculosidade são computados no cálculo das horas extras. Estas são cumpridas no mesmo ambiente insalubre ou perigoso e seria um contra-senso defender a tese da exclusão daqueles adicionais no estabelecimento da remuneração do trabalho extraordinário, uma vez que as horas normais e extraordinárias se realizam sob as mesmas condições.*

A Constituição Federal, de 1988, criou um novo adicional: o das atividades penosas (v. inciso XXXIII do art. 7º).

10) *O abono ou prêmio de produção, de freqüência ou de qualquer outra natureza quando sua concessão fica na dependência do trabalho ou da conduta do empregado — e que portanto não é uma decorrência da generosidade do empregador — integram o salário para fins indenizatórios e de férias.*

11) *No cálculo da remuneração das horas extraordinárias se há de levar em conta o salário-dinheiro e o salário-utilidade.*

12) *A Consolidação não nos oferece a definição de salário. Limita-se a dizer quais os seus componentes.*

13) *No campo da doutrina constituíram-se duas correntes em face do salário: uma, considera-o contraprestação do trabalho; outra sustenta que o empregado recebe remuneração pelo fato de colocar à disposição do empregador suas energias.*

Mascaro Nascimento*, filiando-se à segunda corrente, oferece-nos a seguinte definição de salário: "é o pagamento efetuado pelo empregador (sujeito ativo) ao empregado (sujeito passivo) para que possa aproveitar o trabalho dessa pessoa sem que necessariamente o faça; à obrigação de pagar salário corresponde o direito de contar com o trabalhador em ocasiões normais" ("O Salário", ed. da LTr Editora, pág. 21).*

De feito, nem sempre o salário é contraprestação do trabalho. Há períodos em que o empregado não presta serviços ao empregador e este é obrigado, por lei, a pagar-lhe salário. Sobre evolução histórica do salário no Brasil, ver o Capítulo I da excelente monografia de Mascaro Nascimento *sobre "O Salário".*

14) *Dispõe o artigo 1º, do Dec.-lei. n. 857, de 11 de setembro de 1969, que "são nulos de pleno direito os contratos, títulos e quaisquer documentos, bem como as obrigações que, exeqüíveis no Brasil, estipulem pagamento em ouro, em moeda estrangeira ou, por alguma forma, restrinjam ou recusem, nos seus efeitos, o curso legal do cruzeiro". Abre várias exceções a essa regra e, entre elas, a dos "contratos de mútuo e quaisquer outros contratos cujo credor ou devedor seja pessoa residente e domiciliada no Exterior, excetuados os contratos de locação de imóveis situados no território nacional".*

Essa regra desse Decreto-lei guarda simetria com o contido no artigo 318 do Código Civil de 2003, "verbis": "São nulas as convenções de pagamento em ouro ou em moeda estrangeira, bem como para compensar a diferença entre o valor desta e o da moeda nacional, excetuados os casos previstos na legislação especial"

Não são atingidos pelo Dec.-lei n. 857 os contratos de trabalho exeqüíveis no Brasil se o empregador ou empregado tiverem domicílio no Exterior. O caso mais freqüente é o de fabricante de máquinas vendidas a empresário nacional e que contrata empregado por tempo certo para vir ao Brasil dar assistência técnica ao seu cliente, ou melhor, adquirente daquelas máquinas.

15) *A rigor, não há diferença essencial entre prêmios e gratificações. Não passam de processos usados pelos empregadores para estimular os empregados ao trabalho, recompensando a eficiência, a pontualidade, a antigüidade, a disciplina, a capacidade inventiva, etc. Enquanto a gratificação é ordinariamente concedida à totalidade dos empregados ou a grupos deles, os prêmios visam a cada trabalhador em particular. Estes são fruto da liberalidade do patrão e sua concessão depende sempre de exigências que o empregado deve satisfazer, tais como, assiduidade, eficiência, etc. A jurisprudência tem-se inclinado favoravelmente à tese de que os prêmios integram o salário. Pensamos diversamente. O prêmio, cuja concessão fica na dependência de fato aleatório, não tem natureza salarial.*

16) *Abono corresponde à quantia que o patrão dá a todos os empregados, sem condicioná-lo ao cumprimento de qualquer exigência. O caso mais comum é o de empresa que, em plena vigência de uma sentença normativa proferida em processo de dissídio coletivo ou de um acordo coletivo, dá espontaneamente a seus empregados um aumento geral de salários sob a forma de abono, a fim de ser absorvido pelo futuro aumento compulsório por motivo de nova sentença ou novo acordo coletivo. O abono integra o salário para todos os efeitos legais.*

17) *Nossa legislação, há mais de um século, assegura a intangibilidade do salário. Dá-lhe roupagem legal, hoje o art. 694, do CPC: "São absolutamente impenhoráveis: ... IV — os vencimentos dos magistrados, dos professores e dos funcionários públicos, o soldo e os salários, salvo para pagamento de prestação alimentícia". O art. 942, do Código de Processo Civil de 1939, agasalhava o mesmo princípio, mas a exceção aberta era apenas em favor da mulher e filhos carecedores de alimentos. O Código Processual vigente ampliou a exceção para abranger todos aqueles que, pelo Código Civil, têm direito a alimentos.*

18) *A Lei n. 6.205, de 29 de abril de 1975 (DOU 30.4.75), descaracteriza o salário mínimo como fator de correção monetária, estabelecendo em seu art. 1º a regra geral de que os valores monetários com base no salário mínimo não serão considerados para quaisquer fins de direito. Dentre as várias exceções que abre à norma, há aquela que admite a fixação de quaisquer valores salariais tendo como medida o salário mínimo.*

O inciso IV do art. 7º da Constituição Federal proíbe a vinculação do salário mínimo, para qualquer fim. Desde a promulgação da nova Carta, a lei ordinária está impedida de abrir qualquer exceção àquela regra.

19) *Um diretor de sociedade por ações que, como seu representante, pratica todos os atos de gestão que os estatutos sociais lhe conferem, não é um empregado, consoante a definição de empregado acolhida pela CLT. Não está subjacente a essa condição de diretor uma relação empregatícia se — damos ênfase a este ponto — o diretor cumpre sua tarefa sem subordinação, sem estar sujeito a horário ou submetido à vontade de um outro membro da administração. O que, por força dos estatutos da sociedade, receber como paga de seu trabalho, é uma retribuição sem qualquer semelhança com o salário, que equivale à contraprestação do serviço prestado por empregado. Na hipótese em foco, existe a possibilidade legal de um empregado ser eleito, em assembléia de acionistas, diretor de uma sociedade por ações. Aí, o que ele recebe como diretor — com certeza de valor mais elevado que o seu salário de empregado — não é considerado para fins indenizatórios.*

É muito comum atribuir ao diretor-empregado uma gratificação. Esta, "in casu", é incomputável para o cálculo de indenização. No término do mandato de diretor, o empregado retorna ao cargo efetivo com a remuneração inteiramente corrigida durante o período em que estava afastado de suas funções contratuais. Nossas considerações são dirigidas ao empregado que é eleito realmente para um cargo de diretor. Não servem para os casos em que a eleição do empregado é apenas uma nuvem de fumaça para dissimular a relação de emprego. A despeito do título de diretor, continua ele a cumprir horário e a obedecer a ordens como qualquer outro empregado. Na hipótese, como diretor, tem remuneração superior à do cargo efetivo, ela adere a seu contrato de trabalho e passa a ser exigível para todos os fins legais.

O Enunciado n. 269, do TST, declara suspenso o contrato de trabalho do empregado eleito diretor, quando investido em poderes de gestão. Este Enunciado não se harmoniza com a posição do Supremo Tribunal Federal.

20) *Comissão é a paga do comitente ao comissionado pelo trabalho cumprido. É uma espécie de remuneração por unidade de obra. A porcentagem — diz o dicionarista — é parte de um valor dado e que corresponde a cada cem. É uma modalidade salarial — dizem alguns. Para nós, é uma das formas de calcular a comissão devida ao empregado, pois esta última nem sempre corresponde a um percentual de certo valor, podendo ser uma quantia fixa, estipulada pelas partes, exigível toda vez que se realiza a condição prevista.*

21) *A Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962, instituiu uma gratificação que qualificou, expressamente, de salarial. Corresponde — independentemente da modalidade da remuneração — a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço. A fração, igual ou superior a 15 dias, será havida como mês integral, para os efeitos do cálculo da gratificação.*

As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas dos meses trabalhados no ano.

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, o empregado receberá a gratificação natalina calculada sobre a remuneração do mês da rescisão. Perde o empregado o direito à gratificação criada pela Lei n. 4.090 só na hipótese de falta grave. Fora daí, sempre terá direito a ela: dissolução do contrato por acordo entre as partes; despedida imotivada ou desligamento da empresa por iniciativa do empregado. A gratificação será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado receber entre os meses de fevereiro e novembro, correspondente à metade do salário do mês anterior (arts. 1º e 2º, da Lei n. 4.749, de 12 de agosto de 1965). Não é o empregador obrigado a fazer dito adiantamento a todos os empregados, no mesmo mês. Contudo, se no mês de janeiro do correspondente ano, o empregado requerer o pagamento do adiantamento ao ensejo das férias, o empregador tem de atendê-lo. Verificando-se a extinção do contrato de trabalho, depois do pagamento do adiantamento e antes de 20 de dezembro, é lícito ao empregador compensar o adiantamento com a gratificação e sendo esta insuficiente, com outro crédito trabalhista que possua o empregado.

Para o cálculo do 13º salário, são computáveis todas as parcelas de natureza salarial (gratificações habituais, abonos, horas extraordinárias, etc.). Em se tratando de salário misto (em espécie e em utilidades), o que for pago "in natura" terá de ser calculado para o efeito do 13º salário ou gratificação instituída pela Lei n. 4.090. Nos salários variáveis (comissões, tarefa, etc.), deve-se calcular o salário médio do período — janeiro a novembro, inclusive —, o qual corresponderá à gratificação em causa. Esta é computável no cálculo da indenização devida ao empregado despedido sem motivo justo.

22) *Nos termos da Lei n. 8.630, de 25.2.93, que dispõe sobre o trabalho portuário, as condições deste são fixadas pelo Órgão Gestor da Mão-de-Obra — OGMO.*

23) *O salário-família foi instituído pela Lei n. 4.266, de 3 de outubro de 1963 e, atualmente, é regulado pelos arts. 65 a 70, da Lei n. 8.213, de 24.7.91. A Emenda Constitucional n. 20, de 15.12.98, deu ao inciso XII, do art. 7º da CF a seguinte redação: "salário-família pago em razão do dependente de trabalhador de baixa renda nos termos da lei". O benefício em tela teve sua abrangência limitada aos trabalhadores classificados de baixa renda por lei específica.*

24) *"Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TRD, acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento" — art. 39 da Lei n. 8.177, de 1º de março de 1991.*

Por força do Decreto-lei n. 2.284, de 10.03.86, a correção monetária ficou interrompida desde 28.2.86 até igual data de 1987 e foi retomada pelo Dec.-lei n. 2.322, com base na variação nominal da OTN. Esta foi substituída pelo BTN, o qual, por sua vez, foi extinto pela Lei n. 8.177, que colocou em seu lugar a TRD e estatuiu no § 2º do art. 39 que "na hipótese de vencimento das obrigações de que trata este artigo ser anterior a 1º de fevereiro de 1991, os juros de mora serão calculados pela composição entre a variação acumulada do BTN fiscal no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e 31 de janeiro, e a TRD acumulada entre 1º de fevereiro de 1991 e seu efetivo pagamento".

25) *Está em débito salarial com seus empregados a empresa que não lhes paga o salário no prazo e nas condições da lei (art. 459, da CLT) ou do contrato. Em débito salarial, a empresa não pode: pagar honorários, gratificação, "pro labore" ou qualquer outro tipo de retribuição ou retirada a seus diretores, sócios, gerentes ou titulares de firma individual; distribuir lucros, bonificações, dividendos ou interesses a seus sócios, titulares acionistas ou membros de órgãos dirigentes, fiscais ou consultivos e ser dissolvida. Aqueles que desobedecerem a essa norma do Dec.-lei n. 368, de 19 de dezembro de 1968, estão sujeitos à pena de detenção de um mês a um ano.*

A Portaria n. 3.035, de 15 de janeiro de 1969, do Ministro do Trabalho, dispõe sobre o procedimento administrativo a cargo da Delegacia Regional do Trabalho visando à apuração do fato violador do art. 1º, do já citado dec.-lei.

26) *Ajuda de custo é importância que o empregador dá ao empregado para que lhe seja dado executar o serviço. Cobre despesas que o empregado tem de fazer para cumprir sua tarefa (despesa com transporte, por exemplo, quando tiver de trabalhar fora da empresa).*

Diárias para viagem são importâncias que o empregador dá ao empregado para cobrir as despesas que faz durante o deslocamento para local distante da empresa a fim de realizar determinado serviço. As diárias que excederem a 50% do salário do empregado, passam a integrá-lo. É louvável a preocupação do legislador em proteger o empregado contra fraudes, sob a capa de diárias de viagem. Mas a verdade é que há situações em que as despesas de viagem — por serem muito demoradas e para pontos muito distantes — excedem de muito a metade do salário do empregado. Seria mais razoável que a lei obrigasse a comprovação da despesa feita, sob pena de convertê-la em salário.

26.1) *Tem o TST entendido que as diárias superiores a 50% só integram o salário enquanto perdurarem as viagens.*

27) *A Portaria n. 3.281, de 7.12.84, do MTb, pode a empresa, desde que previamente autorizada pelo empregado, a depositar, na conta bancária deste, seu salário. Permite, outrossim, o pagamento do salário por meio de cheque; mas, se analfabeto o empregado, o pagamento será em dinheiro.*

28) *No cálculo das comissões, devidas aos empregados que efetuaram as vendas, não se incluem os tributos incidentes sobre essas operações (ISS e ICMS) porque não fazem parte do preço do produto.*

29) *Faremos a seguir breves referências à Lei n. 8.880, de 27.5.94, em vigor, e que dispõe sobre um novo critério para atualização do valor nominal dos salários.*

Esse diploma legal criou novo valor de padrão monetário: a URV — Unidade Real de Valor.

Teve por finalidade amaciar o caminho para entrada de uma nova moeda — o Real — a 1º de julho de 1994.

Serviu, também (pelo menos esse era o pensamento dos autores do plano econômico) para conter o ritmo, até então acelerado, do processo inflacionário.

Consoante o art. 19, os salários dos trabalhadores em geral foram convertidos em URV no dia 1º de março de 1994 e procedeu-se, a seguir, à seguinte operação: dividiu-se o valor nominal do salário nos meses de novembro e dezembro de 1993 e janeiro e fevereiro de 1994 pelo valor, em cruzeiros reais, da URV na data do efetivo pagamento, para, a final, extrair-se a média dos valores encontrados nos quocientes dessas divisões.

Como o valor da URV era fixado diariamente, verifica-se que o salário centrado nesse padrão monetário era corrigido mensalmente.

A 1º de julho de 1994 a URV, com o valor do dia anterior — 30 de junho — transformou-se no Real.

Acredita-se que essa nova moeda terá seu valor estável por corresponder a um dólar americano.

Sem embargo dessa esperança, a Lei n. 8.880, no art. 17, incumbiu o IBGE de, a partir de 1º de julho de 1994, a calcular e a divulgar até o último dia útil de cada mês o Índice de Preços ao Consumidor, série "r" — IPCr que refletirá a variação mensal do custo de vida em Real para uma população objeto composta por famílias com renda até oito salários mínimos, o que, com certeza, irá abranger cerca de 90% dos trabalhadores brasileiros.

V. ainda o item 4 do art. 867, onde fazemos análise mais cuidadosa de toda a legislação atinente à política salarial do país, nos últimos anos.

30) *Consoante a Súmula n. 101, do Tribunal Superior do Trabalho, "integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam de 50% do salário do empregado".*

31) *Programa de Integração Social* — PIS — *Foi instituído pela Lei Complementar n. 7, de 7 de setembro de 1970, objetivando a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas. Seu regulamento está anexo à Resolução n. 174, de 25 de fevereiro de 1971, do Banco Central, a qual foi alterada por uma outra, de n. 482, de 20 de junho de 1978.*

Pela Lei Complementar n. 26, de 11 de setembro de 1975, o PIS e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público — PASEP — foram unificados, sem trazer qualquer prejuízo aos empregados vinculados do PIS. Pelo contrário, as contas individuais dos participantes obtiveram três vantagens: correção monetária segundo os índices das Obrigações Reajustáveis do Tesouro Nacional; juros mínimos de 3% ao ano e parte do resultado líquido anual deixado pelas operações realizadas com recurso do PIS-PASEP.

O Dec.-lei n. 2.445, de 29.6.88, alterou a legislação do PIS-PASEP.

Consoante o art. 239 do Constituição Federal de 1988, a arrecadação do PIS-PASEP passa a custear o seguro-desemprego. Só os empregados que perceberam até dois salários mínimos terão direito a um salário mínimo cada ano.

A Lei n. 8.019, de 11.4.90, veio dispor que a arrecadação integral das contribuições ao PIS será destinada, a cada ano, à cobertura integral das necessidades do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT — de que trata o art. 10 da Lei n. 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

V. Lei n. 8.218, de 29.8.91 (DOU 30.8.91), art. 2º, estabelecendo que o pagamento do FINSOCIAL, o PIS-PASEP deve ser feito até o 5º dia útil do mês subseqüente ao de ocorrência dos fatos geradores. V. Lei n. 8.398, de 7.1.92, dispondo sobre a base de cálculo das contribuições devidas ao FINSOCIAL e ao PIS/PASEP.

V. Lei n. 10.147, de 21.12.2000, alterada pela Lei n. 10.548, de 13.11.2002, que dispõe sobre a incidência da contribuição para os programas de Integração Social e de Formação do Patrimônio — PIS-Pasep e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social — Cofins, nas operações de venda dos produtos que especifica.

V. Decreto n. 4.751, de 17.6.03, publicado no DOU de 18.6.03, que dispõe sobre o Fundo PIS-PASEP.

32) *Em nota ao art. 3º, pusemos em foco o caso do motorista-empregado que trabalha para a empresa com veículo próprio. Dissemos, então, que não temos ciência de critério capaz de, indistintamente, identificar a existência de relação de trabalho subordinado ou autônomo. É mister estudar cada caso de per si para se apurar em que categoria jurídica tem de ser colocado. Se a Justiça do Trabalho, a final, concluir que há relação de emprego, entendemos que a base da indenização deve ser o que o motorista recebia mensalmente pela prestação do serviço. As despesas do veículo, já ressarcidas pela empresa, não têm caráter salarial.*

33) *V. Instrução Normativa n. 1, de 1.11.91 (DOU 4.11.91) da Secretaria Nacional do Trabalho, considerando, para fins de fiscalização, como salário, diária que exceda a 50% do salário desde que não sujeita à prestação de contas; se houver essa exigência, o excedente não é salário.*

A segunda hipótese faz lembrar a ajuda de custo.

34) *A Lei n. 6.321, de 14 de abril de 1976, criou um incentivo fiscal, permitindo a dedução do lucro tributável, para fins de cálculo do imposto sobre a renda, de percentual destinado a programas de alimentação do trabalhador. Esse diploma legal foi regulamentado pelo Dec. n. 78.676, de 1976. Parece-nos que, no julgamento de dissídio coletivo, estará o Tribunal do Trabalho violando (o inciso II do art. 5º Constituição ("ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei"), tornando coercitiva norma facultativa (TST, RO-DC 571/80,* in *DJU 25.8.81, pág. 8.089). Em verdade, se o legislador declara, expressamente, que o empregador tem a facul-*

dade de usar ou não o incentivo fiscal já citado, não resta dúvida que o julgador está impedido de, em sentença normativa, obrigá-lo a elaborar programas de alimentação em benefício do trabalhador.

A Portaria MTb n. 3.303/85, de 13.2.85 (DOU 15.2.85) disciplina o registro de empresas especializadas em refeições-convênio, para os efeitos dos benefícios instituídos pela Lei n. 6.231 já citada.

V. Instrução Normativa DRF, n. 16, de 20.2.92 (DOU 21.2.92) dispondo sobre o cálculo do benefício fiscal relativo ao Programa de Alimentação do Trabalhador, a partir de 1.1.92.

*V., ainda, sobre a matéria, Decreto n. 5, de 14.1.91 e Portaria Interministerial n. 1, de 14.1.91 (*in *DOU 16.1.91).*

35) *Compete ao Ministério do Planejamento o controle dos salários pagos nas empresas estatais federais.*

36) *A Lei n. 7.418, de 16.12.85, instituiu o vale-transporte que o empregador antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Tinha ele, inicialmente, caráter facultativo; mercê da alteração sofrida por aquele diploma legal pela Lei n. 7.619, de 30.9.87, passou ele a ser obrigatório. Dispõe expressamente a lei que esse benefício legal não tem caráter salarial. Louvável o propósito do legislador de favorecer o assalariado pelo vale-transporte. Todavia, é manifesta a violação do princípio constitucional que tutela a propriedade privada e aqueleoutro que baliza a ingerência estatal na economia privada.*

37) *V. Decreto Legislativo n. 75, de 17.11.92 (*in *DOU 18.11.92) que aprova os textos da Convenção n. 140 e Recomendação n. 148 referentes à licença remunerada para estudos, da OIT.*

38) *As Leis ns. 8.217/91 (art. 27) e 8.541/92 (art. 46) regulam a incidência do imposto de renda em quantias recebidas em processo de execução.*

Afirma-se serem esse diplomas legais ofensivos às seguintes normas constitucionais: a) inciso II do art. 150; b) alínea "a", do inciso III do art. 150; c) alínea "b" do inciso III do art. 150; d) inciso I do § 2º do art. 153.

O executado tem legitimidade para interpor agravo de petição alegando a inconstitucionalidade dos referidos preceitos. Rejeitado esse recurso, fica aberto o caminho para o recurso de revista ao TST e para o recurso extraordinário ao STF.

V. Instrução Normativa n. 2, de 7.1.93, do SRF, cujo art. 11 trata dos adiantamentos salariais, os quais não estão sujeitos à retenção do Imposto de Renda, mas sim o salário do mês correspondente.

39) *V. Lei Complementar n. 17, de 13.7.93, que instituiu o Imposto Provisório sobre a Movimentação ou a Transmissão de Valores e Direitos de Natureza Financeira — IPMF.*

Consoante disposto no art. 19, as alíquotas constantes da tabela do art. 20 da Lei n. 8.213, de 24.7.91, e os valores dos proventos dos inativos, dos pensionistas e demais benefícios inscritos na Lei n. 8.112, de 11.12.90, serão acrescidos de percentual proporcional ao valor do imposto devido e até o limite de sua compensação, desde que os salários, remunerações, proventos e benefícios sejam inferiores a dez salários mínimos vigentes no País.

Os saques efetuados diretamente nas contas vinculadas do FGTS e do Fundo de Participação PIS-PASEP e o saque do valor do benefício do seguro-desemprego, pago de acordo com os previstos no art. 5º da Lei n. 7.998, de 11.1.90, não estão sujeitos à incidência do imposto.

40) *A Lei n. 8.716, de 11.10.93, diz: "Aos trabalhadores que perceberem remuneração variável, fixada por comissão, peça, tarefa ou outras modalidades, será garantido um salário mensal nunca inferior ao salário mínimo. Estende-se essa garantia, também, aos trabalhadores que perceberem salário misto, integrado por parte fixa e parte variável. É vedado ao empregador fazer qualquer tipo de desconto em mês subseqüente, a título de compensação de eventuais complementações feitas em meses anteriores para cumprimento do disposto na nova Lei.*

A posição que o legislador assume, agora, já a doutrina e a jurisprudência, há muito tempo, a tinham tomado. Estas, no caso, foram mais rápidas que a Lei.

É inquestionável que o empregado, seja lá qual for a modalidade salarial, tem de receber o salário mínimo que é, por lei, a menor importância de que necessita para viver com seu grupo familiar.

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula 688, do STF — É legítima a incidência da contribuição previdenciária sobre o 13º salário. Legislação: CF, art. 195, I, CF, art. 201, § 4º.

1.1) Orientação Jurisprudencial 133 da SBDI1 — Ajuda-alimentação. PAT. Lei n. 6.321/76. Não integração ao salário. A ajuda-alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei n. 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

1.2) Orientação Jurisprudencial n. 303, SDI-1, TST: Gratificação. Redução impossibilidade. Mantido o empregado no exercício da função comissionada,não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

2) Enunciado n. 137, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03):É devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base do salário mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário mínimo acrescido da taxa de insalubridade.

3) Enunciado n. 250, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Plano de classificação. Parcelas antigüidade e desempenho. Aglutinação ao salário. Lícita é a incorporação ao salário-base das parcelas pagas a título de antigüidade e desempenho, quando não há prejuízo para o empregado.

4) Enunciado n. 252, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Os funcionários públicos, cedidos à Rede Ferroviária Federal S/A. têm direito ao reajustamento salarial previsto no art. 5º da Lei n. 4.345/64, compensável com o deferido pelo art. 1º da Lei n. 4.564/64 e observados os padrões de vencimentos, à época, dos cargos idênticos ou assemelhados do serviço público, a teor do disposto no art. 20, item I da Lei n. 4.345/64 e nos termos dos acórdãos proferidos no DC 2/66.

5) Ilícito trabalhista. Gratificações aglutinadas. Reforma administrativa. 1. Não há ilícito trabalhista, se procedida reformulação administrativa na empresa, sem prejuízo aos empregados, aglutinam-se as gratificações de antigüidade e merecimento, parcelas que têm natureza salarial. TST, Pleno, E-RR 742/81, *in* DJU 12.12.86, p. 24.723.

6) Enunciado n. 93, do TST. Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, quando exercida essa atividade no horário e local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

7) Enunciado n. 145, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — É compensável a gratificação de Natal com a da Lei n. 4.090, de 1962.

8) Enunciado n. 148, do TST — É computável a gratificação de Natal para o efeito do cálculo de indenização.

9) Enunciado n. 152, do TST — O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade, não basta, por si só, para excluir a existência de um ajuste tácito.

10) Enunciado n. 10, do TST — É assegurado aos professores o pagamento dos salários no período de férias escolares. Se despedido sem justa causa ao terminar o ano letivo ou no curso das férias, faz jus aos referidos salários.

11) Enunciado n. 17, do TST — O adicional-insalubridade devido a empregado que percebe — por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa — salário profissional, será sobre este calculado. (Nota do autor: este Enunciado foi restaurado pela revisão geral dos enunciados de 2003).

12) Enunciado n. 29, do TST — Empregado transferido por ato unilateral do empregador para local mais distante de sua residência tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

13) Enunciado n. 34, do TST — A gratificação natalina, instituída pela Lei n. 4.090, de 1962, é devida ao empregado rural.

14) Enunciado n. 39, do TST — Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei n. 2.573, de 15 de agosto de 1965).

15) Enunciado n. 45, do TST — A remuneração de serviço suplementar habitualmente prestado integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei n. 4.090, de 1962.

16) Enunciado n. 46, do TST — As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

17) Enunciado n. 47, do TST — O trabalho executado, em caráter intermitente e em condições insalubres, não afasta só por essa circunstância o direito à percepção do respectivo adicional.

18) Enunciado n. 50, do TST — A gratificação natalina, instituída pela Lei n. 4.090, de 1962, é devida pela empresa cessionária ao servidor público cedido, enquanto durar a cessão.

19) Enunciado n. 52, do TST — O adicional do tempo de serviço (qüinqüênios) é devido nas condições estabelecidas pelo art. 19, da Lei n. 4.345, de 1964, aos contratados sob regime da CLT pela empresa a que se refere a mencionada lei, inclusive para fins de complementação de aposentadoria.

20) Enunciado n. 60, do TST — O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado, para todos os efeitos.

21) Enunciado n. 63, do TST — A contribuição para o FGTS incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

22) Enunciado n. 66, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Os qüinqüênios devidos ao pessoal da Rede Ferroviária Federal S/A. serão calculados sobre o salário do cargo efetivo, ainda que o trabalhador exerça cargo ou função em comissão.

23) Enunciado n. 70, do TST — O adicional de periculosidade não incide sobre os triênios pagos pela PETROBRÁS.

24) Enunciado n. 76, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de dois anos ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se no salário, para todos os efeitos legais.

25) Enunciado n. 78, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): A gratificação periódica contratual integra o salário, pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina, da Lei n. 4.090, de 1962.

26) Enunciado n. 79, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): O adicional de antigüidade, pago pela FEPASA, calcula-se sobre o salário-base.

27) Enunciado n. 84, do TST — Adicional regional — O adicional regional, instituído pela Petrobrás, não contraria o art. 7º, XXXII, da CF/1988 (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

28) Enunciado n. 91, do TST — Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente a vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

29) Enunciado n. 92, do TST — O direito à complementação de aposentadoria criado pela empresa, com requisitos próprios, não se altera pela instituição de benefício previdenciário por órgão oficial.

30) Enunciado n. 101, do TST — Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam de 50% do salário do empregado.

30.1) Orientação Jurisprudencial n. 292, SDI-1, do TST: Diárias. Integração ao salário. Art. 457, § 2º, da CLT. As diárias de viagem pagas, ainda que superiores a 50%, só integram o salário do empregado enquanto perdurarem as viagens.

31) Enunciado n. 115, do TST — Horas extras. Gratificações semestrais — O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

32) Enunciado n. 116, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Os funcionários públicos cedidos à Rede Ferroviária Federal S/A. têm direito ao reajustamento salarial determinado pelo art. 5º, da Lei n. 4.345, de 1964.

33) Enunciado n. 181, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Adicional por tempo de serviço. Reajuste semestral. O adicional por tempo de serviço, quando estabelecido em importe fixo, está sujeito aa reajuste semestral da Lei n. 6.708/79.

34) Enunciado n. 227, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Salário-família. Trabalhador rural. O salário-família somente é devido aos trabalhadores urbanos, não alcançando os rurais, ainda que prestem serviços, no campo, à empresa agroindustrial.

35) Enunciado n. 202, do TST: Gratificação por tempo de serviço. Compensação. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica..

36) Natureza indenizatória ou salarial. Todo e qualquer adicional, desde que habitual, tem natureza salarial e passa a compor a remuneração para todos os efeitos legais. Indenização é o ressarcimento, é a obrigação de reparar a outrem por dano causado ao seu patrimônio (moral ou material) por ação culposa ou dolosa. A responsabilidade poderá ser direta ou indireta (terceiro) e subjetiva ou objetiva. TRT 2ª Reg., 3ª T., Proc. 02.900.274.669, *in* DOSP 17.11.92.

37) PN n. 52 do TST. Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS. (ex-PN 78)

38) Enunciado n. 203, do TST: Gratificação por tempo de serviço. Natureza salarial. A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

39) Enunciado n. 241, do TST: Salário. Utilidade. Alimentação. O vale para refeição, fornecido por força de contrato de trabalho tem caráter salarial integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais.

40) Enunciado n. 249, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Aumento salarial setorizado. Tabela única. Legítima é a concessão de aumento salarial por região do País, desfazendo identidade anterior, baseada em tabela única de âmbito nacional.

41) Inobstante a praxe, decorrente da confiança reinante entre as partes e da falta de organização do empregador, de pagamento ao empregado doméstico sem comprovante escrito, a rigor, nos termos da lei, o cumprimento da respectiva obrigação só se prova mediante recibo. TRT, 19ª Reg., RO-534/94, *in* Rev. LTr 59-7/994 (julho de 1995).

42) PN n. 72, do TST — Estabelece-se multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento do salário até 20 dias e de 5% por dia no período subseqüente.

43) Enunciado n. 253, do TST — Gratificação semestral. Repercussões — A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

43.1) O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo 50% (cinqüenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões a elas referentes. TST, 3ª T., RR-181849/95.0, *in* DJU 9.8.96, p. 27.349.

44) PN n. 5, do TST — O empregador é obrigado a anotar, na CTPS, o percentual das comissões a que faz jus o empregado.

45) Enunciado n. 254, do TST. Salário-família. Termo inicial da obrigação. O termo inicial do direito ao salário-família coincide com a prova da filiação. Se feita em juízo, corresponde à data do ajuizamento do pedido, salvo se comprovado que anteriormente o empregador se recusava a receber a certidão respectiva.

46) Enunciado n. 354, do TST — As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

47) PN n. 52, do TST — Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

48) PN n. 93 do TST. Comprovante de pagamento. O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS. (ex-PN 153)

49) Do Recurso da Reclamada. 1 — Vale-transporte. A indenização pelo não fornecimento do vale-transporte, somente é exigível quando o empregado comprova a solicitação do benefício e a prestação das informações constantes do art. 7º, do Decreto n. 95.247/87. Revista provida. TST, 1ª T., RR- 221.952/95.3, *in* DJU de 14.11.97, p. 59.098.

50) Cargo em comissão. Reversão ao cargo efetivo. O empregado que exerce função gratificada por dez ou mais anos, tem o direito à incorporação e à remuneração respectiva ao patrimônio contratual do demandante, tendo em vista que o longo período de permanência do trabalhador no cargo atrai a presunção de que correspondeu a confiança especial, introduzindo-o a adequar-se à remuneração proporcionada e sedimentada pela reintegração de confiança. O exercício de função gratificada por mais de dez anos é uma certeza de que o empregado cumpriu seus deveres com o empregador, e a destituição após este período se insere, unicamente, no poder de comando do patrão, acarretando, prejuízos irreparáveis ao empregado, vez que já fazia parte do patrimônio deste, pois incorporou a gratificação ao seu salário de consumo e ao padrão social, não podendo ser surpreendido com a redução salarial. Embargos conhecidos e providos. TST, SEDI, E-RR 38755/91.2, *in* DJU 8.11.96, p. 43.425.

51) O motorista a quem se impõe a obrigação de permanecer no alojamento da empresa durante os períodos entre duas jornadas, aguardando ordens, considera-se como de "prontidão", tendo direito, durante essas horas, a 2/3 (dois terços) do salário-hora normal. TST, SDI, E-RR 1.194/84, *in* DJU de 27.4.90, p. 3.464.

52) Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões — (Revisão do Enunciado n. 290). As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado" (Enun. n. 354/TST). TST, SBDI-1, E-RR-28.653/91.4, *in* DJU de 6.11.98, p. 448. (Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).

53) Ajuda de custo especial. A natureza da parcela ajuda de custo seja ela "especial", ou qualquer outra, como por exemplo, a ajuda de custo a título de ressarcimento pelas despesas com combustível, não se inclui ou integra, jamais, a remuneração do obreiro, nos termos do § 2º do art. 457 da CLT. O próprio nome da parcela em questão "ajuda de custos" e "especial" já revela seu caráter excepcional, eventual e, naturalmente, uma forma de indenização ou ressarcimento do Empregado por parte do Empregador. TST, 5ª T., RR239455/96.2, *in* DJU 2.8.96, p. 26.159.

54) Enunciado n. 290, do TST — Alcance. O Enunciado 290, do TST, cinge-se a afirmar que as gorjetas integrarão a remuneração do obreiro qualquer que seja a forma em que estas forem pagas. Não afirma, porém, que tais gorjetas integram a base de cálculo de horas extras, aviso prévio, adicional noturno ou repouso semanal remunerado. Destarte, o julgado regional que decide pela integração de gorjetas na base de cálculo das parcelas retromencionadas poderá ser objeto de recurso de revista fulcrado em dissenso interpretativo; não sendo possível invocar, como óbice ao conhecimento do apelo revisional, o Enunciado 290, referido. TST, SDI, E-RR-23.997/91.6, DJU 18.12.92, p. 24.587. (Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).

55) Gorjetas. Salário fixo. Obrigatoriedade de pagamento. A gorjeta, porque recebida de terceiros não constitui espécie de remuneração variável de que cogita o art. 7º, VII da Carta Magna, e tampouco a Lei n. 8.716/93 a ela contempla, já que disciplina formas de remuneração variável pagas pelo empregador, tais como comissão, peça, tarefa e outras modalidades assemelhadas. O empregador, portanto, não se exime do pagamento do salário, que é obrigação decorrente do contrato de trabalho, ou seja, a todo trabalho corresponde um salário pago diretamente pelo empregador. TST, 3ª T., RR-118.543, *in* DJU 23.6.95, p. 19.739.

56) Bonificações e Reflexos. Trata-se de bonificação criada como prêmio, incentivo à produção. Sendo paga de forma habitual indiscutível se torna o direito aos reflexos uma vez que se está diante de títulos de natureza salarial; condicionada à produção do empregado. TST, 4ª T., RR-274.758/96.6, *in* DJU de 20.11.98, p. 254.

57) A jurisprudência tem admitido a incorporação das gratificações funcionais, desde que, o empregado as tenha direito por um período superior a 5 anos. Não se provando tal número de anos de exercício na função, inepto está o pedido de incorporação de gratificação por comissionamento. Recurso a que se nega provimento. TST, SDI, 2ª R., E-RR-6.279/85.3, *in* DJ de 3.8.90, p. 7.289.

58) Enunciado n. 157, do TST — A gratificação instituída pela Lei n. 4.090, de 1962, é devida na resilição contratual de iniciativa do empregado.

59) Enunciado n. 225, do TST — As gratificações de produtividade e por tempo de serviço, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.

60) Enunciado n. 300, do TST — Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de empregados contra empregadores, relativas ao cadastramento no Plano de Integração Social (PIS).

61) PN n. 15, do TST — Se não obrigado por contrato a efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por esse serviço, respeitadas as taxas em vigor para os demais cobradores.

62) Gratificação semestral. Cálculo. O pagamento da gratificação semestral trata de vantagem não prevista em lei, representando, *in* casu, concessão unilateral do empregador. Assim sendo, tal ato pode ser definido como benéfico, devendo, por conseguinte, ser interpretado estritamente (art. 1.090 do CC). Portanto, havendo o empregador concedente consignado de forma expressa que a comissão de função não integra o cálculo da gratificação semestral, tal vontade há de ser respeitada. TST, 4ª T., RR-145.508/94.3, *in* DJU 18.8.95, p. 25.305.

63) Gratificação de função. Incorporação. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem entendimento de que somente ocorre a incorporação da gratificação e função quando o empregado exerceu a função por dez ou mais anos, ininterruptos, hipótese diversa a dos autos. TST, SDI, E-RR- 37819/91.7, *in* DJU 9.6.95, p. 17.460.

64) Sem prejuízo da terminologia usada, "bonificação", o fato é que referida verba tem natureza premial e como tal identifica-se como salário, de vez que originou-se do contrato de trabalho e sempre foi pago como retribuição e incentivo, respectivamente, à produção e assiduidade do reclamante ao serviço no curso da semana. Desde que determinada verba seja ajustada de forma expressa ou tácita, presentes nesta última hipótese a habitualidade, a periodicidade e a uniformidade de seu pagamento, e objetive remunerar o empregado pelo trabalho executado, sua natureza salarial manifesta-se plena. Recurso de embargos conhecido parcialmente e não provido. TST, SBDI-1, E-RR-184.468/95.9, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.596.

65) PN n. 58, do TST — O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas.

66) Gratificação suprimida. Incorporação ao salário. A supressão da gratificação percebida por tempo inferior a dez anos não gera estabilidade financeira, não fazendo jus o empregado à sua incorporação ao salário, consoante a jurisprudência iterativa, notória e atual deste Tribunal. TST, SBDI2, E-RR-201.033/95.2, *in* DJU de 13.11.98, p. 207.

67) O simples reconhecimento do pagamento de valores pagos ao obreiro, não inseridos nos recibos de pagamento, atribui à reclamada o ônus da prova de que os valores não se consubstanciavam em verba de natureza salarial. TRT 2ª Reg., 1ª T., RO 19990562965, *in* DJSP de 1.12.00, p. 832.

68) Agravo de Instrumento. Gratificação de função recebida independentemente do exercício de cargo de confiança. Incorporação ao salário. Matéria fática, violação de dispositivo legal não demonstrada, divergência jurisprudencial inespecífica. Agravo a que se nega provimento. TST, 1ª T., AI-RR- 189.777/95.9, *in* DJU de 24.10.97, p. 54.445.

69) Ajuda de custo-alimentação. Natureza jurídica. A verba denominada ajuda de custo-alimentação fornecida pelo empregador não tem natureza jurídica salarial. Recurso de revista patronal provido, para julgar improcedentes as diferenças reflexivas decorrentes da integração à remuneração da parcela relativa à ajuda-alimentação. TST, 4ª T., RR-152049/94.4, *in* DJU 15.9.95, p. 29.840.

70) O empregado doméstico que, comprovadamente, percebe do empregador utilidades que, somadas, superam o valor do salário mínimo, não faz jus às diferenças salariais relativas ao valor pago em espécie e ao teto salarial, mesmo porque inexiste previsão legal estabelecendo a necessidade de acordo entre as partes, como condição inafastável para o fornecimento de qualquer utilidade prevista no art. 458, CLT. TST, SDI, E-RR-62625/92.7, *in* Rev. LTr 60-09/1213 (setembro de 1996).

71) Frentista. Devolução de cheques. Não sendo observadas as cláusula previstas em Convenção Coletiva de Trabalho para recebimento de cheques e estes são devolvidos, tais valores devem ser ressarcidos pelo frentista do posto de gasolina. A existência de cláusula inserida em norma coletiva prevendo a possibilidade de, em casos de inobservância das recomendações da CCT, serem efetuados descontos, autoriza a tangibilidade salarial inscrita na exceção da regra do art.462 da CLT. TST, 5ª.T., RR 366.829/1997.6 *in* DJU de 1.12.00, p. 832.

72) Jornada de trabalho reduzida. Sendo reduzida a jornada de trabalho do empregado, proporcional lhe será o valor do salário. TRT-7ª Reg., REXOF-1142/96, *in* Rev. LTr 60-11/1.538, novembro de 1996.

73) Gratificação semestral. Congelamento. Prescrição parcial. Já é entendimento iterativo da egrégia SDI que, em se tratando de congelamento, do valor da gratificação semestral e não de sua supressão, a prescrição incidente é a parcial, visto que a lesão é continuada, renovando-se mês a mês. TST, SBDI1-E-RR-28.445/91.6, *in* DJU de 15.8.97, p. 37.435.

74) Direitos concedidos a empregado de certa empresa por norma contratual não podem ser estendidos a empregados de outras empresas, ainda que tenham sido fundidas por ato governamental. TRT, 13ª Reg., RO-975/96, *in* Rev. LTr 61-02/271 (fevereiro de 1997).

75) Das horas extras (Reflexos/Limite adicional). A integração das horas extras no salário só é admissível até o número de duas horas por dia porque esse é o limite legal da prorrogação da jornada de trabalho. Todavia, não mais existindo o vínculo empregatício, desaparecendo a possibilidade de redução das extras ao limite legal, a integralidade se dará pela totalidade das horas prestadas. TST, 2ª T., RR-121221/94.8, *in* DJU 12.5.95, p. 13.251.

76) O art. 7º, § 2º, da Lei n. 605/49 dispõe sobre o pagamento do repouso semanal remunerado para os empregados mensalistas e quinzenalistas. Relativamente aos trabalhadores semanários ou diaristas não há previsão legal no sentido de considerar já remunerados, no pagamento do respectivo salário, os dias de repouso semanal. Desta feita, as bonificações pagas a tais empregados, ainda que a título de produtividade e assiduidade, têm natureza salarial, devendo, portanto, o valor a elas correspondente repercutir no cálculo dos repousos semanais remunerados e das demais parcelas remuneratórias ou rescisórias. Interpretação do art. 7º, § 2º, da Lei n. 605/49, e do § 1º do art. 457 da CLT. TST, SEDI1-E-RR- 183.558/95.4, *in* DJU de 20.6.97, p. 28.763.

77) Bonificações semanais. Repercussão. Inviável atribuir à bonificação a natureza de "prêmio-produtividade/assiduidade", quando a própria reclamada conferiu a esta parcela natureza salarial, efetuando recolhimento do FGTS e pagando férias e 13os salários com base nas bonificações. Nessa esteira, conforme decidido pelo E. Regional, à luz do § 1º, do art. 457, da CLT, deve-se entender a bonificação paga como grati-

ficação previamente ajustada entre empregado e empregador, a ser paga em resposta à produção apresentada. TST, 5ª T., RR-234.340/95.4, *in* DJU de 22.8.97, p. 39.180.

78) A antecipação da gratificação natalina foi estabelecida pela Lei n. 4.749/65, que dispõe a respeito da compensação da vantagem no momento de sua complementação. A Lei n. 8.880/94 veio a prever a indexação do adiantamento da vantagem. Considerando-se que, na legislação anterior, apenas se previa a compensação, sem estabelecer o modo como seria feita, se com ou sem indexação, não há que se falar em direito adquirido à não-indexação da antecipação da gratificação natalina, mesmo porque, à época em que se fez a sua complementação, já havia nova legislação a disciplinar o modo como seria feita a compensação da antecipação paga. Assim sendo, na decisão rescindenda, ao se reconhecer a existência de direito adquirido à não-indexação violou-se o art. 5º, XXXVI, da Carta Magna, a ensejar a desconstituição do julgado, uma vez que violado o direito adquirido de ver-se cumprida a lei vigente na data da efetiva compensação. TST, SBDI2, ROAR 414.81, *in* DJU de 10.11.2000, p. 535.

(Ver, no mesmo sentido, RR-523.712, da 2ª Turma, TST, *in* DJU de 29.9.2000, p. 554)

79) Prêmio-assiduidade. Integralização no salário mediante acordo coletivo. Denegação da revista por não reconhecimento de ofensa ao direito adquirido do art. 153, § 3º, da Constituição Federal, porque a cláusula negociada foi reconhecida como benéfica ao trabalhador e a tese constitucional do recurso não foi abordada pelo Regional. Honorários de advogado. Pretensão recusada por ausência das condições legais à assistência judiciária. Salário superior ao dobro do mínimo legal. Revista denegada por inadequação do aresto apresentado como divergente. Agravo de instrumento a que se nega provimento. TST, 3ª T., AI 1.177/88.8, *in* DJU 10.3.89, p. 3.083.

80) Quebra de caixa. Natureza jurídica. A parcela quebra de caixa destina-se a remunerar uma melhor atuação no sentido de evitar um prejuízo efetivo ao manipulador de numerário, possuindo, por conseguinte, natureza retributiva. Tal parcela não se limita aos caixas de banco, mas se estende àqueles que manipulam numerário, hipótese esta a dos autos. TST, 5ª T., RR-290.693/96.5, *in* DJU de 20.11.98, p. 289.

81) Horas *"in itinere"*. Súmula n. 90. O fato de o transporte público existente ser insuficiente para atender à demanda dos usuários não autoriza a aplicação do Enunciado n. 90 do TST, que deve ter interpretação restritiva. TST, E-RR 0777/89.1, SDI, *in* DJU 11.9.92, p. 14.807.

82) Precedente jurisprudencial da SDI (TST) n.45. Gratificação de função percebida por 10 ou mais anos. Afastamento do cargo de confiança sem justo motivo. Estabilidade financeira. Manutenção do pagamento.

83) Sem prejuízo da terminologia usada, "bonificação", o fato é que referida verba tem natureza premial e como tal identifica-se como salário, de vez que originou-se do contrato de trabalho e sempre foi pago como retribuição e incentivo, respectivamente, à produção e assiduidade do reclamante ao serviço no curso da semana. Desde que determinada verba seja ajustada de forma expressa ou tácita, presentes nesta última hipótese a habitualidade, a periodicidade e a uniformidade de seu pagamento, e objetive remunerar o empregado pelo trabalho executado, sua natureza salarial manifesta-se plena. Dos feriados trabalhados. Inexistência de compensação. Pagamento em dobro, sem prejuízo da remuneração, já considerada no salário mensal. TST, 4ª T., RR-224.313/95.9, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.599.

84) Gorjetas. Valor. O valor que se atribui às gorjetas, seja em Convenção ou Acordo Coletivo, seja na CTPS do Empregado, constitui mera estimativa, não impedindo que o trabalhador, judicialmente, faça prova de seu valor real que prevalece, sobre aquele. O cálculo do adicional noturno e do repouso semanal e em feriados se restringe ao salário. A palavra "remunerar", utilizada nos arts. 73, da CLT, e 7º, da Lei n. 685/49, tem o significado de retribuir, pagar, sem qualquer relação com a diferença entre salário e remuneração, feita, pela Consolidação e pela doutrina. TST, SDI, E-RR 2807/90.9, *in* DJU 23.10.92, p. 18.868.

85) Gratificação semestral. Característica de vantagem pessoal. Banco incorporado. 1. A gratificação semestral, instituída em norma coletiva dirigida a bancários que posteriormente passam a ser empregados de estabelecimento diverso em face da incorporação do empregador originário, tem caráter de vantagem pessoal. Desta forma, o estabelecimento bancário, que recebe em seus quadros funcionário transferido de outro banco e que já tem incorporada a gratificação semestral, não está obrigado a estendê-la a todos que ali, anteriormente, já laboravam. 2. Revista parcialmente conhecida e provida. TST, 3ª T., RR-192588/95.5, *in* DJU 25.10.96, p. 41.301.

86) I — As horas extras, ainda que habituais, são parcelas de natureza salarial enquanto pagas, não se incorporando ao salário de forma definitiva (Enunciado 291/TST). II — Gratificação de férias e de farmácia — cômputo das horas extras habituais incorporadas no cálculo destas vantagens — inexistência de afronta do art. 896 da CLT — Ausente a violação ao art. 457, § 1º da CLT — matéria de natureza eminentemente interpretativa, envolvendo normas internas de observância obrigatória apenas na área de jurisdição do Eg. 4º Regional. Agravo desprovido. TST, SDI, Ag. E-RR 26.384/91.2, *in* DJU 4.12.92, p. 23.193.

Art. 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (arts. 81 e 82).

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão considerados como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I — vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II — educação em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiro, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III — transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno em percurso servido ou não por transporte público;

IV — assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V — seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI — previdência privada; e

VII — (Vetado).

** O § 2º tem redação dada pela Lei n. 10.243, de 19.6.2001.*

§ 3º A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário contratual.

§ 4º Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de coocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

NOTA

1) *A prestação "in natura" só é lícita quando prevista no contrato de trabalho ou resulte de costume. É vedado: a) à Justiça do Trabalho criar tal prestação numa*

sentença normativa; b) à empresa e ao sindicato profissional instituir prestação "in natura" por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, pois, o artigo em epígrafe deixa claro que tal parcela salarial só se institui por meio de contrato de trabalho ou do costume.

1.1) *Os parágrafos 3º e 4º foram acrescidos pela Lei n. 8.860, de 24 de março de 1994.*

2) *Durante largo período, a legislação não nos ofereceu critério preciso para fixar o valor da prestação* in natura.

Diante da indiferença do legislador, o TST houve por bem aprovar o Enunciado n. 258 estabelecendo que, na espécie, em se tratando de salário superior ao mínimo, dever-se-ia apurar o real valor da utilidade, mediante avaliação ou perícia.

Agora, a Lei n. 8.860, de 24.3.94, inseriu mais dois parágrafos ao supracitado artigo e fez desaparecer todas as dúvidas sobre o assunto.

A habitação, como salário-utilidade, não pode exceder a 25% do salário contratual; a alimentação — não pode ir além de 20%.

A habitação coletiva a que se refere o § 4º do artigo sob comento é aquela ocupada por várias pessoas que não compõem uma família. Esta — no dizer do mesmo dispositivo — sempre deve ocupar uma unidade residencial.

É silente o dispositivo sobre a forma de avaliar-se o "justo valor da habitação". O correto seria dizer-se o valor da locação. Cabe às partes decidir a respeito do melhor critério para chegar-se a esse resultado.

3) *V. Lei n. 3.030, de 19 de dezembro de 1956, sobre alimentação preparada e fornecida pelo próprio empregador.*

4) *Prestação "in natura" estabelecida contratualmente não se converte em dinheiro por decisão unilateral do empregador ou do empregado. Configura-se, na hipótese, alteração unilateral do contrato de trabalho. Semelhante conversão só se admite por acordo entre as partes.*

5) *"Estabelecido contratualmente o fornecimento gratuito da moradia, isto é, sem desconto, é evidente que o empregador não poderá efetuar dito desconto, inexistente no início das relações contratuais de trabalho" (*Cesarino Júnior, *"Consolidação das Leis do Trabalho", ed. 1950, pág. 442). Estamos de acordo com a posição do mestre patrício, pois defender-se tese oposta é reconhecer — o que seria um absurdo — a validade da alteração unilateral do contrato de trabalho.*

Por prender-se ao assunto aqui tratado, lembramos que a Lei n. 9.300, de 29.8.96, acrescentou o § 5º ao art. 9º da Lei n. 5.889, de 8.6.73, assim redigido: "A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infraestrutura básica, assim como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais".

6) *A propósito da moradia do zelador do edifício como salário-utilidade,* Mascaro Nascimento *teceu considerações sobremodo judiciosas: "A jurisprudência admite os descontos correspondentes à moradia do zelador de edifício. Parece-nos, no entanto, que a matéria é contratual, tudo dependendo do ajuste estabelecido entre as partes. Se a habitação é gratuita, será impossível a superveniência unilateral de descontos a esse título. Se dos salários do zelador sempre foi descontada a moradia, tal desconto é lícito porque tem a natureza de cláusula contratual ainda que tácita" ("O Salário", págs. 105-106).*

Cumpre-nos acrescentar que o zelador, para bem desempenhar suas funções, não precisa necessariamente morar no edifício.

7) *As prestações "in natura" fornecidas ao empregado por força do contrato de trabalho, ou, habitualmente por estarem compreendidas no salário, devem ser consideradas no cálculo da contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.*

*Lembramos, neste passo, que consoante o preceituado no § 2º do artigo em estudo (com redação dada pela Lei n. 10.243/01) não têm natureza salarial as utilidades nele arroladas e, conseqüentemente, não podem ser consideradas prestações "*in natura*" e nem devem ser computadas nas contribuições ao FGTS e ao INSS.*

8) *O vale-transporte, por expressa disposição legal (Lei n. 7.418/85, alterada pela Lei n. 7.619/87), não tem natureza salarial. O Enunciado n. 90 do TST considera o tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador até o local de difícil acesso ou não servido por transporte regular público e, para seu retorno, computável na jornada de trabalho. A nosso ver, também nessa hipótese, a prestação é "in natura".*

9) *Consoante o inciso II do art. 47 da nova Lei do Inquilinato (Lei n. 8.245, de 18.10.91) é dado ao empregador retomar o imóvel ocupado pelo empregado "em decorrência da extinção do contrato de trabalho, se a locação do imóvel estiver relacionada com o seu emprego".*

Se for prestação "in natura", não se trata de locação. No caso, é competente a Justiça do Trabalho ordenar a reintegração de posse se o empregado, após a extinção do contrato de trabalho, se recusar a abandonar o imóvel.

10) *Dispõe a Lei n. 7.855, de 24.10.89, pesadas sanções ao empregador que não paga o salário até o quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido.*

Esse diploma legal estabelece que, na data de sua promulgação, o valor das multas deve ser triplicado.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 258, do TST — Salário-utilidade. Percentuais — Os percentuais fixados em lei relativos ao salário "in natura" apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

Observação: Deve-se cumprir este Enunciado dentro dos limites de valor fixados nos §§ 3º e 4º do artigo sob comento.

1.1) Enunciado n. 241, do TST — Salário-utilidade. Alimentação. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais.

2) Salário *in* natura. Habitação. O fornecimento pelo empregador de habitação ao empregado, apenas como forma de viabilizar a prestação dos serviços em local distante dos centros urbanos, não se caracteriza como salário *in* natura, porque não se destinou a remunerar os serviços do empregado. TST, SBDI1, E-RR 198.470/95.0, *in* DJU de 4.2.00, p. 79.

2.1) Salário *in* natura. Veículo. Base de cálculo. Percebendo o obreiro salário distinto do mínimo adotado em nosso País, ter-se-á como base de cálculo para o pagamento do salário *in* natura o real valor da utilidade. Revista conhecida e provida. TST, 2ª T., RR-266769/96.3, *in* DJU 6.12.96, p. 49.042.

3) Vale-refeição. Natureza jurídica de sua concessão. Se o empregador concede vale-refeição ao obreiro, à míngua de disposição normativa ou legal em sentido contrário, somente poderá ser entendido tal vantagem como parcela salarial *"in natura",* na acepção do art. 458, da CLT. Embargos parcialmente conhecidos e desprovidos. TST, SDI, E-RR-8.211/90.3, *in* DJU 13.8.93, p. 15.824.

4) Contrato de trabalho. Reintegração na posse de imóvel dado em comodato a empregado. Reclamatória deste objetivando o seu retorno ao emprego. Conflito positivo de competência suscitado pelo reclamante. O contrato laboral não conduz à vinculação das demandas a um mesmo juízo, eis que a reintegratória na posse de imóvel não se inclui na controvérsia decorrente da relação de trabalho. Ausência, ademais, de ato dos juízos pelo qual se possa inferir o propósito de se considerarem competentes para ambos os feitos. STJ, 2ª Seç., CC-12.044-6, *in* DJU 8.5.95, p. 12.281.

5) Constitui salário, a teor do art. 458, da CLT, o veículo fornecido pela empregadora em razão do contrato de emprego, como contraprestação de labor subordinado, se há possibilidade de utilização irrestrita, inclusive nos fins de semana e nas férias. Revista conhecida e provida. TST, 1ª T., RR-221.526/95.3, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.518.

6) Salário *in* natura. Habitação fornecida. A habitação fornecida ao empregado, embora não aludida expressamente no § 2º, do art. 458 da CLT, constitui modalidade de acessório para a realização de serviços, não configurando salário *in* natura, aliás, sequer pode ser considerada como salário. Revista conhecida e desprovida. TST, 3ª T., RR-82605/93.1, *in* DJU 16.12.94, p. 35.102.

7) Alimentação. Marinheiro. A chamada etapa-alimentação possui natureza salarial, porquanto não se pode enquadrá-la como vestuário, equipamento ou outro qualquer acessório fornecido ao empregado e utilizado no local de trabalho para a prestação dos respectivos serviços, únicas hipóteses excepcionadas na lei. Mais se evidencia a natureza salarial da parcela, quando se nota que o marítimo, desembarcado, a recebe em pecúnia. TST, SDI, E-RR 3.616/84, *in* DJ de 15.6.90, p. 5.532.

8) O veículo como qualquer outro bem fornecido pelo empregador como instrumento de trabalho não constitui parcela integrativa do salário. Entretanto, se o uso do veículo não se dá de modo limitado na execução do dever de prestar trabalho, mas se realiza de forma ampla pelo empregado, deixa de caracterizar simples instrumento necessário para o trabalho, projetando-se como utilidade salarial. TST, 3ª T., RR-112061/94.0, *in* DJU 19.5.95, p. 14.234.

9) A habitação fornecida como meio necessário para consecução dos fins da obra ou ainda como instrumento do contrato não pode se caracterizar como contraprestação do serviço prestado, não se podendo cogitar de salário "in natura". Pertinência da Orientação Jurisprudencial n.131 da Eg.SDI desta Corte. Embargos providos para excluir da condenação a integração da ajuda habitação ao salário do reclamante. TST, SBDI1, E-RR 298.714, *in* DJU de 5.5.00, p.372.

10) Salário *in natura.* Habitação. O fornecimento de moradia ao empregado pelo seu trabalho constitui salário *in* natura, em razão da vantagem econômica experimentada pelo obreiro. Logo, este *plus* deve integrar-se ao salário-base do trabalhador para todos os efeitos legais, conforme exegese do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho. TST, 1ª T., RR- 264.431/96.5, *in* DJU de 18.12.98, p. 165.

11) Salário-utilidade. Fornecimento de habitação e água. Moradia (e, no caso, o respectivo consumo de água) fornecida pelo empregador ao empregado, apesar da existência de contrato de comodato, caracteriza-se como salário *in* natura. Embora este fornecimento não seja condição *sine qua non* da prestação laboral, caracteriza-se como um *plus salarial*. Revista conhecida e não provida. TST, 5ª T., RR-112.266/94.6, *in* DJU 16.12.94, p. 35.151.

12) Salário-habitação. Zelador. De fato, a jurisprudência tem feito distinção entre a utilidade fornecida para o trabalho e aquela prestada em função do trabalho, para efeito de reconhecimento ou não do salário *in* natura, a partir do disposto no § 2º do art. 458 da CLT. No caso vertente, no entanto, não vejo como enquadrar a habitação dentre as exceções mencionadas naquele § 2º do art. 458 Consolidado, até porque não entendo seja indispensável que o zelador de edifício resida no local de trabalho. Toda vantagem economicamente apreciável habitualmente concedida ao empregado constitui, sem dúvida, salário *in* natura. Revista parcialmente conhecida e provida. TST, 5ª T., RR 73.107/93.2, *in* DJU 4.3.94, p. 3.510.

13) Não constitui salário-utilidade o fornecimento gratuito de residência ao empregado rural que necessita morar no local de trabalho para desempenhar as suas funções, bem como o fornecimento aleatório e variável de gêneros alimentícios. TRT, 15ª Reg., 1ª T. RO 032249/97-A, *in* DJSP de 23.2.99, p. 28.

Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Parágrafo único. Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido.

NOTA

1) *Tem o parágrafo único do artigo supra a redação que lhe deu a Lei n. 7.855, de 24.10.89.*

Exige o pagamento do salário ao empregado até o quinto dia útil do mês subseqüente àquele já trabalhado.

O sábado é dia útil, excluindo-se o domingo e os feriados federais e municipais. V. Instrução Normativa n. 1, de 7.11.89, da Sec. de Relações do Trabalho do MTb (DOU 13.11.89).

A infração ao artigo supra é punida com multa de 160,00 UFIRs por empregado, prevista no art. 4º da Lei n. 7.855/89.

A norma, do artigo em tela, aplica-se a qualquer classe de contrato de trabalho ou forma de remuneração. Ressalva às comissões, percentagens e gratificações porque são parcelas salariais que nem sempre são exigíveis a cada mês. Certas operações mercantis — nas quais o empregado tem direito a uma percentagem ou comissão — só se ultimam depois de 30, 60 ou mais dias. As gratificações, por seu turno, podem ser pagas em períodos superiores a um mês.

2) *O Dec.-lei n. 368, de 19.12.68, dispõe sobre efeitos de débitos salariais.*

JURISPRUDÊNCIA

1) TST. Orientação Jurisprudencial n.124 da SDI. Correção monetária. Salário. Art. 459 CLT. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subseqüente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data-limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subseqüente ao da prestação dos serviços.

1.1) A pactuação, por via coletiva, de desconto assistencial, a incidir sobre os salários dos representados pelo Sindicato profissional, somente aos associados deste pode obrigar, porque sujeitos às deliberações da Assembléia Geral de Trabalhadores. Devem, todavia, os termos da cláusula instituidora da contribuição, adequar-se à orientação da jurisprudência da E. SDI, consubstanciada nos Precedentes Normativos ns. 74 e 119/TST. Recurso Ordinário do Ministério Público do Trabalho conhecido e provido. TST, SDC, RO-DC-339.725/97.3, *in* DJU de 13.6.97, p. 26.979.

2) Correção monetária. Época própria. A matéria não comporta maiores indagações diante da orientação jurisprudencial da eg. SDI desta Corte, no sentido de a correção monetária, relativa aos salários não pagos na época própria, somente é devida a partir do mês subseqüente ao da prestação de serviços. Tal circunstância justifica-se pelo fato de que o art. 459 da CLT permite o pagamento "até o quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido". Assim, não teria sentido computar a correção monetária relativa ao mês de referência (em que houve a prestação de serviços) porque a própria lei estabelece uma tolerância até o quinto dia do mês subseqüente. TST, 2ª Turma, RR-329.743/96.7, *in* DJU de 3.12.99, p. 153.

3) Salário. Dia do pagamento. Mensalista. A Consolidação sempre regulamentou o prazo máximo para o pagamento do salário (art. 459, parágrafo único). Se mensalista, até o 10º dia útil do mês subseqüente ao vencido. Posteriormente até o 5º dia útil ao mês vencido, a partir da Lei n. 7.855, de 24.10.88. Não está a Reclamada obrigada a pagar o salário dos seus servidores, no último dia do mês, quando realiza dentro do limite fixado em lei. TST, 1ª T., RR-86662/93.0, *in* DJU 21.10.94, p. 28.584.

Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

NOTA

1) *Dois são os critérios para o estabelecimento do salário que não foi estipulado contratualmente e, também, no caso de inexistir prova da importância ajustada: remuneração igual ao daquele que, na mesma empresa, realiza serviço idêntico ou remuneração habitualmente paga para serviço semelhante. É obrigatório o emprego do primeiro critério. Sua inaplicabilidade no caso concreto é que pode ensejar o uso do segundo. Desnecessário frisar que, em qualquer hipótese, o empregado terá direito ao salário mínimo regional.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Precedente Normativo n. 99, do TST — Assegura-se ao empregado, designado ou promovido, o direito de receber integralmente o salário da nova função, observando-se o disposto no art. 460 da CLT (cancelado pela Res. 81/98 do OE do TST).

2) A regra do art. 460, da CLT, é diferente da do art. 461, não exigindo, como pressuposto, a identidade funcional, mas apenas a equivalência. TST, 2ª T., RR 1.703/79, *in* DJU 7.3.80, p. 1.199.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antigüidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º O trabalhador readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

NOTA

1) *Tem o artigo redação dada pelas Leis n. 1.723 e 5.798, respectivamente, de 8.11.52 e 31.8.72.*

2) *O inciso XXX, do art. 7º da CF, proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.*

3) *O "caput" do artigo em epígrafe tem, como fundamento, o inciso XXX, do art.7º da Constituição Federal.*

4) *Do conteúdo do art. 461 acima transcrito se depreende que a equiparação salarial se impõe quando existir: a) identidade de funções. Põe o legislador, aí, de manifesto que a identidade é de trabalho. É muito comum, nas empresas, explodirem reclamações objetivando igualdade salarial porque se alega a existência de cargos com designação igual. Essa designação idêntica, de ordinário, não passa de simples indício a favor do reclamante, ou melhor, do empregado; só isso, porém, não basta. É imprescindível a identidade de funções; b) trabalho de igual valor. Quem reivindica equiparação salarial deve realizar seu trabalho com uma produtividade e perfeição técnica análogas às do empregado que ganha mais. Operário impontual e pouco assíduo ao serviço não pode provar que seu trabalho é tão produtivo quanto o daquele que se comporta de modo oposto ao seu; c) identidade de local. Na fixação do salário sempre se atende ao custo de vida imperante em cada região e, também, ao custo das máquinas, matérias-primas e transporte que, como é curial, sofre grandes variações num país de grande extensão territorial como o nosso. Essa a razão por que, embora trabalhando para uma mesma empresa, dois trabalhadores que executam o mesmo serviço podem ser remunerados diferentemente se os estabelecimentos, em que servem, se encontram em regiões distantes uma da outra; d) diferença de tempo na função inferior a dois*

anos. Dois empregados, realizando o mesmo serviço com igual produtividade e mesma perfeição técnica, podem receber salários diferentes se um tiver, mais do que o outro, dois ou mais anos na função. A antigüidade válida para o caso não é na empresa, mas na função. Assim é porque um trabalhador, dedicado e estudioso, consegue atingir, mais depressa, posições mais elevadas na empresa. Ao ser alcançado, anos após pelo companheiro mais lerdo no aperfeiçoamento técnico e profissional, sentir-se-ia vítima de grave injustiça se o tempo de serviço na empresa (e não na função) fosse considerado para o efeito de um nivelamento salarial.

Passemos à hipótese de o empregado trabalhar numa das empresas de um grupo econômico.

Em doutrina, divergem os autores sobre incidência do princípio da isonomia salarial em todo o conglomerado empresarial.

Estamos entre aqueles que recusam essa incidência, eis que, a teor do § 2º do art. 2º desta Consolidação, cada empresa do grupo preserva sua personalidade jurídica. E, "in casu", empregador é a empresa em que o empregado trabalha. Em abono da tese que abraçamos, há que considerar o fato de que cada empresa do grupo tem peculiaridades e rentabilidade que repercutem na folha de salários, o que, como óbvio, impossibilita a a implantação de u'a mesma política salarial para todo o conglomerado.

Por derradeiro, há a situação do empregado que, em virtude de deficiência física ou mental, atestada exclusivamente por órgão competente da Previdência Social, deva ser readaptado em nova função. Infere-se do § 4º do artigo em estudo que o readaptado não deverá sofrer redução salarial. Todavia, esse mesmo dispositivo assenta, expressamente, que tal trabalhador não poderá servir de paradigma para fins de equiparação salarial.

5) *O quadro de carreira para justificar diferenças salariais deve obedecer às prescrições legais, sob pena de ser considerado inexistente.*

O TST se tem orientado nesse sentido, tanto que, seu Enunciado n. 6 proclama: "Quadro de carreira. Homologação. Equiparação salarial — Redação dada pela Res. 104/00, DJ 18.12.00 — Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional, aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

6) *À evidência, o artigo em epígrafe agasalha critério objetivo para aplicação do princípio da isonomia salarial.*

A doutrina, univocamente, tem entendido que o artigo em tela não incide no trabalho artístico e intelectual. A aferição do valor dessa espécie de trabalho se faz por meio de critério subjetivo, o qual varia de pessoa para pessoa.

7) *O Dec.-lei n. 2.284, de 10.3.86, o Dec.-lei n. 2.335, de 12.6.87 e a legislação posterior, não derrogaram o art. 5º da Lei n. 7.238, de 29.10.84, que admite expressamente diferença salarial entre empregados admitidos posteriormente à data-base, excluídos apenas aqueles que trabalhem em empresas com quadro de carreira registrado no MTb.*

Todavia, o TST, pelo Enunciado n.120 (com redação dada em 13.9.2000), entende que, presentes os pressupostos inscritos no artigo em exame, não se há-de levar em conta a decisão judicial, que favoreceu o paradigma, para se reconhecer o direito a salário igual.

8) *Consoante o disposto no Dec.-lei n. 855, de 11 de setembro de 1969, "os empregados de empresas concessionárias de serviços públicos federais, estaduais ou municipais que, por força de encampação ou transferência desses serviços, tenham, a qualquer tempo, sido absorvidos por empresa pública ou sociedade de economia mista, constituirão quadro especial a ser extinto à medida que se vagarem os cargos ou funções". Diz, ainda, o art. 2º desse diploma legal, que aqueles empregados "não servirão de paradigma para aplicação do disposto no art. 461 e seus parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho.*

Temos aí três casos de sucessão em empresa concessionária de serviço público: encampação — exercício, por pessoa de direito público interno, de faculdade contratual ou legal de exigir do concessionário de serviço público a entrega de coisa ou do serviço ao findar o prazo da concessão ou antes dele; transferência da propriedade da empresa a uma outra de igual natureza ou não, e, finalmente, sua conversão em sociedade de economia mista. Não quer o precitado diploma legal que, nesses casos de sucessão, os empregados das empresas concessionárias sirvam de paradigma para o efeito de reivindicação de isonomia salarial lastreada no artigo em epígrafe. Significa isso dizer que os empregados das empresas sucessoras não poderão pleitear o mesmo salário percebido por aqueles que pertenciam à empresa sucedida.

À primeira vista, o prefalado Decreto-lei dá corpo a uma arbitrariedade do Poder Público e ofensiva ao princípio da igualdade salarial onde existir igual função com igual produtividade e perfeição técnica. É um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho moderno. Embora não tenhamos à mão informações positivas, parece-nos que o Poder Público se valeu desse processo para proteger-se contra a manobra às vésperas da encampação, transferência ou conversão da empresa em sociedade de economia mista, de se concederem consideráveis aumentos salariais a grupos de empregados. É evidente que, com arrimo no disposto no art. 461, tais aumentos têm desagradáveis projeções no futuro da nova empresa.

9) *Nos casos de equiparação salarial são muito comuns duas situações: a primeira é relativa ao paradigma que deixou a função cujo salário é disputado pelo reclamante. Aí, cabe provar que, realmente, não existira a igualização salarial, embora o trabalho e a produtividade fossem idênticos. Feita essa prova, o empregado tem direito à diferença salarial desde o instante em que se colocou em posição de inferioridade diante do paradigma. A outra diz respeito ao paradigma que trabalha em localidade diferente da do reclamante. Se a empresa — constituída de vários estabelecimentos — adotar a norma de pagar salários iguais, independentemente da localidade em que os empregados prestarem serviços, a alegação do reclamante tem fundamento legal; se, porém, para cada localidade existe uma tabela salarial distinta, então parece-nos que o princípio da isonomia salarial não pode ser invocado.*

10) *Dispõe o § 4º, do artigo em epígrafe, que o empregado readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. Trata-se do caso de empregado que, depois de estar a serviço da empresa, é vítima de um acidente do trabalho que o incapacita para a função que lhe fora designada por força do contrato ou quando enfermidade superveniente criar idêntica incapacidade. O salário que percebia anteriormente não é modificado. Leva-o consigo para o novo cargo. Para fins de equiparação salarial, não servirá de paradigma — é o que estabelece a lei de maneira expressa.*

11) *O princípio da isonomia salarial é agasalhada pelas Constituições Brasileiras desde 1934 — excluída a de 1937. De conformidade com a regra constitucional, não podem servir de causas impeditivas da equivalência salarial o sexo, a cor e o estado civil. A idade, como acontecia com as Cartas de 34 e 46, não foi considerada pela Constituição de 1967, Emenda n. 1, de 1969, como causa impeditiva da isonomia salarial. A Constituição de 1988 recolocou a idade no seu papel anterior e, por isso, não pode ser motivo de diferença salarial.*

Tudo está a indicar que as empresas tenderão a dar preferência ao trabalhador adulto devido ao maior rendimento de seu trabalho. A par disso, há ainda a circunstância de que os menores de 18 anos podem ser chamados para prestação do serviço militar obrigatório, período que o parágrafo único do art. 4º desta Consolidação equipara a serviço efetivo.

Como salientamos anteriormente, a nova Carta Magna vai agravar o problema do menor em nosso país. Muitos deles vivem no mais completo abandono e são presa fácil da delinqüência. Essa legião irá aumentar com o triste reforço dos meninos que não conseguem empregar-se dos 16 aos 18 anos.

Problema de tal magnitude exige do legislador a maior e a melhor atenção. O excesso de proteção que dispensa ao menor pode acusar bons frutos eleitorais, mas, a médio prazo torna mais infelizes aqueles que quis amparar. E a sociedade, diante de tanta cegueira, fica inquieta.

12) *A Portaria n. 8, de 30.1.87, do Secretário de Relações do Trabalho, do MT, subdelega competência aos Delegados Regionais do Trabalho para decidir sobre pedidos de homologação de Quadro de Pessoal Organizado em Carreira das empresas. Estabelece que os pedidos de homologação de tais quadros deverão prever: a) admissão nos cargos níveis iniciais; b) discriminação do conteúdo ocupacional de cada cargo; c) igualdade pecuniária entre promoções por merecimento e antigüidade; d) subordinação das promoções verticais à existência da vaga, eliminada a preterição; e) acesso às progressões horizontais dentro de cada cargo; f) promoções verticais alternadamente por merecimento e antigüidade, subordinada à existência de vaga, eliminada a preterição; g) progressões horizontais, dentro de cada cargo, dependentes da melhor produtividade, desempenho e perfeição técnica, com interstícios não superiores a dois anos alternadamente, por merecimento e antigüidade; h) critérios de avaliação e de desempate; i) distinção entre reclassificação e promoção.*

Deve-se mencionar expressamente os cargos mantidos fora da carreira.

Qualquer alteração posterior do Quadro, para ter legitimidade, deve ser homologada pela Delegacia Regional do Trabalho.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 135, do TST — Para efeito de equiparação de salários, em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não o emprego.

2) Enunciado n. 22, do TST — É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

3) Enunciado n. 68, do TST — É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

3.1) Orientação Jurisprudencial n. 296, SDI-1, do TST — Equiparação salarial. Atendente e auxiliar de enfermagem. Impossibilidade. Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem.

3.2) Orientação Jurisprudencial n. 297, SDI-1, do TST — Equiparação salarial. Servidor público da administração direta, autárquica e fundacional. Art. 37, XIII, da CF/1988. O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.

3.3) Orientação Jurisprudencial n. 298, SDI-1, do TST — Equiparação salarial. Trabalho intelectual. Possibilidade. Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

4) A locução "mesma localidade" adotada no "caput" do art. 461, da CLT, deve ser entendida como mesma região "geo-econômica". TRT 2ª Reg., 5ª T., RO 02900222260, *in* DJSP 25.9.92.

5) Enunciado n.6 do TST. Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se apenas, dessa exigência, o quadro de carreira das entidades de Direito Público da administração direta, autárquica e fundacional e aprovado por ato administrativo da autoridade competente (Aprovado pela Resolução n. 104/2000, do pleno do TST, *in* DJU de 18.12.2000).

6) Enunciado n. 19, do TST — A Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de empregado que tenha por objeto direito fundado no quadro de carreira.

7) Enunciado n.120 do TST. Presentes os pressupostos do art.461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto quando decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior (alteração feita pela Resolução n.100/2000 do TST, de 11.9.2000-*in* DJU de 20.9.00, p. 258).

8) Súmula n. 202, do STF — Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função e não no emprego.

9) Equiparação Salarial. Quadro de carreira não homologado pelo Ministério do Trabalho. Órgão Público Estadual. O § 2º do art. 461 não estabelece a necessidade de "homologação" do quadro de carreira pelo Ministério do Trabalho, como requisito de sua validade a obstaculizar pedido de equiparação salarial. Ainda que assim não fosse, os atos dos entes públicos de direito interno gozam da presunção de legitimidade, imperatividade e auto-executoriedade. TST, SBDI-1, E-RR- 189.216/95.4, *in* DJU de 28.8.98, p. 299.

10) Equiparação salarial. Mesma localidade. Conceito. Não há como entender, de forma estrita, que o termo "mesma localidade", de que cogita o art. 461 da CLT, possa ser considerado "mesma agência", porque a norma nele insculpida dispõe que é devida a equiparação salarial quando equiparando e paradigma trabalham em agências diferentes, mas no mesmo município. A exegese não pode ser outra a de cidades que pertencem à mesma região geo-econômica, hipótese dos autos, Contagem e Belo Horizonte, localizadas na Grande Belo Horizonte, pois o intuito do legislador foi o de considerar a variação salarial existente nas diversas regiões. TST, 1ª T., RR 582.533/99.2, *in* DJU de 11.2.00, p. 62.

11) O art. 461 da CLT não exige a homologação pelo Ministério do Trabalho ou qualquer outro órgão público, estabelecendo, nos §§ 2º e 3º, apenas dois requisitos excludentes do direito à equiparação. Por outro lado, o Quadro de Carreira implantado em 1977 foi homologado e não obstante reestruturação ocorrida em 1991, ainda não tenha sido, subsiste o Quadro

de 1977, sendo dispensável a homologação na reestruturação procedida em 1991. Decisão já proferida pela SDI nos autos do Processo TST-E-RR-640.032/00 (Rel. Min. Maria Cristina Peduzzi, DJ 21.6.2002) após ter sido refutada pelo Tribunal Pleno a proposta de revisão do Enunciado n. 6 do TST. TST, E-RR-317.069/1996.9, *in* DJU de 8.11.2002, p. 567.

12) Diferenças salariais decorrentes do acordo coletivo de trabalho (1990/1991). Fundação de direito privado transformada em autarquia estadual. É irrelevante o fato de a Fundação Caetano Munhoz da Rocha ter sido transformada em autarquia posteriormente à assinatura do acordo, visto que a sua natureza jurídica não lhe permitia disciplinar suas relações de trabalho mediante acordos coletivos. Como órgão da administração pública, deve observar a prévia dotação orçamentária para concessão de qualquer vantagem prevista na Constituição, o que o impede de arcar com o ônus de aplicar normas coletivas porventura firmadas por expressa vedação constitucional. TST, 1ª Turma, RR- 446.628/1998.2, *in* DJU 17.5.2002, p. 446.

13) A circunstância de o paradigma da presente ação ter se beneficiado de decisão definitiva concessiva de equiparação salarial com terceira pessoa, relativamente à qual a reclamante não conseguiu demonstrar o preenchimento dos requisitos legais em ação anteriormente ajuizada e também transitada em julgado, não configurará coisa julgada oblíqua, por isso não impede, nesta ação, o exame dos pressupostos específicos do art. 461, da CLT. TST, SDI1, E-RR-545.731, *in* DJU de 24.5.2002, p. 312.

14) Equiparação salarial. Idêntica localidade. Para efeito de equiparação salarial, a dicção legal "mesma localidade" significa idêntico município e, não, idêntica "região geo-econômica", pois o legislador teve em mira a sujeição do empregado a custo de vida comum entre equiparando e paradigma. Logo, justifica-se a disparidade salarial se distinto o custo de vida, porque prestado o trabalho em municípios circunvizinhos, como se dá com os integrantes de uma região metropolitana de capital. Assim, o labor em municípios diversos, como Aracaju e Rosário do Catete (SE), não rende ensejo à isonomia salarial. Inteligência do art. 461, da CLT. Precedentes da SDI, do TST. Recurso parcialmente conhecido e provido. TST, 1ª T., RR-329.119/96, *in* DJU de 27.11.98, p. 95.

15) Tratando-se de empresa de âmbito nacional e de quadro único de carreira aprovada, em regra, o dissídio coletivo da respectiva categoria deve ser instaurado perante ao Tribunal Superior do Trabalho, visto que os efeitos da sentença normativa a ser proferida extrapola os limites da competência dos TRT's, Lei n. 7.701/88, arts. 1º e 2º, I, *a*. Todavia, tratando-se de dissídio de greve, cujo movimento se deu restrito a uma base territorial da categoria, e ainda instaurado fora da data-base a competência dos Regionais se firma, visto que os efeitos da decisão limitar-se-ão à jurisdição daquele Colegiado, além do que não alterará as normas e condições laborais existentes. TST, SDC, RO-DC-218.805/95.1, *in* DJU 13.6.97, p. 26.932.

16) Enunciado n. 249, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03). Legítima a concessão de aumento salarial por região do país, desfazendo identidade anterior, baseada em tabela única de âmbito nacional.

17) A sentença normativa que contém cláusula dispondo contrariamente à norma estabelecida em regulamento interno de pessoal só tem eficácia no período fixado para sua vigência. O transcurso do prazo de vigência da cláusula coletiva implica o restabelecimento do regulamento empresarial. Assim, a decisão que contém ordem para o retorno ao cumprimento do regulamento empresarial após o período em que a cláusula coletiva substituiu a norma regulamentar, não ofende o instituto da coisa julgada formal constituída com o trânsito em julgado da sentença coletiva.TST, SBDI2, ROAR 414.672/1998.9, *in* DJU de 10.11.2000, p. 535.

18) Equiparação salarial. Decisão judicial. Enunciado n. 120 do TST. Presentes os requisitos do art. 461 da CLT, é irrelevante que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma em outra ação de equiparação salarial. Ao descumprir a obrigação legal, assumiu o empregador o risco de ter que equiparar salários de outros empregados que faziam serviços igual e percebiam menos do que aqueles a quem a Justiça reconheceu o direito a salário maior, por equiparação, desde que trabalhando simultaneamente. TST, SBDI1, E-RR-331.008/96.6, *in* DJU de 24.3.00, p. 31.

18.1) Regulamento de pessoal. Eficácia. Inexigência de homologação pelo Ministério do Trabalho. Edição da norma regulamentar em 1970, não prevendo garantia de emprego anteriormente estabelecida em regulamento revogado. Admitido o autor em 1975, não tem proteção da garantia de emprego prevista na norma regulamentar abolida. O fato de o novo regulamento só ter sido homologado em 1986 pelo Ministério do Trabalho não retira sua eficácia ao longo dos dezesseis anos que medearam a sua edição e o ato administrativo referido, até porque, conforme consignado pela Corte de origem, toda a vida funcional do autor foi regulada pela normatividade instituída em 1970. TST, SBDI-1, E-RR-267.969/96.0, *in* DJU de 18.12.98, p. 59.

19) Equiparação salarial. Quadro de pessoal suplementar. O quadro de pessoal suplementar não atende às exigências do § 3º do art. 461 da CLT, já que as promoções estão previstas apenas por merecimento. Este fato afasta o óbice contido no § 2º do art. 461 da CLT, que pressupõe a existência de um quadro regular de carreira, no qual os empregados posicionados possam ascender por antigüidade e merecimento. Por esse motivo, não pode a empresa socorrer-se do argumento de possuir quadro organizado em carreira, quando há normas diferentes para cada quadro, impedindo a igualdade de tratamento salarial. TST, 2ª T., RR-127.246/94.3, *in* DJU 20.9.96, p. 34.832.

20) Equiparação salarial. Pequena diferença no exercício das funções. O princípio da isonomia, por definição, exige igualdade de atribuições. O "quase" não serve para que o Juiz defira equiparação salarial. Onde começaria ou onde terminaria a exigência de serem as mesmas as funções? Identidade é um critério que não admite a adoção como sinônimo de expressão semelhança. TST, SBDI1, E-RR 334.753/96.2, *in* DJU de 17.3.00, p.33.

21) Equiparação salarial na forma do art. 461 da CLT. A equiparação em epígrafe, se deferida, há de resultar na concessão de idênticos salários entre os equiparandos, por idêntica jornada laboral. Assim, o fato de possuir o paradigma jornada menor que o paragonado, há que ser considerado o cálculo das diferenças salariais devidas. TST, 2ª T., RR- 50.288/92.0, *in* DJU 30.4.93, p. 7.677.

22) Inexiste impeditivo legal para o reconhecimento da equiparação de forma parcial. Uma vez comprovado o exercício de funções idênticas, obedecidos os critérios do art.461 consolidado, ainda que por apenas quinze dias de cada mês, devidas serão as diferenças salariais pretendidas.E a prova dos autos assim faz concluir.TRT 9ª Reg.2ªT., RO 2458/99. *in* Bol.AASP de 2 a 8.10.2000, p. 313.

23) Ao elencar no art. 461 da CLT os requisitos necessários à equiparação salarial o legislador fixou parâmetros para que se pudesse aferir a igualdade dos serviços de modo a merecerem tratamento isonômico quanto à retribuição devida. O requisito da mesma localidade teve como único objetivo a certeza de que os mesmos critérios com relação ao salário pago pela empresa fossem observados. Portanto, tratando-se de empresa de âmbito estadual que aplica a mesma política salarial e em todo o Estado, sem distinção quanto ao local (município) em que o empregado esteja lotado, é óbvio que o requisito da localidade, para fins de critério de equiparação salarial não pode ser considerado. TST, SDI1, E-RR-392.514/1997.3, *in* DJU de 10.5.2002, p. 573.

24) A lei não se impressiona com o potencial profissional do equiparando ou do paradigma. O que interessa é a identidade de trabalhos objetivamente realizados, pouco importando o *nomen juris.* A lei exige a identidade de funções, não se contentando com a simples parecença. É essa objetividade, não o potencial, que dará possibilidade de aquilatar da existência da mesma perfeição técnica e de igual produtividade. TRT 2ª.Região, 5ª Turm, RO n. 02980583205 *in* Bol. AASP n. 2214 de 4 a 10.6.01.

25) Equiparação salarial. Ônus da prova. A aplicação do Enunciado 68 do TST se dá apenas na hipótese em que é admitido que o outro ocupe o mesmo cargo ou exerça as mesmas funções que o paradigma, pois daí decorre a presunção de trabalho igual. A disparidade salarial nessa hipótese só se justificaria existindo fatos impeditivos ou obstativos do pedido (maior produtividade ou perfeição técnica ou diferença de localidade ou de tempo de serviço e quadro de carreira), recaindo sobre a reclamada o ônus da prova apenas quanto a estes. TST, 2ª T., RR-115.673/94.9, *in* DJU 23.6.95, p. 19.725.

26) Trabalho intelectual.Equiparação salarial. Possibilidade (art. 461 da CLT). Diante da divergência no seio da SDI-I, competente para o julgamento dos embargos em recurso de revista, quanto à possibilidade de aferição dos pressupostos necessários à equiparação salarial do art. 461 da CLT, em caso

de trabalho intelectual, foi o feito submetido a exame pela SDI-plena. Entendeu a SDI-Plena que é possível a equiparação salarial em trabalho intelectual, desde que observados os requisitos do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme certidão de fls. 560, ressalvado o entendimento deste redator (Min. Milton de Moura França), cujo voto vencido integra o presente acórdão. Embargos providos no particular, para restabelecer a decisão regional. TST, SEDI-1, AG-E-RR- 197.754/95.1, *in* DJU de 28.11.97, p. 62.365.

27) Equiparação salarial. Mesma localidade. O requisito "mesma localidade" para o deferimento da equiparação salarial, como previsto no art.461, da CLT, é sinônimo de região metropolitana (art.25, 3º , da Constituição da República. TST, SBDI1, E-RR 354.540/1997.6, *in* DJU de 8.6.2001, p. 502.

28) Quadro de carreira estabelecido por acordo coletivo. Desnecessidade de homologação pelo Ministério do Trabalho. A partir do momento em que o representante dos trabalhadores — o órgão sindical — expressa sua concordância, através de acordo coletivo do trabalho, com o quadro de carreira apresentado pelo empregador, não há mais requerer a anuência de qualquer órgão público. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. TST, 2ª T., RR 64.886/92.8, *in* DJU 29.4.94, p. 9.843.

29) Dirigente sindical afastado do trabalho. Equiparação salarial. Mesmo sendo garantida por norma coletiva a igualdade de direitos entre o dirigente sindical afastado para o exercício desta atividade, e os seus colegas que permanecem trabalhando na empresa, não há direito à equiparação salarial para com o empregado que nunca trabalhou junto, seja porque isto é um requisito para a isonomia, seja porque impossível nestas circunstâncias a verificação do trabalho igual. Inexistência de violação ao art. 461 da CLT. TST, 2ª T., RR-117.158/94.8, *in* DJU 10.8.95, p. 23.783.

30) Quadro de carreira. Validade. O quadro de carreira de órgão de direito público é homologado pelo poder público do Estado, e não pelo Ministério do Trabalho, pois há em favor dessas autarquias a presunção legal de licitude e validade dos seus atos. TST, 2ª T., RR-83873/93.9, *in* DJU 2.12.94, p. 33.352.

31) Enunciado n. 274, do TST — Prescrição parcial. Equiparação salarial — Na ação de equiparação salarial, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

Art. 462. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícido à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

NOTA

1) *O princípio da irredutibilidade do salário é uma das principais peças do sistema de proteção ao trabalhador. Impede que seja usada a maior força econômica do empregador contra o empregado, a fim de levá-lo a concordar com reduções salariais. O inciso VI, do art. 7º da Constituição Federal, deu maior flexibilidade àquele princípio ao admitir reduções salariais autorizadas em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Desse modo, num momento de crise e recessão econômicas, colocado ante o dilema de aceitar a diminuição do salário ou de ser despedido, o empregado poderá optar pela conservação do emprego. O princípio da irredutibilidade salarial não impede os descontos resultantes de adiantamentos feitos ao empregado, de dispositivos de lei ou de cláusulas do contrato coletivo. A rigor, não tem arrimo legal sentença normativa que ordena ao empregador o desconto de determinada importância no salário do empregado para entregá-la ao sindicato de classe, a fim de empregá-la numa obra social. A matéria não diz respeito a um conflito coletivo de trabalho. Trata-se de mera pretensão de um organismo profissional.*

Compulsando repertórios de jurisprudência, demos pela presença de casos em que o sindicato se opõe à celebração do acordo coletivo objetivando redução salarial. Na hipótese, o empregador deve ajuizar, perante a Vara do Trabalho competente, reclamatória em que a causa de pedir seja o mesmo alvo do acordo coletivo frustrado: redução salarial para evitar dispensa de empregados. Se a demonstração da empresa for convincente, é lícito ao Tribunal Regional do Trabalho conceder a tutela antecipatória.

2) *Estamos em que a empresa não deve efetuar quaisquer descontos no salário do empregado fora dos casos que a lei previu ou autorizou. Destarte, ainda que um credor exiba instrumento de procuração do empregado com poderes para receber seu salário, não deve a empresa concordar com o desconto.*

O princípio da irredutibilidade salarial não tem alcance restrito ao âmbito trabalhista. Não se dirige, apenas, ao empregador, para conter eventual investida contra a remuneração do empregado, ao arrepio da lei. Tem, também, em mira, resguardar o salário contra os efeitos de atos praticados fora da empresa. Essa orientação legal é correta, pois a subsistência do empregado e dos seus familiares depende do salário. Aliás, o § 4º, do artigo sob estudo, é muito claro; é vedado à empresa limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de disporem dos seus salários, salvo se a restrição tiver apoio em lei. Nesta, não consta expressamente a faculdade de o empregado conferir a um terceiro, seu credor, o poder de receber seu salário ou parte dele.

2.1) *V. Medida Provisória n. 130, de 17.9.03, que disciplina a possibilidade de o empregador realizar o desconto no salário e nas verbas rescisórias do valor de empréstimos contraídos pelo empregado junto a um estabelecimento financeiro.*

2.2) *V. Decreto n. 4.840, de 17.9.03, que regulamenta a MP n. 130/03, disciplinando os procedimentos para autorização de desconto em folha de pagamento dos valores referentes ao pagamento das prestações de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil a empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Para os fins deste Decreto, considera-se re-*

muneração básica a soma das parcelas pagas ou creditadas mensalmente em dinheiro ao empregado, excluídas: diárias; ajuda de custo; adicional pela prestação de serviço extraordinário; gratificação natalina; auxílio-natalidade; auxílio-funeral; adicional de férias; auxílio-alimentação, mesmo se pago em dinheiro; auxílio-transporte, mesmo se pago em dinheiro; e parcelas referentes à antecipação de remuneração de competência futura ou pagamento em caráter retroativo.

3) *Dispõe o § 3º, do artigo em epígrafe, que, em não sendo possível ao empregado, recorrer a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, as mercadorias vendidas pelas empresas ou os serviços que presta ao empregado devem sê-lo por preços razoáveis, sem intuito de lucro, e sempre em benefício dos empregados. Esse preceito consolidado dá, ainda, à autoridade trabalhista competente, o encargo de fixar medidas que protejam o trabalhador contra eventuais abusos de seus empregados.*

A nosso ver, o disposto no § 3º do artigo em epígrafe, para atingir o fim visado, pede uma lei especial.

Os descontos relativos às prestações "in natura" devem atender às prescrições do art. 458 desta CLT.

4) *Descontos legais são aqueles que o empregador deve realizar como uma espécie de mandatário do Poder Público: contribuição sindical, quota de previdência do empregado, provisão alimentar resultante de ação judicial etc.*

5) *V. art. 649, inc. IV, do Código de Processo Civil, que dispõe sobre a impenhorabilidade do salário.*

6) *O desconto por motivo de dano imputado ao empregado só é lícito quando previsto, tácita ou expressamente, no contrato de trabalho. Na ocorrência de dolo, prescinde-se dessa exigência.*

7) *Não é lícito ao empregador efetuar descontos no salário do empregado para cobrar dívidas civis e comerciais contraídas por este último. Torna-se, o desconto, na espécie legítimo, se o empregado o autorizar.*

8) *V. Lei n. 5.478, de 25 de julho de 1968, com disposições sobre ação de alimentos e cujo art. 22 estabelece: "Constitui crime contra a administração da Justiça deixar o empregador ou funcionário público de prestar ao Juízo competente as informações necessárias às instruções do processo ou execução de sentença ou acordo que fixe pensão alimentícia. Pena — detenção de 6 meses a um ano, sem prejuízo da pena acessória de suspensão do emprego de 30 a 90 dias".*

9) *V. Lei n. 1.134, de 14 de junho de 1950, que autoriza o desconto das mensalidades devidas às entidades sindicais, em folha de pagamento.*

10) *Pode o empregado ser multado em virtude de infração prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho (v. inc. VIII do art. 623 da CLT). Inexistindo norma de lei ou de pacto coletivo que assegure a multa, como penalidade disciplinar, está o empregador impedido de aplicá-la.*

11) *V. Lei n. 5.725, de 27.10.71, que permite desconto, no salário do empregado, de prestações relativas ao financiamento para compra de casa pelo Sistema Financeiro da Habitação.*

12) *Espalha-se, pelo País, o interesse dos empregados pelos convênios com as empresas de medicina coletiva. São esses convênios celebrados com a empresa. Em muitos desses casos, o empregador desconta do salário dos empregados a mensalidade estipulada.*

Fato, também, muito comum, é o seguro coletivo de vida ou de acidentes pessoais em que a empresa também efetua aquele desconto para pagar o respectivo prêmio.

Prevalece, nos Tribunais do Trabalho, o entendimento de que se legitimam os descontos para pagamento de convênios de saúde quando o empregado deles se utiliza. Igual raciocínio é feito em relação aos seguros de acidentes pessoais.

A fim de prevenir litígios desgastantes e dispendiosos, sugerimos aos interessados que, na celebração de acordos ou convenções coletivas de trabalho, incluam cláusula autorizativa de descontos para atender aos fins já indicados ou outros que tenham em vista beneficiar os trabalhadores.

JURISPRUDÊNCIA

1) "Descontos salariais. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico" (Enunciado n. 342/TST). Recurso conhecido e provido. TST, SDI, E-RR-102.111/94.1, *in* DJU 2.8.96, p. 26.009.

1.1) Precedente Normativo n. 119: "Fere o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa fixando contribuição a ser descontada dos salários dos trabalhadores não filiados a sindicato profissional, sob a denominação de taxa assistencial ou para custeio do sistema confederativo. A Constituição da República, nos arts. 5º, inciso XX, e 8º, inciso V, assegura ao trabalhador o direito de livre associação e sindicalização". TST, OE, PN n. 119, *in* DJU 11.11.96, p. 43.957.

2) Nas ações trabalhistas de que resultar o pagamento de direitos sujeitos à incidência de contribuições previdenciárias e fiscais, o juiz, sob pena de responsabilidade, está autorizado a determinar o imediato recolhimento das importâncias, consoante se extrai dos termos das Leis ns. 8.620/93 e 8.541/92 e Provimentos ns. 01/96 e 02/93 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. TST, 3ª Turma, RR 522.150/98.8, *in* DJU de 4.2.00, p. 283.

2.1) Agravo de petição. A atualização dos créditos trabalhistas deve observar o mês da prestação de serviços, conforme prevê o art. 3º da Lei n. 8.177/91. Os descontos previdenciários e fiscais não referidos no v. acórdão violam a coisa julgada. Devolução dos descontos fiscais e previdenciários. Agravo provido. TRT, 2ª Reg., 5ª T., Ag. Pet. 7.566/97.5, *in* Bol. AASP 2017, de 31.8.97.

3) PN n. 66, do TST — Constituem ônus do empregador aceitar a devolução de garrafas "bicadas" e o extravio de engradados, salvo se não cumpridas as disposições contratuais pelo empregado.

4) É ineficaz a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade. TST, SBDI-1, E-RR-145/93.5, *in* DJU de 13.09.96, p. 33.348.

5) Adicional de transferência. Cargo de confiança. Contrato que autorize a transferência. O pagamento do adicional de transferência não é devido aos empregados que exercem cargo de confiança ou cujo contrato autorize a transferência, pois estes podem ser transferidos a qualquer momento sem o adicional. "Descontos Salariais. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto pelo art. 462 da CLT, salvo se fixar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico" (Enunciado n. 342/TST). Recurso de Revista conhecido e provido. TST, 5ª T., RR-203.524/95.6, *in* DJU de 15.3.96, p. 7.427.

6) Enunciado n. 155, do TST — As horas que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários.

7) Dano culposo. Descontos. O simples fato do dano, previsível na execução normal de certos trabalhos, por si só, não autoriza o desconto efetuado pelo empregador no salário do empregado. TRT da 10ª Reg. 3ª T., RO-2942/94 *in* DJU de 31.3.96, p. 2.517

8) Descontos salariais efetuados pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e dos seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico (Enunciado n.342 do TST). TST, SBDI1,E-RR 332.968/1996.8, *in* DJU 27.10.2000, p. 540

9) "Descontos salariais. Artigo 462, CLT. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto pelo art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico" (Enunciado n. 342 do TST). TST, 2ª T., RR-287.133/96.2, *in* DJU de 18.12.98, p. 199.

10) PN n. 14, do TST — Proíbe-se o desconto, no salário do empregado, dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir as resoluções da empresa.

10.1) PN n. 74, do TST — Subordina-se o desconto assistencial sindical à não-oposição do trabalhador, manifestada perante a empresa até 10 dias antes do primeiro pagamento.

11) São indevidos descontos feitos no salário do reclamante por devolução de cheques de clientes. Trata-se de risco do negócio a que somente o empregador deve assumir, não havendo culpa do autor pela inadimplência de terceiros. TRT, 6ª Reg., 3ª T., RO-8.535/96, *in* Rev. LTr 61-07/956 (de julho de 1997).

12) PN n. 42, do TST — Seguro obrigatório. Institui-se a obrigação do seguro, por acidente ou morte, para empregados que transportem valores ou exerçam as atividades de vigia ou vigilante.

13) Frentista. Descontos salariais. Cheques sem fundo. Se o empregado recebe cheques de clientes, sem cumprir as normas da empresa e estes vêm a ser devolvidos sem compensação, os respectivos valores podem ser descontados de seu salário, segundo dispõe o Precedente Normativo n. 14 desta Corte. TST, 2ª Turma, RR 349.359/97.7, *in* DJU de 11.2.00, p. 140.

14) Enunciado n. 342, do TST — Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativa associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto pelo art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

15) Descontos em folha. Proteção ao salário: Os descontos em folha, ainda que autorizados, devem ser limitados ao teto máximo de 70% (setenta por cento) do salário líquido do empregado. Contribuições Sindicais — Inobservância de preceitos constitucionais. A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados. Jurisprudência Normativa desta Corte. TST, SDC-RO-384.205/97.1, *in* DJU de 20.11.98, p. 15.

Art. 463. A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

NOTA

1) *O dispositivo tem por finalidade evitar abusos por parte do empregador: vales de uso forçado na localidade ou no armazém da empresa, por exemplo. Com os olhos voltados para essa finalidade, também entendemos não se conciliar, com o disposto no artigo supracitado, o pagamento do salário com cheque. Este pode não ter a garantia de fundos no banco contra o qual foi emitido e, ainda, não nos parece justo obrigar o empregado a uma perda de tempo para ir ao banco descontar o cheque recebido. Por derradeiro, a lei exige o pagamento do salário em moeda corrente do País e cheque não é moeda corrente.*

2) *De notar que o artigo em epígrafe alude à "moeda corrente do País" o que exclui a possibilidade de pagar-se o salário com moeda corrente de outro país.*

3) *O dispositivo supra proíbe o pagamento em moeda estrangeira, mas silencia quanto à estipulação nessa moeda (*José Martins Catharino, *"Tratado Jurídico do Salário", pág. 661).*

4) *Feito em moeda estrangeira o pagamento do salário, pode o empregador ser compelido a repeti-lo em moeda nacional. Todavia, na hipótese, não se lhe recusa o direito de exigir do empregado a devolução do que anteriormente recebera em moeda estrangeira.*

5) *V. Lei n. 7.357, de 2.9.85, disciplinando a emissão de cheques.*

6) *V. Portaria MTE n. 3.281, de 7.12.84, que autoriza o pagamento de salário e férias por meio de cheque, desde que a empresa se encontre no perímetro urbano.*

7) *A Convenção n. 95, da OIT, ratificada por nosso País, prevê o pagamento dos salários em cheques.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Salário em moeda estrangeira. Conversão. O ajuste de salário em moeda estrangeira é proibido em razão do disposto nos arts. 463 da CLT e 1º do Decreto-lei n. 857/69. Daí por que carece de validade cláusula de contrato de trabalho que, exeqüível no Brasil, estipule pagamento de salário em moeda estrangeira. Excetuam-se somente os contratos de Técnicos estrangeiros para a execução de serviços no Brasil em caráter provisório (Decreto-lei n. 691/69, art. 1º). A conversão em moeda nacional da parcela do salário avençada em moeda estrangeira dá-se no câmbio da data da celebração do contrato. Na espécie, considerando que à época da celebração do contrato de trabalho a execução dos serviços nem se dava no Brasil (1966) e considerando que, no período anterior à despedida (1980) houve prestação de parte do serviço no Brasil e parte na Alemanha, não sendo objeto do pedido o salário de tal período, juridicamente correto considerar-se o câmbio de julho/80, incidindo a partir daí todos os reajustes salariais e correção monetária até a data do efetivo pagamento. TST, SBDI-2, ROAR-301.409, *in* DJU de 11.12.98, p. 43.

2) Deve ser reconhecido como válido o salário pago em ouro, inclusive em valor maior ao afirmado pelo reclamado, determinando-se sua conversibilidade em moeda corrente nacional para o efeito de pagamento das verbas rescisórias, pelo câmbio oficial da data da extinção do contrato de trabalho. TRT, 14ª Reg., RO 964/91, *in* Rev. LTr maio de 1992, p. 603.

3) Legítimo é o pacto celebrado em moeda estrangeira, desde que o pagamento se efetivar pela conversão na moeda nacional. O legislador visou evitou não a celebração de pactos ou obrigações em moedas estrangeiras, mas sim aqueles que estipulassem o seu pagamento em outro valor que não o cruzeiro — moeda nacional — recusando seus efeitos ou restringindo seu curso legal. Inteligência do art. 1º do Decreto-lei n. 857/69. Precedentes do STJ. STJ, 3ª T., REsp 86.124, julg. 9.9.96, *in* Bol. AASP de 27.7.97.

Art. 464. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

NOTA

1) *O pagamento do salário tem de ser feito ao empregado, pois só ele — diz a lei — pode firmar o correspondente recibo. Esta exigência demonstra, mais uma vez, que não se admite o pagamento do salário do empregado a um seu procurador, ressalvadas situações muito especiais a que a lei não se reportou, mas que devem ser toleradas: doença que ocasiona a invalidez ou a impossibilidade de locomover-se o empregado, prisão etc.*

O parágrafo foi acrescentado pela Lei n. 9.528, de 10.12.97.

2) *O recibo não é da essência do ato. Entendemos que não está sujeito à repetição o empregador que provar o pagamento do salário por meio de lançamento contábil, de cheque ou de prova testemunhal. Os repertórios de jurisprudência trabalhista registram numerosos decisórios a favor desse ponto de vista.*

De conformidade com a alteração introduzida no artigo em estudo, pela Lei n. 9.528, terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária aberta em nome do empregado, com o consentimento deste e em estabelecimento de crédito situado nas imediações da empresa.

Dessarte, passa a ser questionável o pagamento pela via bancária sem a prévia anuência do empregado. Esta modalidade de pagamento de salários depende, ainda, da circunstância de o banco estar localizado nas proximidades do local da prestação de serviços.

Nas grandes cidades, onde o índice de criminalidade é inquietante, a medida "supra" favorece o empregado.

3) *O menor de 18 anos pode firmar recibos de salários sem a presença de seu responsável legal (art. 439, desta Consolidação). Essa faculdade abrange pagamentos de férias e 13º salário. O que a lei veda é o pagamento da indenização do menor sem a presença de seu responsável legal.*

4) *Freqüentemente, nas ações propostas por domésticos contra seus patrões, estes não são possuidores de recibos que provem o pagamento de salários.*

Sabemos de casos em que a Vara do Trabalho aplicou o art. 464 desta Consolidação e negou a prova testemunhal capaz de demonstrar a inveracidade do alegado pelo reclamante.

Essa diretriz é errônea. O art. 7º da CLT declara que suas disposições não se aplicam ao trabalho doméstico, o que torna inaplicável o art. 464 já citado ao caso vertente.

O correto é aceitar-se a prova testemunhal.

Esta assertiva é mantida a despeito do que se dispõe no parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal.

JURISPRUDÊNCIA

1) Salário complessivo. As quitações das verbas advindas da relação de emprego somente alcançam seus objetivos quando feitas especificamente, já que o chamado pagamento complessivo afasta a possibilidade de aferir a sua exatidão. TRT 2ª Reg., 8ª T., Proc. 02900172459, *in* "Synthesis" n. 16/93, p. 283.

2) Configura-se o chamado salário complessivo quando nem mesmo o empregador embora possuindo o recibo de pagamento, consegue demonstrar e comprovar o que foi pago ao seu empregado, de forma clara, nítida e discriminada. *in* casu, a reclamada recorrente demonstra, até mesmo nas razões recursais, que teria dificuldades em esclarecer o que teria sido pago ao empregado. TRT 2ª R., 1ª T., Proc. 02890245246, *in* "Synthesis" n. 16/93, p. 283.

3) A prova de pagamento do salário é feita, em princípio, através de recibos. Não se pode admitir pagamento salarial por mera presunção, ausentes outras circunstâncias que o justifiquem. TRT, 3ª R., 1ª T., RO-15.828/93, *in* DJMG de 19.2.94, p. 76.

4) Havendo recibos de valores pagos especificamente pelos serviços prestados, não importa terem sido passados a quem fora os serviços prestados, ou à terceira pessoa, que tenha pago os valores. O que importa é que o prestador de serviços tenha efetivamente recebido a paga pelo seu labor. TRT, 2ª R., 6ª T., RO-02940427512, *in* DJSP de 20.3.96, p. 45.

5) Se durante muito tempo os empregados receberam seus salários em determinada época, em antecipação à data prevista em lei, tal benefício não mais lhes pode ser retirado. Aplicação do art. 468 da CLT. Afinal, nenhum argumento patronal supera a questão fundamental: os compromissos dos empregados com terceiros são assumidos em função da data de pagamento dos salários e não podem ser adiados com a mesma facilidade com que o empregador o faz com os salários. Cabimento, inclusive, de multa diária para eficácia da decisão. TRT 9ª Reg., 3ª T., RO 1.143/90, Ac. 1.874/91.

6) Empregador doméstico. Pagamento de salário. A prova de salário é feita mediante recibo (art. 464, CLT). E embora doutrina e jurisprudência dêem tratamento menos drástico ao rigor legal, admitindo a prova de pagamento através de testemunha em homenagem à singularidade do trabalho doméstico e da ligação entre empregada e sua patroa, a prova deve ser cabal. Não prestigia o pagamento, o depoimento de informante que sequer fora instada a falar sobre o tema. TRT 2ª Reg., 5ª T., RO-02940427495/966, *in* Rev. LTr 60-09/1228 (setembro de 1996).

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

NOTA

1) *O pagamento do salário há de ser feito dentro do horário de serviço ou logo após o término deste. Cuidará a empresa de utilizar, na última hipótese, processo que permita ao empregado receber o salário sem perda de muito tempo. Se, após o encerramento do serviço, tiver o empregado de permanecer na empresa muito tempo, acabará por adquirir direito a horas suplementares.*

2) *O fato de a empresa ser um conjunto de estabelecimentos e possuir uma seção de pessoal centralizada não significa que o empregado deva locomover-se do estabelecimento em que presta serviço para ir receber o seu salário em local diferente. Seu salário deve ser pago no sítio em que trabalha, em que cumpre seu contrato de trabalho. Essa a conclusão imperativa do disposto no artigo supra.*

3) *Tem o artigo redação dada pela Lei n. 9.528, de 10.12.97.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Inexistem horas extraordinárias a quitar na sobrejornada motivada pelo pagamento de salários logo após o expediente de trabalho previsto no art. 465 consolidado. TRT 3ª Reg., 1ª T., RO 3.502/85, *in* DJMG n. 21/86.

2) Sendo o pagamento feito através de depósito bancário, fato incontroverso, é óbvio que desnecessário se torna a assinatura do recibo de pagamento. TRT 1ª Reg., 3ª T., RO 8.107/85, julg. em 15.1.86.

Art. 466. O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

NOTA

1) *Segundo a lei, o pagamento das comissões e percentagens devidas ao empregado é exigível depois de ultimada a transação a que se referirem. É o que se lê, no "caput" do artigo em epígrafe. Mas, quando se há de considerar ultimada a transação? Quando vendedor e comprador chegam a um acordo no tocante a preço da mercadoria, sua qualidade, sua entrega e seu pagamento ou quando a mercadoria é entregue e o credor passa a receber o preço ajustado?*

No Direito Comum concretiza-se a transação com a entrega do produto e o recebimento do preço estipulado. Contudo, no Direito do Trabalho, pensamos que, para efeito do pagamento do salário sob a forma de comissões ou percentagens, a transação está concluída quando o vendedor e o comprador chegaram a um acordo em matéria de preço, mercadoria, entrega e forma de pagamento. A partir daí, se o comprador vai pagar ou não, trata-se de risco de negócio que o empregado não compartilha com o empregador. Assim deveria ser — dizemos nós. Todavia, o § 1º, do artigo sob análise, deixa claro que o pensamento do legislador é diferente. Nesse dispositivo, é dito que o pagamento das comissões e percentagens relativas a transações por prestações sucessivas é exigível na proporção em que se saldarem aquelas prestações. Por analogia, na transação sem prestações sucessivas o pagamento far-se-á, também, depois de o vendedor receber do comprador o preço do produto entregue.

2) *V. Lei n. 3.207, de 18 de julho de 1957, que regulamenta as atividades dos empregados-vendedores, viajantes ou pracistas: Art. 3º — A transação será considerada aceita se o empregador não a recusar por escrito, dentro de 10 dias contados da data da proposta. Tratando-se de transação a ser concluída com comerciante ou empresa estabelecida noutro Estado ou no estrangeiro, o prazo para aceitação ou recusa da proposta de venda será de 90 dias, podendo, ainda, ser prorrogado, por tempo determinado, mediante comunicação escrita feita ao empregado. Art. 4º — O pagamento de comissões e percentagens deverá ser feito mensalmente, expedindo a empresa, no fim de cada mês, a conta respectiva com as cópias das faturas correspondentes aos negócios concluídos. Art. 5º — Nas transações em que a empresa se obrigar por prestações sucessivas, o pagamento das comissões e percentagens será exigível de acordo com a ordem de recebimento das mesmas. Art. 6º — A cessação das relações de trabalho, ou a inexecução voluntária do negócio pelo empregador, não prejudicará a percepção das comissões e percentagens devidas.*

3) *Ainda que os pagamentos relativos às comissões ou percentagens se efetuem após a rescisão do contrato de trabalho, a elas tem direito o empregado.*

4) *Quando a lei estabelece que as comissões e percentagens são exigíveis "depois de ultimada a transação a que se referem", quer dizer, depois de o empregador haver recebido do cliente a importância ligada à operação comercial de que participou o empregado.*

O dispositivo sob comento não distingue as transações com os entes públicos. Todavia, o procedimento licitatório como exigência constitucional exclui a intervenção do empregado comissionista, o que não permite concluir não ter ele direito a essa comissão. Esta circunstância é também excludente de qualquer vantagem para o representante comercial, em cuja área se venha a realizar tal transação com o ente público.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 56, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — Balconista. Direito ao adicional de 20% pelo trabalho em horas extras. O balconista que recebe comissão tem direito ao adicional de 20% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões referentes a essas horas.

Obs.: Consoante inciso XVI, do artigo 7º da CF, o adicional, no caso supra, tem de ser equivalente a 50% das comissões relativas ao trabalho extraordinário.

2) Não gera direito à comissão ao vendedor negócio efetuado com os entes públicos, eis que havidos mediante licitação, visto que, neste procedimento, inexiste por conseqüência dos princípios e mandamentos constitucionais a intermediação entre a empresa e a Administração Pública. TST, 3ª T., RR-127.228/94.2, Ac. 1.542/95.

3) Embora seja cediça a regra em seara trabalhista segundo a qual o empregador não pode transferir para o empregado os riscos do empreendimento, descontando de sua remuneração comissões relativas a vendas feitas a consumidores inadimplentes, não incide a regra, contudo, quando resta cumpridamente provado que os estornos davam em razão de o empregado efetuar vendas fictícias. Por isso, é que se têm, nestes casos, por válidos os descontos efetuados em sua remuneração correspondentes a esses estornos. TRT, 3ª R., 5ª T., RO-16.363/96, *in* DJMG de 5.4.97, p. 9.

4) Comissões. Pagamento. Cancelado o pedido, não há falar em negócio concluído entre a Empresa e o comprador, sendo indevidas as comissões respectivas. Recurso parcialmente conhecido e desprovido. TST, 2ª T., RR-150.429/94.4, *in* DJU de 17.11.95, p. 39.419.

5) Nos contratos de *factoring*, desde que este mecanismo não seja usado com a intenção de burlar os direitos dos trabalhadores, a remuneração devida pela empresa faturizada não integra o preço da mercadoria para o cálculo das comissões devidas aos vendedores, posto não se tratar de elemento do preço e sim de uma obrigação mercantil. TRT 9ª Reg., 2ª T., RO 5.521/90, Ac. 1.470/91.

6) O art. 466 da CLT não atrita com a Lei n. 3.207/57. A legislação busca prevenir os abusos resultantes de atos ilícitos cujas vendas canceladas desfraudam os direitos já consumados. No caso, as comissões de vendas canceladas pelo cliente não exime o empregador de pagá-las. Recurso ao qual se nega provimento. TST, 4ª T., RR 84.751/93.0, DJU 27.5.94, p. 13.341.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante de verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinqüenta por ce*nto.*

Parágrafo único. *O disposto no* caput *não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios, e às suas autarquias e fundações públicas.*

** O* caput *teve redação dada pela Lei n. 10.272, de 5.9.2001,* in *DOU 6.9.2001; o parágrafo único foi acrescentado pela Medida Provisória n. 2.180, que se reedita mensalmente.*

NOTA

1) *Nenhuma referência faz o novo texto às pessoas de direito público interno que eram arroladas no parágrafo único da redação derrogada (União, Estados, Municípios e suas autarquias e fundações). Não se há de inferir que, doravante, tais pessoas, quando comparecerem em juízo, terão de pagar as verbas rescisórias consideradas incontroversas. A isto se opõe o art.100 da Constituição da República ao assentar que serão pagos por meio de precatórios os créditos trabalhistas, ressalvados aqueles de pequeno valor.*

2) *O texto revogado restringia o benefício do pagamento imediato às verbas salariais consideradas incontroversas. O artigo sob comento, com a nova roupagem, deu maior abrangência a tal benefício, para incluir nele toda e qualquer verba rescisória.*

3) *No caso de revelia e confissão, só a sentença final transitada em julgado condenará o empregador no pagamento das verbas rescisórias, não quitadas na primeira audiência, com o acréscimo de 50%. Ver, nesse sentido, o Enunciado n. 69 do Tribunal Superior do Trabalho. Lembre-se que, a teor do art. 322 do CPC, o empregador, revel e confesso quanto à matéria de fato, poderá intervir no processo em qualquer estágio da fase instrutória e provar, documentadamente, que pagou esta ou aquela verba rescisória postulada pelo Reclamante.*

4) *Não pagando as verbas rescisórias incontroversas em primeira audiência, a massa falida não está sujeita ao acréscimo de 50%, posto que ela está impedida de saldar qualquer débito fora do juízo falimentar.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 69, do TST — Rescisão do contrato — A partir da Lei n. 10.272, de 5.9.01, havendo rescisão do contrato de trabalho e sendo revel e confesso quanto à matéria de fato, deve ser o empregador condenado ao pagamento das verbas rescisórias, não quitadas na primeira audiência, com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

1.1) Enunciado n. 173, do TST — Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção.

2) A dobra salarial prevista no art. 467 da CLT é aplicável apenas quando se trata de salários em sentido estrito incontroversos. Por isso, não incide sobre diferenças de horas extras demandadas, mormente se contestado o pedido. TRT, 9ª R., 1ª T., RO-4.712/9, *in* DJPR de 8.11.91, p. 129.

3) O estado revel tem como fator imediato as conseqüências do art. 319 do CPC. Em havendo pedido de dobra salarial e concluindo o juízo pela existência de saldo de salário, não há como regatear a dobra (art. 467 da CLT) quando devidamente constante do pedido. A lei não beneficia o revel a esta parte. Atente-se para o art. 7º, X, CF/88, TRT, 2ª R., 5ª T., RO-02940083929, *in* DJSP de 21.8.95, p. 71.

4) Se a contestação deduziu tese fundamentada, defendendo o não-pagamento da parcela pleiteada, ou seja, se houve resposta válida tornando controverso o objeto da ação, não se estabeleceu o pressuposto para o pagamento em primeira audiência do valor perseguido ou a imposição, via sentença, da dobra salarial. O fato da jurisprudência se inclinar pelo reconhecimento do direito não tem por si só o condão de tornar incontroverso este. TST, 5ª T., RR 31.612/91, Ac. 1.079/92.

5) Orientação Jurisprudencial n. 314, SDI-1, do TST — Massa falida. Dobra salarial. Art. 467. Inaplicável. É indevida a aplicação da dobra salarial, prevista no art. 467 da CLT, nos casos da decretação de falência da empresa, porque a massa falida está impedida de saldar qualquer débito, até mesmo o de natureza trabalhista, fora do Juízo Universal da Falência (Decreto-lei n. 7.651/1945, art. 23).

5.1) Dobra salarial. Art. 467 da CLT. Incabível a aplicação da dobra salarial prevista no art. 467 da CLT à massa falida, pois, nos termos do art. 23 do Decreto-lei n. 7.661/45 (Lei de Falências) está legalmente impedida de efetuar qualquer pagamento fora do juízo falimentar, porque não tem disponibilidade de bens e recursos para atender aos créditos, ainda que de natureza trabalhista. TST, 5ª T., RR-783.700/2001.6, *in* DJU de 8.11.2002, p. 719.

6) Dobra do art. 467 da CLT. O art. 467 da CLT estabelece que somente a parte incontroversa dos salários fica sujeita à aplicação da penalidade, o dispositivo prescreve regra de natureza punitiva — sendo, pois indispensável para sua utilização que, não apenas seja salário a parcela devida, mas se impõe não tenha havido controvérsia a respeito do direito postulado. TST, SBDI-1, E-RR-77502/93.4, *in* 30.8.96, p. 30.858.

CAPÍTULO III

DA ALTERAÇÃO

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.

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

NOTA

1) *A alteração de um contrato de trabalho pressupõe que não há prejuízo para o empregado e que ela se consumou por mútuo consentimento. Ambos os pressupostos dão legalidade à alteração. O mundo do trabalho tem vasta gama de situações e circunstâncias com reflexo no contrato celebrado entre o empregado e a empresa. Nem sempre o princípio da inalterabilidade contratual tem de ser observado à risca.*

Temos para nós que não ocorre alteração ilícita do contrato de trabalho quando ela é proposta pelo próprio empregado ao patrão, a fim de dar solução a um problema pessoal. Exemplifiquemos: é muito comum o empregado, que está freqüentando uma escola, ficar impossibilitado de cumprir jornada de oito horas. Para contornar a dificuldade, propõe a diminuição da jornada de duas horas e a correspondente redução salarial está em proporção ao número de horas que passam a ser efetivamente trabalhadas. Num outro caso, o empregado quer mudar de função e de horário para poder prestar serviços autônomos a terceiros. Parece-nos que, em ambas as hipóteses, não se pode, em sã consciência, afirmar que o empregado sofreu um prejuízo. É necessário verificar, em cada caso, se o empregador agiu ou não de boa-fé. Em princípio, a alteração de um contrato de trabalho que acarrete prejuízo ao empregado é efetivada graças à posição de superioridade do empregador. Todavia — repetimos — há situações em que a alteração tem por objetivo a defesa de um interesse do empregado, de caráter profissional ou não. A doutrina e a jurisprudência não devem nem podem esquecer que a realidade empresarial é multifacetada e, por isso mesmo, o princípio da inalterabilidade contratual tem de revestir-se de plasticidade.

2) *Se o contrato de trabalho pode ser tácito ou expresso, escrito ou verbal, presume-se que sua alteração possa ter uma dessas formas. É prudente, porém, que seja sempre escrita, a fim de prevenir litígios desagradáveis.*

A consensualidade e a bilateralidade são os característicos mais marcantes do contrato de trabalho. Por isso mesmo, é inaceitável que o empregador, como um dos sujeitos do contrato, possa modificá-lo a seu talante.

O art. 619 desta Consolidação encerra uma exceção ao princípio da inalterabilidade contratual, ao admitir que uma cláusula de pacto coletivo, por ser mais favorável ao empregado, se insere automaticamente em seu contrato. Todavia, se este contiver disposição mais benéfica que a do acordo ou convenção coletiva, é ela mantida na sua integralidade.

A doutrina e a jurisprudência reconhecem o "jus variandi" do empregador, desde que: a) seu exercício não tenha em mira, exclusivamente, prejudicar o trabalhador; e b) a mudança é justificada por motivos técnicos ou organizacionais.

3) "Jus variandi" *é o direito de o empregador alterar, unilateralmente, as condições sob as quais é prestado o serviço, desde que não sejam atingidos os elementos básicos do ajuste com o empregado. Essa potestade do empregador tem como fundamento o poder de direção, sem o qual não seria possível administrar uma empresa. O "jus variandi", embora aceito pela doutrina e pela jurisprudência, há de ser exercido com cautela, de modo que o empregado não sofra prejuízos, notadamente de natureza salarial.*

Fato muito freqüente é a modernização do equipamento da empresa obrigar o empregador a modificar a tarifa daqueles que trabalham por peça, para evitar que seu salário atinja valores excessivamente altos. Na hipótese, deve-se calcular o salário médio do empregado nos últimos meses e fixar uma tabela que conduza a valor mensal igual ou mesmo um pouco mais elevado que aquela média.

4) *Inadmite a lei o rebaixamento do empregado, seja hierárquico, seja funcional, com diminuição ou não do salário. Foi o empregado contratado para prestar determinado serviço e é vedado ao empregador, arbitrariamente, obrigá-lo a realizar outra tarefa. Quando do contrato de trabalho não consta expressamente o horário a ser cumprido pelo empregado, presume-se que as partes acordaram entre si que essa condição será observada no período diurno (das 5 às 22 horas) ou noturno (das 22 às 5 horas). Dentro de um desses períodos, é dado à empresa modificar o horário do empregado, desde que haja motivo que justifique a medida. Em se tratando de mero capricho do empregador, teremos uma alteração unilateral do contrato de trabalho.*

5) *Discute-se, em doutrina, se o empregado é obrigado ou não a aceitar uma promoção. As opiniões dos autores se dividem. Entendem uns que o empregado não pode recusar a promoção oferecida pelo empregador; outros, afirmam que sim. Temos de compreender que um empregado, ao recusar vantagem oferecida por seu empregador, deve ter sobradas razões que justifiquem seu gesto. De qualquer modo, a promoção traz consigo alterações na prestação de serviços originalmente contratados e, em razão desse fato, tem o empregado de concordar com a promoção ou não.*

6) *Quando a alteração de uma condição de trabalho é considerada anulável, o prazo de prescrição começa a correr da data em que teve lugar a lesão ao direito do empregado; quando for classificada como ato nulo, a prescrição a que se refere o inciso XXIX do art. 7º da Constituição, só começa a ser contada após a extinção do contrato. Exemplo da primeira hipótese é a alteração do horário de trabalho, diferente daquele que consta expressamente do contrato; da segunda, a redução salarial. Neste último exemplo, a jurisprudência já sedimentada entende que o pagamento das diferenças salariais só abrange período de 60 meses anteriores ao do ajuizamento da reclamação.*

7) *É de indiscutível licitude o ato do empregador que reduz a quantidade de trabalho do empregado, sem que isto provoque redução do salário. O caso muda de figura quando essa redução do trabalho é imposta a um empregado que ganha por peça ou tarefa. Aí, teremos uma alteração contratual condenada por lei, uma vez que prejudica o empregado. Já abordamos a hipótese de substituição de equipamento ou de processo de produção, em que o empregado não deve ganhar menos do que anteriormente.*

A lei prevê uma hipótese em que a redução salarial se concretiza de maneira regular. É a da empresa que, em face da conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendam transitoriamente a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho; poderá fazê-lo mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho. Consoante o disposto no inciso VI do art. 7º da Constituição Federal, admite-se a redução do salário por meio de acordo ou convenção coletiva do trabalho. O acordo individual entre o empregado e a empresa com esse objetivo, é ilegal. Tem de revestir-se do caráter coletivo, isto é, abrangendo todos os empregados da empresa. A Lei n. 4.923, de 28 de dezembro de 1965, autorizava a redução salarial por prazo não superior a três meses e impunha um limite de 25% a essa diminuição salarial. A Carta Magna, ao abrir uma exceção ao princípio da irredutibilidade salarial, fê-lo sem quaisquer condicionamentos. Cabe às partes decidir sobre os pontos enfocados na supracitada Lei. Em nosso entender, a Lei n. 4.923 perdeu legitimidade nos pontos em que conflita com o inciso do art. 7º da Lei Fundamental.

Tem a questão vários aspectos que nos parecem relevantes e, por isso, vamos examiná-los embora sumariamente. Diante das dificuldades de ordem financeira ou econômica, deve a empresa comunicá-las a seus empregados e ao respectivo sindicato, para convencê-los de que a medida é realmente necessária, a fim de evitar um mal maior, qual seja, a dispensa maciça de empregados ou o fechamento da empresa. Aceitas as alegações do empregador, o sindicato reúne os interessados no assunto e põe em votação a proposta da empresa, depois de comunicar-lhes as conclusões do estudo feito e das informações e dados fornecidos pela empresa sobre as dificuldades por que vem passando. Dessa assembléia participarão os empregados da empresa que sejam sócios ou não do sindicato. Não esclarece a lei se a votação há de ser por escrutínio secreto. Lembramos, porém, que se aplica ao caso o disposto no art. 524, desta Consolidação (votação secreta).

Cabe à Delegacia Regional do Trabalho homologar o acordo entre a empresa e o sindicato. Na prática desse ato administrativo, aquela dependência do Ministério do Trabalho deve limitar-se à verificação de que todas as exigências legais, de natureza formal, foram cumpridas (assembléia, participação exclusiva de empregados da empresa, voto secreto, etc.). Se a empresa está ou não às voltas com problemas econômicos ou financeiros, é questão que escapa à competência da Delegacia Regional do Trabalho; cabe aos próprios interessados discutir este ponto e ninguém mais. Se as partes não chegarem a acordo, é facultado à empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Vara do Trabalho, em sua falta, ao Juiz de Direito com jurisdição na localidade.

Em consonância com o disposto no art. 867, parágrafo único, desta Consolidação, a sentença normativa, conforme o caso, entra em vigor no dia da sua publicação ou no dia imediato ao termo final do acordo, convenção coletiva ou sentença proferida em processo de dissídio coletivo.

Não acreditamos que uma empresa se anime a utilizar semelhante processo para diminuir suas despesas com pessoal. É por demais espalhafatoso e o fato logo chegará ao conhecimento dos credores, dos fornecedores da empresa e dos estabelecimentos de crédito. Aí, as dificuldades da empresa subirão de ponto. De notar que o processo, na Vara, pode desenvolver-se morosamente e, no seu término, meses após sua instauração, é bem provável que a empresa já se desinteressou da providência de exceção, porque se tornou irremediavelmente insolvente. É certo que a lei vigente autoriza o juiz a conceder, liminarmente, o pedido, mas não acreditamos que isto venha a ocorrer com freqüência.

O intervencionismo estatal nas relações de trabalho alcançou tais dimensões que, freqüentemente, as partes diretamente interessadas na questão ficam impossibilitadas de contorná-la, em virtude de uma norma legal muito rígida e divorciada da realidade. Em nome da proteção do hipossuficiente, às vezes se praticam alguns exageros cujas conseqüências são suportadas, apenas, por ele e não por aqueles que idealizaram essa mesma norma.

Até 6 meses após a cessação do regime aqui examinado, as empresas não poderão admitir novos empregados, antes de readmitir aqueles que forem dispensados durante a crise da empresa ou comprovarem que não atenderam, no prazo de 8 dias, ao chamado para readmissão.

Finalmente, as empresas beneficiadas pela Lei n. 4.923 não podem trabalhar horas extraordinárias durante o período em que se admitiu a redução da jornada ou de salários.

O que acabamos de dizer a respeito da Lei n. 4.923 tem como fundamento o inciso VI do art. 7º da Constituição Federal.

Supérfluo dizer que os salários resultantes do acordo coletivo podem ser, depois, majorados devido a uma sentença normativa ou pacto coletivo, na época própria.

8) *A modalidade salarial estabelecida em contrato de trabalho, em nossa opinião, não é modificável por ato unilateral do empregador, ainda que não acarrete qualquer prejuízo para o empregado. É o salário um dos mais importantes elementos do contrato de trabalho. Não deve ser alterado por decisão exclusiva da empresa.*

9) *Empregado que sempre percebeu em dinheiro sua remuneração não pode — de um momento para outro — vê-la transformada em salário misto: parte em espécie e parte "in natura". A recíproca também é verdadeira. Se, por motivos bem justificados, a empresa tem de suprimir a parte "in natura", cabe-lhe fazer uma razoável avaliação do serviço ou mercadoria e incorporar o correspondente valor no salário do empregado.*

10) *Empregado que não estava sujeito a horário nem a ponto tem o direito de insurgir-se contra o ato do empregador que quer obrigá-lo a bater ponto e a obedecer a horário. Na hipótese, porém, é legítimo o direito de o empregador estabelecer a hora em que, diariamente, o empregado deve ter contato com a empresa.*

11) *É muito comum o próprio empregado ter interesse em ser transferido de um para outro estabelecimento da empresa, sem qualquer mudança no seu salário e no trabalho executado. Se houver acordo entre as duas partes parece-nos incensurável essa transferência.*

12) *Não importa alteração unilateral do contrato de trabalho a determinação do empregador de transferir um empregado de um local insalubre ou perigoso para um outro, em que as condições de higiene ou de segurança sejam melhores e, por isso tornam inexigíveis os adicionais de insalubridade ou de periculosidade. O importante, no caso, é que o salário contratual e as condições de trabalho se mantenham inalterados. Seria uma incongruência censurar uma empresa porque procura propiciar as mais saudáveis condições de trabalho ao empregado.*

Poder-se-á alegar que, pelo tempo transcorrido, o adicional de insalubridade ou de periculosidade passou a integrar o salário do empregado. Se admitida esta alegação, estar-se-ão desestimulando, na empresa, as iniciativas tendentes a proteger a saúde e a vida do trabalhador. Demais disso, se as causas de insalubridade ou da periculosidade são eliminàveis a qualquer tempo, força é concluir que seus consectários legais também o são.

13) *O artigo sob comentário foi inspirado pelo princípio da irrenunciabilidade que* Americo Plá Rodriguez *define como a impossibilidade jurídica de alguém privar-se, voluntariamente, de uma ou mais vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho em benefício próprio ("Curso de Derecho Laboral", Acali Editorial, Montevideo, 1979, tomo I, 1º vol., pág. 48). Temos, nesse princípio, uma das características distintivas do Direito do Trabalho e do Direito Comum. Neste, prevalece o princípio da renunciabilidade e, naquele, o da irrenunciabilidade. Nem todos os direitos de índole trabalhista são irrenunciáveis. Por exemplo, é lícito ao empregado renunciar ao seu emprego. São irrenunciáveis aqueles direitos criados por norma de ordem pública ou aqueles, que por disposição expressa da lei, não podem ser renunciados. É nulo o ato afrontador do princípio da irrenunciabilidade.*

14) *No mundo empresarial, é fato comum o empregado ter de submeter-se a dispendiosos programas de treinamento e de especialização. No caso, é costume inserir-se no contrato de trabalho cláusula em que o empregado se compromete a trabalhar durante determinado período na empresa. Noutros casos, porque o empregado conheceu segredos de produção, se obriga a não prestar serviços a um concorrente até um ou mais anos depois da extinção do seu contrato de trabalho. Ambas as hipóteses não estão previstas em lei. Na primeira, não há ofensa à lei a obrigação do empregado de indenizar a empresa dos gastos realizados no treinamento, se não permanecer no emprego durante o lapso de tempo ajustado; na segunda, é perceptível um arranhão no princípio constitucional que assegura a liberdade de trabalho. No direito comparado, há exemplos favoráveis a essa modalidade de limitação àquele princípio constitucional. Numa tentativa de conciliar os interesses do empregado e da empresa, entendemos que o empregador deve oferecer ao empregado compensação financeira que o ajude a manter-se durante o período de inatividade, digamos forçada.*

15) *A lei não faz referência expressa ao "*jus variandi*", mas de há muito é ele reconhecido pela doutrina e pela jurisprudência. É a faculdade que tem o empregador de proceder, unilateralmente, a mudanças, não essenciais da relação de trabalho, a fim de atender a exigências do desenvolvimento da empresa. Em nenhuma hipótese, porém, tal mudança acarretará prejuízo de ordem salarial ao empregado.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 248, do TST — Adicional de insalubridade. Direito adquirido. A reclassificação ou descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial..

2) Enunciado n. 51, do TST — As cláusulas regulamentares que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do Regulamento.

2.1) Orientação Jurisprudencial n. 308, SDI-1, do TST: Jornada de Trabalho. Alteração. Retorno à jornada inicialmente contratada. Servidor Público. O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada inicialmente contratada não se insere nas vedações do art. 468, da CLT, sendo a sua jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes.

3) Enunciado n. 250, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Lícita é a incorporação ao salário-base das parcelas pagas a título de antigüidade e desempenho, quando não há prejuízo para o empregado.

4) Gratificação por exercício de cargo de confiança. Supressão. Quando o trabalhador recebe durante mais de 14 anos gratificação pelo exercício do cargo de confiança, a supressão do referido *"plus"* não pode ocorrer, sob pena de violar-se o princípio da irredutibilidade salarial. O § 1º do artigo 468 da CLT prevê apenas a possibilidade de reversão ao cargo efetivo. Em momento algum autoriza a supressão da gratificação percebida durante longo período. TST, SDI, E-RR-44521/92.1, *in* DJU 1.9.95, p. 27.665.

5) Jornada. Alteração. No momento em que o Estado se propõe a celebrar contrato de Direito Privado, como o de trabalho, abdica de suas prerrogativas especiais e se iguala ao empregador comum, sendo-lhe aplicável a norma trabalhista comum. Caracterizada a alteração contratual mais favorável ao empregado, com redução espontânea da carga horária pelo empregador, conservando o mesmo salário, não é admissível a modificação unilateral dessas condições, com o retorno ao sistema anterior, sob pena de ofensa ao art. 468 da CLT. TST, 1ª T., RR-101767/94.4, *in* DJU 20.4.95, p. 10.162.

5.1) Taxa de ocupação. Possibilidade de cobrança. A "taxa de conservação" criada e cobrada pela empresa está intimamente ligada ao contrato civil de comodato e não ao contrato de trabalho do qual é acessório. Assim entendendo, fatalmente teremos que admitir que não se aplicam no caso dos autos os arts. 462 e 468 da CLT, porque a existência e a cobrança da multicitada "taxa" está diretamente relacionada à conservação do imóvel usado em comodato, espantando a regência desse contrato pelos princípios insculpidos nos referidos dispositivos consolidados. TST, 4ª T., RR-259.542/96.8, *in* DJU de 30.10.98, p. 175.

6) Ver os seguintes Enunciados do TST que abordam hipóteses de alteração unilateral do contrato de trabalho: 87, 92, 97, 265, 288, 326 e 327.

7) Recurso ordinário em dissídio coletivo. Cláusula que proíbe a alteração contratual no curso do aviso prévio. A alteração do contrato de trabalho pode ser realizada por mútuo consentimento, desde que não resulte prejuízo para o empregado. A condição que a proíbe no curso do aviso prévio afronta a autonomia da vontade das partes contratantes. TST, SDC, RO-DC-126809/94.1, *in* DJU 12.5.95, p. 13.219.

8) O salário aleatório somente é permitido como sobresalário (*Délio Maranhão*). Sem efeito a cláusula contratual que garante o salário mínimo naqueles meses em que as comissões percebidas não atingem aquele parâmetro, o que determina a compensação no mês posterior do valor complementado pela empresa. O fato de haver o autor assinado o contrato não se traduz em ato jurídico perfeito face aos preceitos protetivos do art. 468 da CLT. Alijado resta em tais casos o princípio da *"pacta sunt servanda"*. TRT, 2ª Reg., RO-02930080587, *in* Rev. LTr 58-11/1.351 (novembro de 1994).

9) Função comissionada. Reversão ao cargo efetivo. A reversão do empregado comissionado ao seu cargo efetivo é lícita, *"ex vi"* do art. 468, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. No caso dos autos, tem-se que o autor exerceu a função por oito anos e dois meses e não por mais de dez anos, hipótese em que o entendimento prevalecente é no sentido da incorporação. TST, SDI, E-RR-32860/91.1, *in* DJU 30.6.95, p. 20.674.

10) As condições ínsitas ao cargo de confiança, como liberdade de horário, não configuram direito adquirido, a teor do art. 468, parágrafo único, da CLT, pois seu exercício durante anos não retira a situação de precariedade. TST, 15ª R., 4ª T., RO-6.192/95, *in* DOE 9.6.97, p. 90.

11) Gratificação de função. Integração ao salário. À face do que estatui o art. 468, § 2º, da CLT, induvidosa a possibilidade de o empregador reverter o empregado ao exercício do cargo efetivo se, por qualquer motivo, decai da confiança. Vale dizer: não há estabilidade no exercício da função de confiança em si. Esta Corte através da egrégia Seção de Dissídios Individuais, tem reiteradamente decidido que o empregado tem direito à manutenção do pagamento da gratificação de função percebida por 10 ou mais anos, mesmo com o afastamento do cargo de confiança, sem justo motivo. Recurso de revista conhecido e provido. TST, 1ª T., RR-208.511/95.6, *in* DJU de 5.6.98, p. 350.

12) Não importa em violação ao art.468, parágrafo único, da CLT, a manutenção da gratificação de função percebida por empregado ao longo de treze anos, mesmo após a reversão ao cargo efetivo. Não merece provimento agravo de instrumento oferecido em face de decisão interlocutória, denegatória de seguimento de recurso de revista, que se encontra em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência da E.SDI. Pertinência da Súmula n. 333 do TST.TST, 1ª, T., AIRR 597.563/1999.5 *in* DJU de 26.5.2.000, p. 384.

13) Embora os autores tenham sido contratados para laborarem em jornada de 8 horas diárias, por vários anos cumpriram jornada diversa em virtude de alteração introduzida pela Reclamada. O retorno à situação relativa ao contrato constitui alteração unilateral e prejudicial aos empregados que incrustam em seus contratos de trabalho situação mais benéfica. TST, SDI, E-RR 16977, *in* DJU 14.5.93, p. 9.152.

14) A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens inerentes ao cargo em comissão até então exercido. TST, 4ª T., RR-109.394/94.8, *in* DJU 23.6.95, p. 19.764.

15) Embargos declaratórios acolhidos para explicitar que a alteração do ajuste para a retribuição dos quilômetros rodados não constitui alteração contratual ilícita, porque os quilômetros rodados eram reembolsados e não decorreu prejuízo para o obreiro. TST, 3ª T., ED-RR 5.190/90.5, Ac. 3.610/91.

16) Prescrição. Alteração contratual. Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. TST, SDI-E-RR-7079/88.2, *in* DJU 8.5.92, p. 6.329.

17) O pagamento habitual de auxílio-alimentação a ex-empregados aposentados, por mais de vinte anos, não pode ser suprimido, sob pena de ofensa ao art. 468 da CLT e contrariedade ao Enunciado n. 51/TST. Registre-se que o fato de o empregador ser empresa pública em nada altera esse cenário. E isso porque referidos entes da administração indireta sujeitam-se ao disposto no artigo 173 da CF, que as submete ao regime jurídico próprio das empresas privadas, no tocante às relações trabalhistas. TST, SBDI1, AG-E-RR 438.914, *in* DJU de 27.10.2000, p. 534.

18) Salário contratual baseado no salário mínimo. Direito à permanência de critérios. Art. 468 da CLT. Inaplicabilidade do art. 7º, IV da Constituição Federal. O art. 7º, IV da CF não proíbe a vinculação ao salário mínimo quando se trata de contraprestação pecuniária, própria da relação de emprego, ínsita nos contratos de trabalho. Neste caso específico revela-se, ainda, que a fixação da remuneração em 8,5 salários mínimos ocorreu muito antes da promulgação da Carta vigente, aderindo, assim, ao contrato — art. 468 da CLT. TST, 2ª T., RR-58591/92.9, *in* DJU 1.7.94, p. 17.749.

19) Supressão do pagamento de adiantamento salarial. Inocorrência de alteração ilícita do contrato. Não constitui afronta ao artigo 468 da CLT, a alteração da data de pagamento dos salários, pelo empregador, se não há expressa previsão contratual ou normativa consecutiva (inteligência da Orientação Jurisprudencial n. 159, SDI/TST). Em época de pequena inflação, não há nenhuma razão para a prática de adiantamento salarial como mera vantagem para o empregado, e inegável oneração do empregador. É legítima a supressão do adiantamento que não é objeto de cláusula contratual ou normativa, constituindo-se em mero ato de vontade do instituidor, ao qual é reservado o direito de fazer cessar sua benevolência. TRT 21ª Reg., RO 27-4952-99-3, *in* Revista Ltr 67-091150.

Art. 469. Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

NOTA

1) *O dispositivo cuida da transferência do empregado em caráter definitivo e provisório.*

No tocante ao empregado de confiança, afastamo-nos do entendimento prevalecente na Justiça do Trabalho, de que sua transferência independe da existência, ou não, de uma necessidade de serviço.

O § 1º do artigo comporta as duas interpretações. À vista, porém, das características protetivas do Direito do Trabalho, pensamos que se deve acolher a exegese mais favorável ao empregado de confiança. Dessarte, sua transferência só se torna legítima se presente exigência do serviço.

Sabemos, outrossim, que se pacificou na Justiça do Trabalho a tese de que o empregado de confiança, em caso de transferência, não faz jus ao adicional de transferência (v. ED-RR-2498/90.7 da SDI e RR-73.978/93.3, da 2ª T., do TST).

Se a transferência for definitiva, é inquestionável que o empregado de confiança não faz jus ao referido adicional; e, em sendo ela de caráter provisório, pensamos ser exigível, na hipótese, o adicional, a menos que conste do contrato, expressamente, estar embutida, no salário ajustado, uma parcela para fazer face às despesas decorrentes da transferência provisória.

Tais exceções não podem ser usadas arbitrariamente pelo empregador. Em qualquer caso, deve haver um motivo que explique sua decisão de transferir para outra localidade o empregado. Inexistindo esse motivo, estar-se-á em presença de um abuso de direito.

2) *Do "caput" deste artigo se infere que, com a anuência do empregado, é lícita sua transferência para*

outra localidade, com ou sem mudança de domicílio. Na hipótese, não se faz preciso provar que a empresa tinha ou não justo motivo para essa providência.

Na hipótese, a aquiescência do empregado sempre desperta suspeita, pois, as circunstâncias são propícias à pressão irresistível do empregador.

3) *Nos casos previstos no artigo sob comentário e referentes ao empregado de confiança, poder-se-á considerar burla à lei o fato de o empregado não desempenhar, realmente, funções de confiança.*

4) *Não importa em alteração unilateral do contrato individual de trabalho a transferência do empregado para outra localidade, independentemente de sua anuência, ocorrendo necessidade de serviço. Enquanto durar essa situação, tem o empregado direito a 25% dos salários percebidos e isto como pagamento suplementar. "In casu", é imprescindível que a empresa demonstre a necessidade de serviço, sob pena de contrato de dissolver pelo ato ilícito da transferência imotivada.*

5) *Tem a Justiça do Trabalho entendido que o empregado faz jus a um suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte, quando removido para um outro estabelecimento, ainda que na mesma localidade, mas em sítio muito distante. A verdade é que o empregado, no caso, está recebendo uma ajuda de custo para fazer face a uma despesa vinculada à execução do contrato de trabalho. A correspondente verba não tem caráter salarial.*

6) *A Lei n. 6.203, de 17 de abril de 1975, deu nova redação ao § 1º e acrescentou o § 3º ao artigo sob comentário.*

7) *No art. 70, do Código Civil de 2003, temos o conceito de domicílio: "O domicílio da pessoa natural é o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo de definitivo".*

8) *Não diz a lei o que seja "real necessidade do serviço". Para os efeitos do supracitado artigo, entendemos que existe essa necessidade quando uma tarefa de interesse da empresa, mas sempre de caráter temporário, exige o deslocamento do empregado para outro município. Essa tarefa, exemplificadamente, pode ser o exame prévio de um equipamento ou de matéria-prima que a empresa vai adquirir; assistência técnica a um cliente que comprou, da empresa, máquina ou equipamento; orientação àqueles que, em determinada região, irão representar a empresa ou atuar como caixeiros-viajantes etc. Essa transferência deve ter a duração exigida pelo trabalho a ser realizado. Em se tratando de transferência de caráter permanente, sem o pressuposto da "real necessidade de serviço", o ato do empregador será arbitrário, ainda que pague o adicional previsto nesta Consolidação, ato que poderá justificar a rescisão do contrato de trabalho. Não diz a lei qual o critério a ser adotado pelo empregador na escolha daquele que deverá transferir-se para atender a uma real necessidade do serviço. Destarte, no caso, o empregador age com liberdade mas a escolha sempre terá de recair sobre o empregado obrigado contratualmente a prestar os serviços exigidos em outra cidade.*

O § 2º do artigo em epígrafe considera lícita a transferência do empregado na hipótese de extinção do estabelecimento. A doutrina, univocamente, vem entendendo que também são alcançados por essa norma os casos de transferência do estabelecimento ou de extinção de uma de suas seções.

9) *A Lei do Inquilinato (Lei n. 8.245, de 18.10.91) reza, no parágrafo único do art. 4º* — verbis — *: "O locatário ficará dispensado da multa se a devolução do imóvel decorrer de transferência, pelo seu empregador, privado ou público, para prestar serviços em localidade diversa daquela do início do contrato e se notificar, por escrito, o locador com prazo de, no mínimo, trinta dias de antecedência."*

Evidentemente, a comunicação escrita (por via postal com AR ou por intermédio do Cartório de Títulos e Documentos) sobre o fato deve ser acompanhada da prova de que o locatário foi realmente transferido, para outra localidade, pelo empregador.

10) *O inciso IX do art. 659 desta Consolidação autoriza o Juiz de uma Vara do Trabalho a conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações que visem a tornar sem efeito transferência disciplinada pelos parágrafos do artigo sob comento.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 29, do TST — Empregado transferido por ato unilateral do empregador para local mais distante de sua residência tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

2) Enunciado n. 43, do TST — Presume-se abusiva a transferência de que trata o art. 469, § 1º da CLT, sem comprovação da necessidade de serviço.

3) Adicional de transferência. Art. 469 da CLT.Nos termos da Orientação Jurisprudencial n.113 desta SDI, a provisoriedade é o fator determinante a ensejar o pagamento de adicional de transferência previsto no art.469, § 3º, da CLT, pouco importando se o empregado exercia cargo de confiança ou se havia cláusula prevendo a possibilidade de transferência. TST, SBDI1, E-RR 372.095, *in* DJU de 10.11.2000, p. 527.

4) O exercício de cargo de confiança afasta o direito ao adicional de transferência. Inteligência do art. 469, § 1º da CLT. TST, 2ª T., RR-65.380/92.5, *in* DJU 4.8.95, p. 22.861.

5) O fato de constar no contrato cláusula explícita de transferência, não se comprovando real necessidade de serviço, não exime o empregador do pagamento do adicional previsto no § 3º, do art. 469, da CLT. TST, SDI, E-RR-67.734/93.1, Ac. 2.282/95.

5.1) Existindo cláusula de transferência pela qual o empregado se obriga a prestar serviços em outras localidades abrangidas pelo estabelecimento, não é devido o adicional respectivo. TST, SDI, E-RR-182.774/95.4, Ac. 3.898/95.

6) Transferência. Adicional. Cargo de confiança. O parágrafo 3º do art. 469 da CLT, ao dispor sobre a transferência provisória por necessidade de serviço mediante o pagamento de um adicional de 25% (vinte e cinco por cento), não discrimina os exercentes de cargo de confiança. TST, 3ª T., RR-150.670/94.4, *in* DJU 1.9.95, p. 27.710.

7) Adicional de transferência. Cargo de confiança. Previsão contratual. I — A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o exercício do cargo de confiança e a previsão contratual apenas justificam a transferência em razão da real necessidade de serviço, sendo devido, em qualquer das hipóteses, o adicional previsto no § 3º do art. 469 da CLT, quando verificada a transferência provisória. TST, 1ª T., RR-278.728/96, *in* DJU 13.11.98, p. 275.

8) Adicional de transferência. O fato de existir cláusula implícita ou explícita prevendo a transferência não exime o empregador do pagamento do adicional respectivo. Por outro lado, de acordo com o § 3º, do art. 469 da CLT, havendo real necessidade de serviço, como na hipótese dos autos, o adicional é sempre devido. TST, 2ª T., RR-127.861/94.0, *in* DJU 23.8.96, p. 29.524.

9) Adicional de transferência. O *decisum a quo* deve prevalecer, com respaldo na legislação consolidada. O § 3º do art. 469 estabelece que a percepção do adicional de transferência tem como pressuposto básico, a transferência provisória, haja vista que o preceito acima mencionado dispõe que o adicional é devido enquanto durar esta situação. Comprovado pelo Egrégio Regional que a transferência se deu em caráter definitivo, não há que se falar em pagamento de adicional. Com efeito, o empregado tem direito a tal parcela quando é transferido provisoriamente para local diverso daquele que foi celebrado o contrato, desde que a transferência determine necessariamente a mudança de seu domicílio. Todavia, se a transferência assume caráter definitivo, não cabe o pagamento do referido adicional, pelo que se infere no § 3º do art. 469 da CLT. TST, 5ª T., RR-163.606/95.3, *in* DJU 7.7.95, p. 20.954.

10) Adicional de transferência. Em sendo a transferência do empregado de natureza definitiva, indevido o adicional respectivo. TST, SBDI-1, E-RR-118.679/94.4, *in* DJU 13.9.96, p. 33.435.

11) Adicional de transferência. É razoável o entendimento de que apenas os empregados definitivamente transferidos fazem jus ao referido adicional, por força da redação do § 3º do art. 469 da CLT. Tal decisão está em consonância com a iterativa, atual e notória jurisprudência da Seção de Dissídios Individuais. Recurso não conhecido, por aplicação dos Enunciados ns. 221 e 333 do TST. Auxílio-moradia. A não concessão do referido auxílio não está sujeita à regulamentação do art. 7º, VI, da Constituição Federal, o qual protege o valor nominal do salário. Inexiste, na espécie, ofensa ao dispositivo constitucional. Recurso não conhecido. TST, 1ª T., RR-118.090/94.4, in DJU 9.8.96, p. 27.292. (Nota do autor: o Enunciado n. 221 citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST)**.**

12) O simples fato de o empregado ocupar cargo de confiança, ou a previsão da transferência no contrato de trabalho, apenas a torna lícita se houver a necessidade de serviço, mas isso não exclui o direito ao adicional. TST, SDI, E-RR26.241/91.2, *in* DJU 31.10.96, p. 42.184.

13) Adicional de transferência. Somente é devido se esta se deu em caráter provisório (§ 3º do art. 469 da CLT. *in* casu, trata-se de transferência definitiva de empregado ocupante de cargo de confiança, prevendo o seu contrato a condição de transferibilidade. TST, 1ª T., RR-153452/94.3, *in* DJU 1.9.95, p. 27683.

14) Adicional de transferência. Reclamante não faz jus ao pagamento do adicional de transferência, consoante o § 3º do art. 469 da CLT, que assegura apenas a percepção da referida parcela, nos casos de transferência provisória. TST, 2ª T., RR-241.073/96.5, *in* DJU de 22.8.97, p. 39.068.

15) 1. O percebimento do adicional de transferência fica condicionado à efetiva mudança de domicílio do empregado (art. 469, *caput*, da CLT). 2. A alteração do local da prestação de serviço para outro estabelecimento da empresa no mesmo município, bem como a situação de mudança para outro município próximo, sem que isso acarrete o deslocamento do domicílio do autor, dada a existência de transporte intermunicipal de fácil acesso, não implicam direito ao adicional de transferência, por não haver quaisquer ônus a serem suportados pelo empregado. TST, SEDI-1-E-RR-209.557/95.0, *in* DJU de 3.10.97, p. 49.451.

16) Adicional de transferência. O § 1º do artigo 469, da Consolidação das Leis do Trabalho, permite, em caso de "real necessidade de serviço", que o empregador transfira, unilateralmente, para localidade diferente da originalmente pactuada, e que implique em alteração de domicílio, o empregado exercente de função de confiança, mas, não isenta aquele do ônus ordenado pelo § 3º do supramencionado artigo. TST, 1ª T., RR-150502/94.1, *in* DJU 16.6.95, p. 18.480.

17) Adicional de transferência. Viola o artigo 469 da CLT decisão que, mesmo asseverando inexistir mudança de domicílio do empregado, condena a empresa ao pagamento de adicional de transferência. Embargos conhecidos e providos, a fim de excluir a parcela adicional de transferência. TST, SDI, E-RR-88.802/93.5, *in* DJU 9.8.96, p. 27.269.

18) Do adicional de transferência. O cargo de confiança constitui-se em uma das exceções à regra geral da ilicitude do ato de transferir o empregado detentor dessa condição especial na prestação de serviços, pois a função pressupõe uma relação mais direta entre empregado e empregador, conforme o que dispõe o art. 469, § 1º da CLT. O § 3º do referido artigo dispõe sobre a transferência provisória por necessidade, ficando obrigado a um pagamento suplementar de 25%, não discriminando os exercentes de Cargo de Confiança e os que têm inserida em seus contratos, Cláusula Assecuratória de Transferência. Recurso de Revista conhecido e provido. TST, 3ª T., RR-182774/95.4, *in* DJU 16.8.96, p. 28.313.

Art. 470. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

NOTA

1) *A importância percebida pelo empregado para fazer face às despesas resultantes da transferência não integram seu salário para qualquer efeito, por serem de natureza indenizatória.*

2) *No art. 469, foram analisadas as várias hipóteses legais que autorizam a transferência do empregado para outra localidade, com mudança de domicílio. Na ocorrência de uma dessas hipóteses, tem a empresa o encargo de custear as despesas da mudança.*

3) *O artigo sob comentário é por demais conciso, ou melhor, incompleto. No que tange às despesas do empregado, deveria ser mais explícito. Em nosso entendimento são despesas com que a empresa, na hipótese, tem de arcar: embalagem de móveis e utensílios do empregado; transporte não apenas do interessado, mas de seus familiares; diferença, para mais, do aluguel do imóvel com as mesmas dependências e grau de conforto daquele que, devido à transferência, o empregado deixou; multa contratual prevista no contrato de locação que, em virtude da ordem de transferência emanada do empregador, foi rompido a destempo. Por derradeiro, parece-nos fora de dúvida que o empregado deve perceber o salário relativo aos dias que falta ao serviço, devido à mudança de responsabilidade do empregador.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 29, do TST — Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

CAPÍTULO IV

DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

Art. 471. Ao empregado, afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

NOTA

1) *Há situações que paralisam alguns ou todos os efeitos ou cláusulas de um contrato individual de trabalho. Nossa Consolidação agrupa tais situações em duas classes, denominadas de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho. Não define o que seja cada uma delas. Há mesmo autores que proclamam a desnecessidade de tal dicotomia. É certo, ainda, que na doutrina estrangeira não se fala em suspensão e interrupção do contrato laboral. De qualquer modo, nosso direito material alude a ambos os institutos e, por isso, não podemos ignorá-los.*

Estamos em que as disposições esparsas da CLT e da legislação extravagante sobre a matéria nos autorizam a dizer que um contrato de trabalho se acha suspenso quando todos os direitos e deveres dele decorrentes para as duas partes ficam paralisados. No caso, o contrato de trabalho tem apenas sua existência assegurada. Na interrupção, alguns dos efeitos do contrato subsistem, como, por exemplo: o cômputo do tempo de serviço para os fins previstos em lei, a remuneração, o direito a férias, etc. Neste Capítulo, serão apreciadas as várias hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho.

2) *A suspensão do contrato de trabalho do empregado, por motivo de doença, desobriga a empresa da contribuição ao Fundo de Garantia. De notar, porém, que os primeiros quinze dias de afastamento, no caso, não são de suspensão, mas de interrupção do contrato, porque o empregado recebe o salário correspondente ao período. Nesse período, é devida a citada contribuição.*

3) *A greve legítima suspende o contrato de trabalho e, em razão disso, as correspondentes faltas ao serviço não são passíveis de punição nem são obrigatórias e automaticamente remuneradas. Consoante o art. 7º da Lei n. 7.783, de 28.6.89, as relações obrigacionais, durante o período de greve, deverão ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. Estamos em que esta última terá de ater-se à legislação específica.*

4) *Acarreta a suspensão do contrato de trabalho o afastamento do empregado para desempenhar mandato sindical.*

A nova Lei do FGTS (Lei n. 8.036/90) é omissa quanto a esse ponto. Inobstante, entendemos que subsiste a obrigação de a entidade sindical, no caso, recolher a contribuição ao Fundo.

5) *Considera-se inexistente o aviso prévio dado a empregado afastado do serviço por motivo de doença. É que, no caso, está ele impossibilitado de cumprir o aviso e, portanto, de procurar novo emprego. O aviso prévio integra-se no tempo de serviço, para todos os fins legais.*

6) *Consoante o disposto no artigo sob estudo, são asseguradas ao empregado que, retorna ao serviço, todas as vantagens conferidas à sua categoria durante a ausência da empresa. Ocioso dizer que essa norma abrange os casos de interrupção e de suspensão do contrato de trabalho. No primeiro caso, fica a empresa obrigada a recolher ao FGTS, mensalmente, as contribuições previstas na Lei n. 8.036/90. Encontram-se nesse caso os acidentados do trabalho, os convocados para o serviço militar obrigatório e a mulher na licença-maternidade. Tanto na interrupção como na suspensão do contrato de trabalho, o empregado gozará de todas as vantagens concedidas a seus colegas durante o período de afastamento, especialmente as de natureza salarial. Em se tratando de interrupção do contrato, as contribuições ao FGTS terão de acompanhar a evolução do salário durante o tempo em que o trabalhador estiver afastado do serviço.*

7) *O poder disciplinar é correlativo ao poder de direção do empregador. A vida interna de uma empresa ficaria seriamente ameaçada se seu administrador não tivesse o poder de estabelecer normas para a preservação da ordem e da disciplina no ambiente de trabalho. Violada uma dessas normas, tem o empregador o direito de punir o infrator até o limite admitido por lei, qual seja, 30 dias de suspensão. No cumprimento dessa penalidade, o empregado não trabalha e não recebe salário. O contrato está suspenso.*

Em doutrina, há quem sustente ter a Justiça o poder de reduzir a penalidade imposta pelo empregador; outros pensam que ela pode, apenas, perquirir a existência ou não da infração, sendo-lhe vedado dosar a penalidade. Estamos com os últimos. Em lugar do abrandamento da penalidade reconhecida como exagerada, é melhor concluir que se tornou impossível o prosseguimento da relação de emprego ou, ainda, ordenar o cancelamento da sanção.

8) *A atual Lei Acidentária — Lei n. 8.213, de 24.7.91, arts. 19 a 23 e outros — dispõe que o acidentado, enquanto estiver incapacitado para o trabalho, terá direito a um auxílio-doença a cargo da Previdência Social. Esse benefício é pago por tempo que a lei não predeterminou. Destarte, enquanto estiver no gozo desse benefício, contar-se-á o tempo de afastamento como de tempo de serviço. Demais disso, terá direito às contribuições ao Fundo de Garantia.*

A Emenda n. 20, de 15.12.98, restabeleceu a privatização do seguro de acidentes do trabalho dando nova redação ao § 10, do art. 201 da Constituição Federal.

9) *É contado como tempo de serviço o período em que a mulher se afasta do trabalho por motivo de maternidade. O salário tem de ser pago pela Previdência Social até o teto do salário-benefício e, o restante, quando ultrapassar este limite, pela empresa.*

10) *Enquanto suspenso o contrato de trabalho, não corre a prescrição de quaisquer vantagens concedidas durante o afastamento do empregado por motivo de doença ou de acidente de trabalho. Diz o artigo em epígrafe que tais vantagens são asseguradas ao empregado "por ocasião de sua volta". Logo, é a partir do retorno ao serviço que começa a fluir o prazo prescricional.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 269, do TST — O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço deste período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

2) Suspensão do contrato de trabalho. Art. 472, § 2º, da CLT. A suspensão do contrato de trabalho por prazo determinado, por força de licença médica, não acarreta a prorrogação de seu termo final. Inteligência do art. 472, § 2º, da CLT. TST, 5ª T., RR-29.244/91.5, *in* DJU 30.10.92, p. 19.636.

3) Atestado médico. Validade. Serviço médico credenciado pelo sindicato da categoria. Imprestabilidade. Enunciado n. 282. Levando-se em conta as conseqüências jurídicas da suspensão do contrato para os primeiros quinze dias de afastamento, indispensável, para tanto, que o atestado médico, justificador de ausência, seja expedido pelo serviço médico da empresa, ou por esta mantido mediante convênio, sendo imprestável o atestado expedido por serviço médico credenciado pelo sindicado de classe. Nesse sentido é a orientação contida no verbete 282 desta Corte. TST, 3ª T., RR-95702/93.7, *in* DJU 1.9.95, p. 27.721.

Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar ou de outro encargo público não constituirá motivo para a alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de trinta dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

§ 2º Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho.

§ 4º O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada, com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo.

§ 5º Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração.

NOTA

1) *Dispõe o artigo em epígrafe que o fato de o empregado ausentar-se devido às exigências do serviço militar e para desempenho de encargo público não pode constituir-se em motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho. Com maior razão, acrescentamos, um daqueles dois fatos também não permite que, durante o afastamento do empregado, promova a empresa sua despedida.*

2) *Estabelece o § 3º, do artigo sob estudo, que, "ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional", poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. Na hipótese, interesse relevante para a segurança nacional é aquele que pode pôr em risco qualquer atividade ou instituição vinculada à ordem interna ou à soberania nacional. Não diz a lei que o empregado é acusado da prática de uma infração penal ou de um ilícito trabalhista, envolvendo interesse da segurança nacional. Diz, tão-somente, que, em existindo esse interesse, é dado à autoridade competente promover o desligamento do empregado da empresa. Cabe a essa autoridade reunir as provas e elementos outros que justifiquem a medida e promover a necessária representação à Procuradoria Regional do Trabalho, cumprindo a esta providenciar, desde logo, a instauração do inquérito administrativo. Daí se conclui que a última palavra, no caso, é dada pela Justiça do Trabalho. A ela compete dizer se existe algo capaz de justificar o afastamento do empregado, algo que pode ser um motivo de interesse da segurança nacional, gerado pelo comportamento do empregado, incompatível com as atividades da empresa dedicada a programa industrial ou de prestação de serviços úteis à segurança nacional. Durante os primeiros 90 dias de afastamento do empregado, terá ele direito à remuneração. Excedido esse prazo ou reconhecendo a Justiça que inexiste o motivo de relevante interesse para a segurança nacional, cabe à União (os agentes desta são sempre os responsáveis pela averiguação de delitos previstos na Lei de Segurança Nacional) ressarcir os prejuízos sofridos pelo empregado.*

3) *O serviço militar, a que alude o artigo, é, inquestionavelmente, o que se presta de forma compulsória.*

4) *O encargo público que, com maior freqüência, afasta o empregado do serviço, é o exercício de mandato eletivo (vereador, deputado ou senador). Uma outra figura era a do juiz classista, mas que, hoje, está extinta com a Emenda Constitucional 24.*

5) *Diz a lei que o empregado, para ter direito à volta ao cargo que deixou em virtude de exigências do serviço militar ou encargo público, deve — dentro do prazo de 30 dias a contar da data em que cessou o motivo do afastamento — comunicar seu desejo ao empregador por telegrama ou carta registrada. É claro, que, feita essa comunicação dentro do prazo referido, não tem o empregado o direito de ficar indefinidamente desligado da empresa.*

Diz expressamente o § 2º do art. 60, da Lei do Serviço Militar (Lei n. 4.375, de 17.8.64), que "perderá o direito de retorno ao emprego, cargo ou função que exercia ao ser incorporado, o convocado que engajar". Por outras palavras, deixa de ser amparado pelo art. 472, da CLT, o convocado que, após expirado o período de serviço militar compulsório, permanecer voluntariamente nas Forças Armadas.

6) *O tempo de afastamento por motivo de serviço militar obrigatório não interrompe nem suspende o curso do prazo de contrato a termo. Contudo, até o término do prazo contratual, o empregador fica sujeito às obrigações previstas em lei (contribuições ao FGTS, férias, 13º salário etc.). A natureza do contrato a prazo, bem como seus pressupostos, não admite outra tese.*

7) *Nenhuma repercussão tem, no contrato de trabalho a prazo, sua suspensão ou interrupção.*

Em ambas as hipóteses, há que se respeitar a vontade das partes traduzida na celebração do contrato a termo.

8) *A autoridade competente para solicitar ao empregador o afastamento do empregado é aquela que tem o encargo legal de apurar ou de julgar fatos que ameacem a segurança nacional. Durante o afastamento motivado pela aplicação dessa norma legal terá o empregado direito a salário por três meses. Escoado esse prazo sem que haja pronunciamento da Justiça a respeito, estamos em que não se pode recusar ao empregado a volta ao serviço. O tempo de afastamento, na hipótese de o empregado não ser considerado culpado de crime contra a segurança nacional, será computado como tempo de serviço para fins legais.*

9) *A empresa deve continuar contribuindo para o Fundo de Garantia se o empregado acidentar-se no serviço ou afastar-se do emprego por motivo de serviço militar obrigatório.*

10) *Esta Consolidação silencia quanto aos efeitos, no prazo prescricional, do afastamento do empregado por motivo de doença ou de acidente do trabalho, isto é, na suspensão e na interrupção do contrato de trabalho.*

V. nota 10 do art. 471.

JURISPRUDÊNCIA

1) Contrato de experiência. Afastamento do empregado em virtude de doença. O afastamento do empregado em virtude de doença só não será computado na contagem do prazo de duração do contrato de experiência, desde que exista cláusula expressa em sentido contrário. Interpretação do art. 472, § 2º, da CLT. TST, 1ª T., RR-113.675/94.0, *in* DJU 25.11.94, p. 32.434.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I — até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II — até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III — por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV — por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V — até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI — no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei n. 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

VII — nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII — pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo (*inciso acrescentado pela Lei n. 9.853, de 27.10.99*).

NOTA

1) *O item VI foi acrescentado ao artigo pelo Dec.-lei n. 757, de 12 de agosto de 1969 (DOU de 13.8.69). As exigências contidas no supracitado dispositivo da Lei do Serviço Militar e que podem justificar faltas ao serviço são as seguintes: apresentar-se o reservista, quando convocado, no local e prazo que lhe tiverem sido determinados; apresentar-se, anualmente, no local e data que forem fixados para fins de apresentação das reservas ou cerimônia cívica do Dia do Reservista; comunicar, dentro de 60 dias, pessoalmente ou por escrito, à organização militar mais próxima, as mudanças de residência.*

O inciso VII foi acrescido pela Lei n. 9.471, de 14.7.97.

Na hipótese tem o empregado de apresentar à empresa prova de que está realizando exames vestibulares para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

2) *Empregado que falta ao serviço por motivo de doença devidamente comprovada, até 15 dias, tem direito a salário, na forma prevista no art. 60, § 3º da Lei n. 8.213, de 24.7.91.*

3) *O artigo supracitado teve sua redação alterada pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.*

4) *As ausências ao serviço previstas neste artigo são de natureza legal, isto é, são autorizadas por lei e, por isso, se incorporam no tempo de serviço do empregado, para todos os efeitos legais.*

5) *O Dec.-lei n. 715, de 30 de julho de 1969, deu a seguinte redação ao § 4º do art. 60, da Lei n. 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar): "Todo convocado matriculado em Órgão de Formação de Reserva que seja obrigado a faltar a suas atividades civis, por força de exercício ou manobras, ou reservista que seja chamado para fins de exercício de apresentação das reservas ou cerimônia cívica, do Dia do Reservista, terá suas faltas abonadas para todos os efeitos". Temos que os empregados, alunos de Órgãos Formadores da Reserva das Forças Armadas, não perderão a remuneração dos dias que faltarem ao serviço por motivo de exercício ou manobras. Nenhum reflexo, também, terão essas faltas no período de férias, de vez que o precitado dispositivo da Lei do Serviço Militar diz que tais faltas serão abonadas para todos os efeitos.*

6) *Consoante o disposto no parágrafo único do art. 419, do CPC, a testemunha sujeita à legislação trabalhista não sofre qualquer desconto salarial.*

7) Licença-Paternidade — *Estabelece o inciso XIX do art. 7º da CF: "licença-paternidade, nos mesmos termos fixados em lei". O § 1º do art. 10 das Disposições Constitucionais Transitórias acrescenta que "até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias".*

Nenhuma dessas normas esclarece se tal licença é remunerada ou não.

Enquanto não sobrevém a lei referente à matéria, temos como certo que a falta ao trabalho por motivo de nascimento de um filho durante cinco dias não enseja qualquer punição, ficando a critério do empregador pagar ou não, salário ao empregado.

Temos como certo, outrossim, que essa licença-paternidade nada tem a ver com a ausência ao serviço por um dia no decorrer da primeira semana após o nascimento do filho (inciso III do art. 473 da CLT).

8) *Consoante o § 11, do art. 6º da Lei n. 8.212, de 24.7.91, serão abonadas as ausências do trabalho do empregado que for membro do Conselho Nacional de Seguridade Social. Por extensão e analogia, a norma favorece também aos empregados que integrarem os Conselhos setoriais (previdência, saúde e assistência social) da seguridade social.*

9) *A expressão "dias consecutivos" usada nos incisos II e V deste artigo significa um dia após outro, sem levar em conta feriado ou domingo intercalares.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 155, do TST — As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas dos seus salários.

2) Atestado médico. Faltas. Abono. Empresa com serviço médico próprio. Cabe à empresa abonar as faltas de seu empregado quando esta possui serviço médico próprio. Não tem validade, para esse fim, o atestado emitido por médico não vinculado a entidade oficial, convênio ou ao serviço médico do empregador. TST, 2ª T., RR-4.888/89.5, *in* DJ de 15.6.90, p. 5.618.

3) Incabível, por falta de base constitucional, a imposição de cláusula que concede abono de faltas ao empregado estudante. STF, 1ª T., RE-109.397-8, *in* DJU 1.3.96, p. 5013.

4) Enunciado n. 15, do TST — A justificação da ausência do empregado, motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

5) Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última, mediante convênio, compete abonar os primeiros quinze dias de ausência ao trabalho. TST, SDI, E-RR-4.488/84, *in* DJU de 16.3.90, p. 1.881.

Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

NOTA

1) *A jurisprudência dominante dos tribunais trabalhistas é no sentido de que cabe ao juiz verificar se a penalidade imposta ao empregado foi justa. Têm-se recusado os nossos tribunais a graduar a penalidade, agravando-a ou atenuando-a.*

Do texto sob comento, infere-se que suspensão superior a 30 dias acarreta, automaticamente, a extinção do contrato de trabalho por ato arbitrário do empregador.

Se o ato faltoso demandar penalidade de maior duração, cabe ao empregador promover a rescisão contratual por falta grave.

2) *A recusa do empregado em assinar a segunda via da carta de advertência ou de suspensão, segundo nosso entendimento, não se equipara a falta disciplinar. Não se trata de algo a que esteja obrigado a cumprir. Na lei e no contrato individual de trabalho não se consagra essa exigência. Reconhecemos, porém, que a jurisprudência trabalhista se inclina ora a favor ora contra esse ponto de vista.*

3) *Empregado suspenso do serviço, disciplinarmente, não tem direito à contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.*

4) *Fato muito freqüente é o empregado adoecer durante o período de suspensão do serviço por haver cometido um ato irregular ou condenável. Se a doença se manifestou durante o prazo da punição, nada tem a empresa de pagar-lhe a título de salários (por força de lei, os primeiros quinze dias de afastamento do serviço, por motivo de doença, são integralmente remunerados); se, porém, ficar provado que o ato de suspensão se consumou quando o empregado já adoecera e disto deu ciência ao empregador, é inquestionável seu direito à remuneração. Na hipótese, a suspensão do serviço para cumprimento de penalidade terá de efetivar-se após o restabelecimento do empregado.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 77, do TST — Nula é a punição do empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obriga a empresa, por norma regulamentar.

2) Rescisão indireta. Prazo para denunciar. A resolução do contrato de trabalho, por inexecução faltosa do empregador, deve ser denunciada, em juízo, imediatamente, sob pena de configurar-se o abandono de emprego, na hipótese de afastamento do trabalhador por tempo superior a 30 dias, sem motivo justificado. TRT 8ª Reg., 2ª T., R. Ex Off 2.007/92, Ac. proferido em 22.3.93.

3) Rescisão indireta do contrato de trabalho. O decurso de longo tempo entre a falta apontada pelo empregado e o pedido de decretação de dissolução contratual pela via oblíqua, torna desaconselhável o rompimento da relação de emprego. Para tanto, indispensável a atualidade do pedido da mesma forma como exige-se tal requisito para a aplicação da punição a empregado faltoso. Recurso do reclamante não provido. TRT 6ª Reg., 2ª T., RO 2.939/81, Bol. de Leg. e Jur. TRT 6ª Reg., 03/92, ano XVI, p. 48.

4) Intolerável a punição duas vezes do obreiro pela prática de uma só falta. Ademais, firme na Súmula n. 316/STF, a simples adesão ao movimento paredista não significa ato faltoso. TRT 3ª Reg., 4ª T., RO 4.126/92, *in* DJMG 5.12.92, p. 69.

5) Não pode prevalecer a penalidade imposta a funcionários que denunciariam graves irregularidades ocorridas na Comissão Permanente de Licitação do seu órgão sob o fundamento de que essas denúncias eram infundadas. TRT 8ª Reg., R. *Ex Off.* 2.647/90, ac. publicado em sessão de 22.3.91.

6) Perdão e reincidência. O fato de o empregador relevar ato ensejador de justa causa não implica que a reincidência também seja relevada. TRT 2ª Reg., 2ª T., Proc. 02900227288, *in* "Synthesis" n. 16/93, p. 254.

7) Falta grave. Caracterização. A reiteração da falta capaz de caracterizar a desídia somente exsurge quando o empregado, já advertido, volta a praticá-la. Sem a expressa advertência anterior não há de se falar em reiteração, pois as falhas antecedentes não punidas são tidas como perdoadas e aceitas. TRT 2ª Reg., 8ª T., Proc. 02900241205, *in* DOESP 18.11.92.

8) Injusta a pena de advertência aplicada ao empregado que, durante a jornada de trabalho, ausenta-se para comparecer à reunião na Delegacia Regional do Trabalho na condição

de Presidente do Sindicato a que está filiado, tendo avisado previamente ao empregador. TRT, 10ª R., 1ª T., RO 101/83, DJU 9.12.85, p. 22794.

Art. 475. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do artigo 497.

§ 2º Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

NOTA

1) *A Lei n. 9.032, de 28.4.95, deu ao art. 101, da Lei n. 8.213, de 24.7.91 a seguinte redação: "O segurado em gozo de auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e o pensionista inválido estão obrigados, sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo da Previdência Social, processo de reabilitação profissional por ela prescrito e custeado, e tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue que são facultativos". Deste modo, a qualquer tempo, o aposentado por invalidez pode recuperar sua capacidade laborativa e retornar ao serviço. A nosso ver, se o empregado obtiver alta médica, mas, impossbilitado de exercer a antiga função, deve-se manter o benefício até que se conclua o processo de reabilitação ou de requalificação profissional.*

2) *Acerca do benefício do aposentado por invalidez o art. 47, da Lei n. 8.213, de 24.7.91, diz resumidamente o seguinte: a) cessa o benefício se a recuperação laborativa ocorre dentro de cinco anos e o segurado retorna à antiga função na empresa; b) se o segurado for declarado apto para o exercício de trabalho diverso daquele que exercia anteriormente, será mantida a aposentadoria sem prejuízo da volta à atividade: por seis meses integralmente contados da recuperação da capacidade; com redução de 50%, no período seguinte de seis meses; com redução de 75% por igual período.*

No caso particular do acidentado no trabalho, o art. 118 da Lei n. 8.213, de 24.7.91, garante-lhe o emprego por 12 meses após a alta dada pelo INSS.

3) *O substituto do empregado afastado por aposentadoria por invalidez só não terá direito a qualquer indenização, quando da celebração do contrato, se tiver sido notificado do caráter transitório de seu contrato de trabalho. Durante a substituição, se o empregado for dispensado sem justa causa terá direito, sem dúvida alguma, à indenização prevista em lei.*

4) *Enquanto o empregado aposentado por invalidez, seu contrato de trabalho se acha suspenso e, por isso, não tem a empresa que depositar em sua conta vinculada a contribuição de que trata a Lei do Fundo de Garantia. O substituto desse empregado tem direito à conta vinculada para receber as contribuições ao FGTS. Referimo-nos à aposentadoria por invalidez provocada por doença ou acidente sem relação com o trabalho.*

Sobre a vítima de acidente do trabalho aposentada por invalidez, ver item 2 do art. 4º.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 159, do TST — Substituição — Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. *(Nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciado do TST" no fim do livro).*

2) Enunciado n. 160, do TST — Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá o direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador indenizá-lo, na forma da lei.

3) A indenização devida a empregado estável, que não é readmitido ao cessar sua aposentadoria, deve ser paga em dobro. STF, Súmula n. 220.

Nota: A súmula refere-se à aposentadoria por invalidez, a qual, nos termos da legislação específica, pode ser cancelada, a qualquer tempo, se o empregado recuperar a capacidade laborativa.

4) Indevida indenização. Aposentadoria voluntária. Nos precisos termos do art. 477 da CLT, esta rompe o contrato de trabalho, seja qual for a sua natureza, sem dependência de indenização. TRT 1ª Reg., 4ª T., RO 4.358/90, *in* DORJ 12.9.91.

5) A aposentadoria por invalidez tem natureza precária e conserva esta característica até que seja transformada em definitiva ou cancelada. Logo, nesse lapso temporal, suspende o contrato de trabalho e, por conseqüência, interrompe a prescrição bienal. TRT-22ª Reg., RO-978/96, *in* Rev. LTr 61-04/569 (abril de 1997).

6) Súmula n. 219 do STF. Para a indenização devida ao empregado que tinha direito a ser readmitido e não foi, levam-se em conta as vantagens advindas à sua categoria no período do afastamento.

Art. 476. Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

NOTA

1) *V. arts. 59 a 64 da Lei n. 8.213, de 27.4.91.*

2) *A suspensão do contrato de trabalho só se efetiva a partir da data em que o empregado passa a receber, da Previdência Social, o auxílio-enfermidade. Quer isso dizer que, sendo os primeiros quinze dias do afastamento por doença remunerados integralmente, nesse período o contrato está interrompido e não suspenso.*

3) *Enquanto o empregado se encontrar na situação de que trata o artigo supra, não pode reclamar da empresa a contribuição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Deixando o empregador de informar à Previdência Social o salário da empregada, no curso do auxílio-doença, deve arcar com tal pagamento, pois, a teor do art. 159 do CCB, aplicado analogicamente ao processo do trabalho, deve o empregador omisso ser responsabilizado pelo dano causado. TRT 9ª Reg., 2ª T., Ac. 2.996/90, DJPR 22.6.90, p. 74.

2) A Lei federal n. 7.670/88 estende aos portadores da doença (AIDS) a concessão de licença para tratamento de saúde nos termos da Lei n. 1.711 (arts. 104 e 105), então vigente, aplicável aos funcionários públicos. Interpretação com supedâneo

no art. 8º da CLT que faculta ao julgador valer-se, para razões de decidir, dos princípios da eqüidade e da analogia. TRT 2ª Reg., 2ª T., RO 02900168036, *in* Rev. LTr março de 1993, p. 304.

3) O fato gerador da suspensão do contrato de trabalho prevista no art. 476, da CLT, não é apenas a enfermidade do empregado, mas a concessão do benefício previdenciário próprio (auxílio-doença). TRT, 10ª R., 1ª T., RO 2.943/84, DJU 9.12.85, pág. 22.799.

Art. 476-A O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no *caput* deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do *caput* deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no *caput* poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. *(Medida Provisória n. 2.076-37, de 24.5.01, atual MP. 2.164, de 24.8.01)*

NOTA

1) *O artigo sob comento procura facilitar a participação do empregado em cursos de aperfeiçoamento ou de qualificação profissional. Mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, é, para isso, autorizada a suspensão do contrato de trabalho de dois a cinco meses. O curso é oferecido pelo empregador. À suspensão contratual — por não ser remunerada — aplica-se o inciso II, do art.15 da Lei n. 8.213/91 : o trabalhador conserva a condição de segurado se a licença não-remunerada não exceder a 12 meses. Escusado assinalar, que essa suspensão, desobriga o empregador do pagamento das contribuições ao FGTS e da Previdência Social, sendo certo que aquele fato repercute negativamente no 13º salário e nas férias anuais. Sem embargo da autorização dada à empresa para promover a precitada atividade educativa, é imprescindível a anuência do empregado. Eventualmente, o empregador poderá dar auxílio — sem natureza salarial — ao empregado no decorrer do curso em tela. Consoante o art. 2º-A, da Lei n. 7.998, de 11.1.90, o empregado, durante o curso, receberá "bolsa de qualificação profissional" custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador. A dispensa do empregado no transcorrer do curso ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao serviço, o empregador deverá pagar-lhe as verbas indenizatórias previstas em lei, acrescidas de multa, nunca inferior à maior remuneração percebida e estabelecida no acordo ou convenção coletiva de trabalho.*

CAPÍTULO V

DA RESCISÃO

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º Vetado (v. razões do veto presidencial *in* DOU 25.10.89, pág. 19.229).

* O BTN foi extinto em 1.2.91 e substituída pela UFIR.

NOTA

1) *A Lei n. 7.855, de 24.10.89, acrescentou, ao artigo, os parágrafos 6º, 7º e 8º, sendo que o 9º foi vetado pelo Presidente da República.*

Com a vigência da Lei n. 7.855/89, que introduziu parágrafos no artigo sob estudo, entendemos que o art. 412 do Código Civil de 2003 não é aplicável às causas trabalhistas. Foi convalidada a cláusula convencional prevendo prazos para o pagamento das verbas rescisórias e cominação penal pela inobservância deles.

1.1) *Reza o inciso I do art. 7º da Constituição Federal que a relação de emprego será protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória dentre outros direitos.*

Essa norma deita por terra o instituto da estabilidade como era concebido pela Consolidação das Leis do Trabalho, isto é, o direito de o empregado ser despedido só por motivo de falta grave, depois de completar dez anos de serviços prestados à mesma empresa.

A relação empregatícia, agora, é protegida, tão-somente, pela indenização compensatória.

A Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, reuniu, num só, os regimes do FGTS e da CLT. Dispõe que, a partir de 5 de outubro de 1988, todos os trabalhadores terão direito a uma conta vinculada na qual os empregadores, mensalmente, terão de depositar 8% da remuneração paga no mês anterior. Decorrentemente, suprimiu-se a opção pelo sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Escusado dizer que a retratação prevista na Lei n. 5.107, de 1966, também deixou de existir.

O novo diploma legal estabelece que fica resguardada a estabilidade no emprego obtida até 5 de outubro de 1988, data em que se promulgou a nova Constituição Federal. Do conjunto de disposições da Lei n. 8.036 se deduz que o legislador está persuadido de que, com a superveniência da nova Lei Fundamental, se operou automaticamente a fusão dos regimes do Fundo de Garantia e da CLT.

Estamos em que se trata de um equívoco. Os incisos I e II do art. 7º da Constituição Federal, dedicados respectivamente à despedida arbitrária e ao Fundo de Garantia, não eram auto-aplicáveis. A prova disso está no fato de que o próprio legislador constituinte, no art. 10 das Disposições Transitórias, informa que a indenização compensatória seria de 40% dos depósitos feitos na conta vinculada enquanto não se editasse a lei complementar de que fala o inciso I do art. 7º também da Lei Fundamental.

A nova Lei do Fundo de Garantia esclarece que o tempo de serviço anterior à vigência da Constituição daqueles que conservaram seus contratos de trabalho sob a tutela da CLT será indenizado nas bases desta última.

Por derradeiro, salientamos que a Lei n. 8.036 não é complementar como determina o inciso I do art. 7º da "Lex Legum".

1.2) *O Supremo Tribunal Federal, em decisão do plenário, condenou o FGTS a pagar aos empregados vultosa importância devido à ilegalidade dos planos econômicos Bresser e Collor. Engendrou-se, na Lei Complementar n. 110, de 29.6.2001 (regulamentada pelo Decreto n. 3.914, de 11.9.2001), mecanismo de pagamento desse crédito dos trabalhadores prejudicados pelos referidos planos. Carecedora de recursos financeiros para fazer face a tal dívida, a União, pela suscitada Lei Complementar criou duas contribuições sociais a serem recolhidas pelos empregadores: a primeira, é exigível nos casos de despedida sem justa causa e correspondente a 10% de todos os valores depositados na conta vinculada do empregado; a segunda, é da ordem de cinco décimos por cento da remuneração, incluídas as parcelas arroladas no art.15 da Lei do FGTS, ou sejam a gorjeta, as prestações "*In natura*" e o 13º salário. A exigibilidade dessas duas contribuições sociais é a partir de 28 de setembro de 2001 (art.2º do Decreto 3.914/01). Somos de parecer que os novos ônus impostos às empresas brasileiras ferem a letra e o espírito da Lei Fundamental. As precitadas contribuições têm a natureza de imposto e, de conseguinte, submetidas ao princípio da anualidade. Ademais, se a lesão ao direito dos empregados é de responsabilidade do Governo Federal, toda a sociedade deveria suportar esse encargo, por ter escolhido mal tais governantes. De outra parte, é preciso considerar que a livre concorrência limita a capacidade de as empresas fazer face a novas despesas.*

2) *O pagamento das verbas rescisórias fora do prazo legal (§ 6º do artigo epigrafado) sujeita o infrator às sanções de que fala o dispositivo sob análise. Entretanto, o art. 4º da supracitada Lei n. 7.855, referindo-se à hipótese, ressalva os casos de força maior, como definida no art. 501 desta Consolidação.*

Nas muralhas erguidas em volta do contrato de trabalho pelo legislador brasileiro, há largas brechas por onde se insinua o arbítrio exercido, à larga, exatamente porque o exagerado intervencionismo estatal no âmbito trabalhista pôs de quarentena a capacidade de os próprios interessados defenderem seus direitos.

Em países como a França, a Alemanha Ocidental e outros, a lei contém normas gerais a que se submetem todos os contratos. Fica aberto amplo terreno para que as partes, patrões e empregados, diretamente ou por intermédio de seus sindicatos, cuidem de peculiaridades de cada empresa, as quais, por seu número e diversidade, jamais poderão ser abrangidas, por inteiro, numa norma legal. Tem, assim, o ordenamento jurídico a plasticidade reclamada pela própria realidade.

A par disso, os pactos coletivos alcançam, na maioria das vezes, uma única empresa. Descem a minúcias que refletem características próprias do trabalho numa determinada empresa, minúcias que cerceiam o poder do empresário de promover a ruptura do vínculo empregatício por um ato unilateral. No interior das empresas há organismos (comitês de empresa, comissões etc.) que são previamente ouvidos pelo empregador antes de despedir o empregado. Tais organismos recebem importantes informações sobre o desenvolvimento econômico e financeiro da empresa e, assim, ficam habilitados a apreciar devidamente as decisões do empregador e, também, a dosar as aspirações e reivindicações dos empregados.

Pondo-se, lado a lado, o sistema daquelas nações e o do Brasil para proteger o trabalhador contra o desemprego arbitrário, verifica-se, de pronto, que o nosso não é o melhor. O sindicato único, a arbitragem compulsória nos conflitos coletivos de trabalho por meio das sentenças normativas e profundo casuísmo da nossa legislação trabalhista teceram uma camisa-de-força que não foi prejudicial ao País, enquanto sua economia, por ser inexpressiva, tinha, apesar de tudo, uma certa liberdade de movimentos. Nossa expansão econômica, nas últimas décadas, deu ao setor trabalhista dimensões bem maiores que as daquela camisa-de-força. O atrito entre ambas é visível. É tempo de os nossos legisladores compreenderem que se impõe substancial transformação em todos os institutos jurídicos relacionados com o trabalho subordinado. É tempo de compreenderem que empregados e empregadores já têm condições para, sozinhos, em negociações diretas, solucionar a maioria de suas divergências.

Não pedimos, é claro, uma brusca substituição de toda a legislação trabalhista por uma outra que apresente as características que acabamos de esboçar. Mas, é tempo — repetimos — de os legisladores porem mãos à obra para, gradativamente, presentearem o País com um sistema legal mais adequado à nova realidade socioeconômica. Esperamos que não incidam no erro de conceberem disposições legais, partindo da premissa de que todo dirigente sindical e todo trabalhador não são dotados de inteligência ou da necessária força para defenderem, sem ajuda de ninguém, o que lhes parecer justo. Nosso País já reúne condições para tornar o diálogo entre patrões e empregados muito mais útil à paz social que sua despersonalizante submissão a rígidas normas legais, que jamais apreendem o mundo real do trabalho, em toda a sua riqueza de linhas e matizes.

V. Instrução Normativa n. 2, de 12.3.92, MTE e SNT, com normas sobre assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho.

A nosso ver, a multa prevista pelo § 8º, do artigo sob estudo, tem caráter compensatório dos prejuízos decorrentes do não pagamento dos salários e, por isso, deve ser habilitada no processo de falência do empregador.

Por oportuno, recordamos que o privilégio deferido aos créditos trabalhistas na falência do empregador se restringem aos salários e outras verbas que tenham caráter indenizatório.

3) *Quando se organizou esta Consolidação, há mais de meio século, o dano moral e sua reparação eram temas intermitentemente debatidos no plano doutrinário. Logo depois, a doutrina e a jurisprudência, dando interpretação extensiva aos arts. 159 e 1.518 do Código Civil de 1916, reconheceram a existência do dano moral bem como o direito de o ofendido ser indenizado. A Constituição Federal, de 1988 — pela primeira vez em nosso sistema legal — alude expressamente ao dano moral, no inciso X, do art. 5º. A partir daí, cresceu o número de ações postulando o ressarcimento desse dano, sendo certo que a jurisprudência tem reconhecido a existência do dano moral em duas hipóteses — com ou sem reflexo no patrimônio do ofendido. É evidente que o trabalhador é susceptível de sofrer dano moral, como, por exemplo, a divulgação de fatos lesivos à sua honra e boa fama no meio social. Quando tais fatos se verificam no interior da empresa, configura-se a hipótese de que trata a alínea "e", do art. 483, desta Consolidação e que dá lugar ao desfazimento do vínculo empregatício com pagamento de indenização prevista no art. 478 consolidado ou na Lei do FGTS, conforme o caso. Em qualquer caso de dano moral vinculado à relação de emprego, cabe à Justiça do Trabalho conhecer e julgar a respectiva ação. Nesse sentido, ver o recurso extraordinário n. 238.737-SP, julgado pela 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal (Bol. Inf. do STF n. 132, de 25.11.98).*

4) *O que se contém no dispositivo sob comentário ainda é considerado para os casos de não-optantes do FGTS com tempo trabalhado anteriormente à vigência da Lei 8.036.*

Só para esses casos é que o intérprete precisa atentar para algumas hipóteses de rescisão imotivada de contrato de trabalho.

Não é fato raro, o empregado acordar com o patrão a redução de sua jornada de trabalho e, reflexamente, a de seu salário para atender a seus interesses particulares. Aí, o preceito que manda calcular a indenização com base na mais alta remuneração percebida na empresa não deve ser levado em conta. As duas partes agiram com a boa-fé e a norma procura resguardar o salário real do empregado contra manobras fraudulentas.

Outra situação é a do empregado chamado a ocupar cargo em comissão com maior salário. No exercício dessa função vem a ser dispensado sem justo motivo. Temos como certo que, no caso, faz jus a uma indenização tendo, como base de cálculo, a remuneração do mencionado cargo. A lei não faz distinção entre cargo efetivo ou em comissão, sendo vedado ao intérprete fazê-lo.

5) *O instrumento da rescisão do contrato de trabalho e a quitação dada pelo empregado, mesmo depois de satisfeitas as exigências contidas no artigo em epígrafe, são atos anuláveis como os atos jurídicos em geral, desde que eivados de um dos defeitos previstos no novo Código Civil (coação, dolo etc.)*

6) *Em nosso entendimento, a quitação em Juízo não sofre as limitações que a lei previu quando assistida por sindicato ou autoridade trabalhista.*

7) *Em doutrina, não há consenso geral acerca do significado dos vocábulos resilição, distrato, revogação, rescisão e resolução. Alguns dos nossos melhores autores — como* Délio Maranhão *e* Martins Catharino *— acompanham* De Page*, nesse particular. Quanto a nós, damos preferência à posição do lúcido jurista Antonio Lamarca: "resilição para as hipóteses de dissolução por mútuo acordo e sem justa causa; resolução para as hipóteses de dissolução por justa causa, quer do empregado, quer do empregador, abrangendo, também, o estável, como quer Orlando Gomes e o término do contrato a prazo; rescisão (que o legislador quase sempre usa) para os raros casos de nulidade" ("Contrato Individual de Trabalho", pág. 345, ed. de 1969, da Ed. Rev. dos Tribunais).*

8) *O artigo aqui comentado resguarda o ato rescisório do contrato de trabalho contra eventuais abusos por parte dos empregadores. Tal ato só se reveste de legalidade se o empregado for assistido por seu sindicato ou por representante do Ministério do Trabalho e, na falta destes, por um membro do Ministério Público ou pelo Defensor Público (onde houver). Por derradeiro, a assistência em causa será dada pelo Juiz de Paz onde todos aqueles órgãos não estiverem representados.*

O trabalhador maior tem capacidade para praticar todos os atos regidos pelo Código Civil, mas, no que tange ao recebimento das verbas a que tem direito na despedida, é por assim dizer, relativamente incapaz, pois, a lei exige a presença de representantes do sindicato e das autoridades já mencionadas. De qualquer modo estamos de acordo com essa exigência legal.

É expressão da ingerência estatal nas relações de trabalho para pôr em equilíbrio o economicamente mais fraco (o empregado) com o economicamente mais forte (o empregador). Quando o intervencionismo estatal vai além dessa meta, torna-se prejudicial ao desenvolvimento das relações entre o Capital e o Trabalho.

O parágrafo quinto do artigo em epígrafe não admite compensação de dívida contraída pelo empregado de valor excedente ao de um salário. E a jurisprudência vem entendendo que essa dívida precisa ter caráter trabalhista.

De notar-se que a restrição tem eficácia, apenas, no âmbito administrativo. Em juízo, numa transação, nada impede que a sobredita compensação tenha maior amplitude.

8.1) *Homologação da rescisão contratual no Ministério do Trabalho e Emprego: V. a Instrução Normativa n. 3, de 21.6.02, da Secretaria de Relações do Trabalho do MTE (DOU 28.6.02, pg. 151) , que estabelece procedimentos para assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho no âmbito ministerial.*

9) *Nos termos do art. 10, I, do ADCT, a indenização devida ao empregado despedido sem motivo justo corresponde a 40% de todos os valores depositados em sua conta vinculada na vigência do seu contrato de trabalho. A Lei n. 8.036/91 (Lei do FGTS) regulamentou essa disposição constitucional.*

V. item 1.2 deste artigo sobre contribuições sociais instituídas pela Lei Complementar n. 110, de 29.6.2001 e regulamentada pelo Decreto n. 3914, de 11.9.2001.

10) *Consoante o disposto no art. 1º, do Dec.-lei n. 779, de 21 de agosto de 1969, é privilégio da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Municípios e das autarquias ou fundações de Direito Público federais, estaduais ou municipais que não explorem atividades econômicas, a presunção relativa de validade dos recibos de quitação ou pedidos de demissão de seus empregados, ainda que não homologados ou submetidos à assistência mencionada nos §§ 1º, 2º e 3º, do artigo em epígrafe. De notar que a presunção é relativa e, conseqüentemente, admite prova em contrário.*

11) *O Dec.-lei n. 75, de 21 de novembro de 1966, a nosso ver, foi um dos mais importantes diplomas legais editados para proteger o trabalhador contra eventuais arbitrariedades do patronato. Antes do seu advento, era muito comum o assalariado ser despedido sem motivo justificado e não receber qualquer reparação legal. Para certos empregadores, era mais conveniente o ajuizamento de uma reclamatória porque, afinal, seria apenas condenado a pagar a indenização com os juros legais, mas sem a correção monetária. O Dec.-lei n. 75 instituiu a correção monetária para os débitos trabalhistas e, assim, veio a dar efetiva eficácia à maioria das normas legais baixadas desde 1930. Dispunha seu art. 1º que os débitos de salários, indenizações e outras quantias devidas a qualquer título pelas empresas abrangidas pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelo Estatuto do Trabalhador Rural (Lei n. 5.889, de 1973) aos seus empregados, quando não liquidados no prazo de 90 dias contados das épocas próprias, ficam sujeitos à correção monetária.*

Época própria (art. 2º) considera-se: a) quanto aos salários, até o décimo dia do mês subseqüente ao vencido, quando mensal o pagamento; até o quinto dia subseqüente, quando semanal ou quinzenal; b) quanto às indenizações correspondentes à rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, o dia em que aquela se verificasse ou fosse declarada por sentença; c) quanto a outras quantias devidas ao empregados até o décimo dia subseqüente à data em que se tornarem legalmente exigíveis.

Foi o Decreto-lei n. 75, revogado pela Lei n. 8.177, de 1º.3.91, que, a propósito dos débitos trabalhistas, veio dispor o seguinte no seu art. 39: "Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual, sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento".

12) *O artigo tem a redação dada pela Lei n. 5.584, de 26.6.70, e, depois, pela Lei n. 7.855, de 24.10.89.*

O § 5º veda a compensação que exceda ao equivalente a um mês de remuneração do empregado. Significa dizer que o empregador está impedido de fazer ao empregado adiantamentos salariais que superem, em valor, a remuneração de um mês. O novo diploma legal restringiu a aplicação do instituto da compensação que o Código Civil, no art. 368, define assim: "Se duas pessoas forem ao mesmo tempo credor e devedor uma da outra, as duas obrigações extinguem-se até onde se compensarem".

No que tange à extinção do contrato de trabalho mediante acordo há que considerar o disposto no § 4º. Exige ele que o pagamento a ser efetuado no ato da homologação o seja em dinheiro ou em cheque visado. Não há outra alternativa. Temos aí uma dificuldade que obstará a conclusão de acordo entre empregado e empregador em que o primeiro recebe, no momento da rescisão do contrato, uma parcela em dinheiro e o saldo em várias prestações mensais garantidas por títulos que usualmente são notas promissórias. Muitos interessados em tais acordos irão engendrar conflitos individuais de trabalho a fim de concluir, no processo judicial, transação nas bases agora vedadas pelo referido § 4º.

12.1) *O limite para a realização da compensação, previsto no § 5º do artigo sob comento, é de direito material. Não se trata de norma processual. Assim, em juízo, poderá o empregador requerer a compensação em valor superior a esse limite. O momento correto para se alegar a compensação é na contestação, conforme o Enunciado n. 48 do TST ("A compensação só poderá ser argüida como matéria de defesa).*

Nada obsta que o empregador,em ação autônoma, procure receber o que lhe for devido, ou, então, em reconvenção.

Entende-se por reconvenção ("reconventio") o pedido, já em forma de petição inicial, que o réu apresenta na mesma oportunidade da apresentação de sua contestação perante a mesma Vara do Trabalho e no mesmo processo. Trata-se de uma ação dentro de uma outra ação. Conveniente frisar que o momento oportuno para a apresentação da reconvenção é o da defesa, na audiência de instrução.

Com razão Wagner Giglio ("Direito Processual do Trabalho", 7ª edição, p. 225) quando adverte que "a Consolidação não veda expressamente a reconvenção, nem regula totalmente o assunto, pois o art. 767, que considera a compensação e a retenção matérias de defesa, trata de institutos de direito material completamente diversos: reconvenção é questão de direito processual, ação do réu contra o autor, no bojo dos mesmos autos. Assim sendo, a CLT não suprime a invocação subsidiária do direito processual comum".

É muito comum, na Vara do Trabalho, o empregador pedir compensação de importância correspondente aos adiantamentos feitos ao empregado sob a forma de vales.

A compensação distingue-se da reconvenção, já que aquela, por ser um direito material, deve ser alegada em contestação, enquanto esta última, por ser um direito processual, deve ser alegada em ação própria dentro daquela anterior ação.

Na Justiça do Trabalho, a compensação e a reconvenção serão admissíveis desde que se trate de dívidas de natureza trabalhista.

— Sobre compensação, ver arts. 368 a 381, do Código Civil de 2003.

13) *A CLT distingue a remuneração do salário. Este é a contraprestação devida e paga diretamente ao empregado pelo empregador; aquela é a soma do salário e dos demais proventos auferidos pelo empregado em virtude do contrato de trabalho, inclusive os que obtém de terceiros. O artigo supracitado dispõe que a base da indenização a que tem direito o empregado despedido injustamente é a remuneração.*

14) *É exigência "ad substantiam" do instrumento rescisório do contrato de trabalho que nele sejam discriminados as parcelas e seus valores.*

Mesmo no caso de rescisão contratual por acordo, a sobredita exigência há que ser atendida, sendo de nenhum valor cláusula em que o empregado renuncia a direito tutelado por norma imperativa.

15) *Exige o § 7º do artigo sob comentário que a assistência do sindicato à rescisão contratual se realize sem qualquer ônus para o trabalhador. Deve lembrar-se que a lei não restringe dita assistência aos associados do sindicato, mas a todos os integrantes da categoria profissional que representa. É uma decorrência do regime do sindicato único.*

16) *V. art. 2º, da Lei n. 2.959, de 17 de novembro de 1956. Na rescisão de contrato de trabalho devido ao término da obra ou serviço, tendo o empregado mais de 12 meses de serviço, ser-lhe-á assegurada indenização na forma prescrita no art. 478, mas com 30% de redução. Considerando que segundo a Lei n. 8.036/90, todos os empregados indistintamente têm direito a 8% de sua remuneração para serem depositados em sua conta vinculada, parece-nos que o percentual de 30% deve incidir nos 40% apontados ou sejam 28% dos depósitos feitos na conta do empregado.*

17) *A gratificação anual instituída pela Lei n. 4.090, de 13 de julho de 1962 (13º salário), integra o salário para efeito de indenização.*

A Lei n. 9.011, de 30.3.95, acrescentou um parágrafo ao art. 1º da Lei n. 4.090, de 13.7.62, para dispor que o 13º salário deve ser pago proporcionalmente em duas hipóteses: a) na extinção do contrato a prazo, entre eles incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; b) na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador.

Cabe-nos ressaltar que a jurisprudência trabalhista já consagrara esses direitos, mediante correta interpretação da Lei n. 4.090.

18) *Os adicionais de insalubridade ou de periculosidade, quando pagos com habitualidade, isto é, de maneira permanente, integram a base de cálculo da indenização. Quem trabalhou, numa emergência, sob condições insalubres ou perigosas, não tem direito à inclusão do respectivo adicional na verba indenizatória.*

19) *O Enunciado n. 76 do TST foi revisto pelo de n. 291 para assentar que "a supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 meses de prestação de serviço acima da jornada normal". Na revisão geral dos enunciados de 2003, o Enunciado n. 76 foi definitivamente cancelado.*

20) *O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia ao empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.*

Os arestos do TST sobre a questão foram, durante muito tempo, vacilantes. Foi editado o enunciado n. 5, pelo TST, que confirmava os efeitos do aviso prévio pago em dinheiro ,considerando-o como tempo de serviço. Com efeito, o aviso prévio, nos termos do art. 487, § 1º, da CLT, integra o tempo de serviço do empregado e, conseqüentemente, está o seu contrato de trabalho em vigor até o último dia desse mesmo aviso. Não importa que o empregador, para antecipar o desligamento do empregado da empresa, lhe pague o salário do pré-aviso antes do transcurso do prazo. Apesar de ter sido cancelado o citado Enunciado,na revisão geral dos enunciados de 2003, o pensamento nele agasalhado continua tendo validade.

21) *O Enunciado n. 330 do TST diz que a quitação ao empregador, passada pelo empregado, "com assistência de entidade sindical de sua categoria, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo."*

À primeira leitura, parece que o Enunciado dá força liberatória, apenas, às parcelas consignadas no instrumento da quitação, sem levar em conta o valor da quantia realmente paga ao empregado.

Assim, a parcela de férias vencidas com metade do seu real valor, terá o condão de proteger o empregador contra a cobrança da diferença.

A coisa não é bem assim.

O próprio Enunciado faz referência às exigências abrigadas no art. 477 da CLT. E o § 2º desse dispositivo não deixa de pé qualquer dúvida sobre o verdadeiro sentido do Enunciado ao estabelecer que "o instrumento de rescisão ou recibo de quitação... deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas."

Força é concluir que a quitação terá de mencionar as parcelas e o seu valor.

Ainda que o pensamento inspirador do Enunciado seja diferente, ter-se-á de cumprir o que a lei determina no supracitado art. 477.

O que acabamos de analisar é um ponto pouco claro do Enunciado n. 330.

Há nele, porém, uma lacuna, que reputamos grave.

Só se reporta à entidade sindical para dar assistência ao empregado na extinção do seu contrato. Deixou de lado o representante do Ministério do Trabalho, do Ministério Público e o Juiz de Paz.

Ocioso dizer que a quitação assistida por essas autoridades, observada a ordem do art. 477 já citado, produzirá todos os seus efeitos legais.

22) *A quitação dada em Juízo não se sujeita à restrição encerrada no parágrafo 5º do artigo que vimos comentando. A compensação, tendo como limite um salário do empregado, é válida no âmbito da empresa, quando da extinção do contrato. Dentro do Poder Judiciário, a presença de um Juiz exclui a possibilidade de o empregado aceitar compensação contrária a seus interesses ou ofensiva à lei.*

23) *Reza o art. 18 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, que "ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a pagar diretamente ao empregado os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais".*

24) *V. Decreto Legislativo n. 89, de 11.12.92 (*in *DOU da mesma data) aprovando o texto da Convenção n. 168, da OIT, relativa à promoção no emprego e à proteção contra o desemprego.*

25) *O portador do vírus da AIDS, enquanto não se manifestam os sintomas dessa terrível enfermidade, pode exercer normalmente suas funções na empresa.*

Se dispensado sem motivo justo, terá de ser indenizado, como previsto na Lei, nos casos de despedida arbitrária.

Estando, porém, em gozo de auxílio-doença, seu contrato de trabalho há-de ser preservado.

A despeito do que dizem os especialistas de que não há perigo de contágio nos ambientes de trabalho onde se encontre o aidético, é ele discriminado por seus colegas na maioria das vezes o que obriga o empregador a dispensá-lo.

Impõe-se uma revisão da legislação previdenciária para prever o amparo do portador do vírus no caso de impossibilidade de obter novo emprego.

26) *A proteção do empregado contra a despedida arbitrária está reduzida à indenização compensatória prevista no inciso I do art. 7º da Constituição Federal e correspondente aos 40% dos depósitos realizados na conta vinculada do empregado, incluído o tempo anterior a 5 de outubro de 1988 (promulgação da Carta Política) do não-optante do FGTS, que será indenizado nos termos da CLT.*

Deduz-se desse preceito constitucional, que o legislador maior advertiu o legislador menor (o ordinário) de que a indenização acima referida seria a única a ser exigida do empresário.

Se o art. 7º da Lei Fundamental declara que o empregado despedido imotivadamente tem direito a uma indenização compensatória e se no art. 10 das Disposições Constitucionais Transitórias se informa que "fica limitada a proteção nele (art. 7º) referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput"*, e § 1º da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966 (depois revogada pela Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990) — fica bem patente a impossibilidade de o legislador infraconstitucional e a Justiça do Trabalho criarem mais uma ou duas indenizações.*

27) *O Brasil, pelo Decreto Legislativo n. 68, de 17.9.92, ratificou a Convenção n. 158 da OIT, sobre a extinção do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador. A 11.4.96, pelo Decreto n. 1.855, o Presidente da República determina o cumprimento desse documento internacional.*

A nosso ver, há contrariedade ao inciso I do art. 7º da Constituição condicionar a dispensa do empregado a uma dessas três causas: motivo técnico, de ordem financeira ou falta grave.

Aquela norma constitucional assegura ao empregador o direito potestativo de, a qualquer tempo, pôr fim à relação de emprego mediante o pagamento de indenização compensatória.

De outra parte, a Convenção n. 158 agasalha normas programáticas que pedem regulamentação por lei ordinária, o que importa dizer não ser ela auto-aplicável.

Mais uma vez, frisamos que atende melhor aos fins da Justiça Social a implantação, em nosso País, da estabilidade segundo o modelo traçado pela OIT.

*Tomando ciência da repercussão da Convenção n. 158 em nosso sistema legal, houve por bem o Sr. Presidente da República pelo Decreto n. 2.100, de 20.12.96 (*in *DOU 23.12.96, pág. 27860), tornou pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção n. 158 acima referida.*

Diz, ainda, que esse documento internacional "deixará de vigorar, para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997".

Deplorável sob qualquer aspecto, o episódio que vimos de narrar. Em pouco tempo, o Chefe do Executivo ordena e suspende a execução de uma Convenção da OIT. Isto revela que, em matéria jurídica, a Presidência da República está claudicando.

27.1) *Medida Provisória n. 2.076-34, de 23.2.2001 (atual MP 2.164, de 24.8.01), altera o art. 1º da Lei n. 4.923, de 23.12.65, obriga as empresas que dispensarem ou admitirem empregados a comunicar o fato às DRTs, mensalmente, até o dia 7, com indicação da Carteira de Trabalho e Previdência Social.*

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

28) *No caso de dispensa sem justa causa do empregado a Lei n. 8.036, de 11.5.90, prevê no art. 18, § 1º, uma indenização equivalente a 40% do depósito na conta vinculada, mas acrescido de juros capitalizados e depois de submetido, a correção monetária. Esse percentual incide, apenas, sobre os depósitos feitos durante o período em que o empregado esteve a serviço da empresa de que se está desligando. A base de cálculo, dessa indenização, não é o saldo porventura existente na conta no instante da despedida, mas a totalidade dos depósitos feitos pela empresa.*

A Constituição Federal, no art. 7º, III, permitiu ao legislador ordinário extinguir a dualidade dos regimes da CLT e FGTS.

A Lei n. 7.839, de 12.10.89, deu novo regramento ao FGTS. O trabalhador se integrava automaticamente no regime do Fundo ao iniciar a prestação de serviços, o que importou na abolição da opção por um ou outro regime.

Poucos meses depois, sobreveio a Lei n. 8.036, de 11.5.90, que revogou aquele diploma legal, mas preservou a filiação automática do assalariado ao FGTS.

Em vários países, seja lá qual for o tempo de serviço do empregado, tem a empresa de provar a existência de uma razão para a despedida e que seja socialmente justificável. No Brasil, poderíamos estabelecer que, cumprido o período de experiência, o empregado só poderá ser dispensado se praticar falta grave ou se houver motivo de ordem técnica ou financeira. O sistema que sugerimos será mais realístico e protegerá com mais eficácia o contrato de trabalho, dando-lhe maior duração, o que, socialmente, é o que todos desejamos.

29) *A nova Lei que veio reger o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço não alterou todos os pontos da CLT que formam o escudo protetor da relação de emprego. Em razão disso, temos de concluir que o empregado, se despedido sem motivo justo, tem direito ao aviso prévio de 30 dias.*

O Decreto n. 1.382, de 31.1.95 (DOU de 1.2.95), deu ao art. 9º do Regulamento do FGTS (Decreto n. 99.684, de 8.11.90) a seguinte redação: "Ocorrendo despedida sem justa causa, ainda que indireta, com culpa recíproca, por força maior ou extinção normal do contrato a termo, inclusive a do trabalhador temporário, o empregador pagará diretamente ao trabalhador os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais."

30) *Na ocorrência de força maior ou de culpa recíproca no desfazimento do vínculo empregatício, a indenização devida ao optante é pela metade. A nova Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no § 2º do art. 18, prevê a indenização pela metade (20%) nas duas hipóteses aventadas.*

31) *São inúmeros os casos de empregados que a 5 de outubro de 1988 (§ 1º do art. 14 da Lei n. 8.036) contavam tempo de serviço anterior como não-optantes do FGTS. Tais empregados, se dispensados imotivadamente, terão seu tempo de serviço até aquela data indenizado nas bases previstas no artigo sob comentário, e, o tempo posterior àquela data, terá reparação da ordem de 40% acrescida de 10% a título de contribuição social (instituída pela Lei Complementar n. 110, de 29.6.2001, regulamentada pelo Decreto n. 3.914, de 11.9.2001) de todos os valores colocados na conta vinculada do empregado. Por oportuno, lembramos que nos termos da Lei n. 8.036/90, a partir de 5 de outubro de 1988 (data da vigência da nova Carta Magna) todos os empregados passaram a ter direito à conta vinculada ao FGTS. Por oportuno, assinalamos neste passo que a empresa, ao indenizar o tempo anterior dos antigos não-optantes, poderá lançar mão dos recursos acumulados na respectiva conta.*

O STF, no julgamento das ADIN's ns. 2.556 e 2.568, ambas de 2002, decidiu, em sessão plenária, que a supramencionada Lei Complementar é constitucional, mas ordenou sua suspensão até janeiro deste ano.

32) *A Lei n. 8.036, de 11.5.90, no § 2º do art. 14, declara que o tempo de serviço anterior à atual Constituição poderá ser transacionado entre empregador e empregado, respeitado o limite mínimo de 60% da indenização prevista. É claro que em se tratando de empregado com mais de 10 anos de serviços prestados, aquele percentual terá de incidir sobre o valor da indenização dobrada.*

33) *De conformidade com o preceituado no § 3º do art. 14 da nova Lei do FGTS é facultado ao empregador desobrigar-se da responsabilidade da indenização relativa ao tempo de serviço anterior à opção, depositando na conta vinculada do trabalhador, até o último dia útil do mês previsto em lei para o pagamento do salário, o valor correspondente à indenização, aplicando-se ao depósito, no que couber todas as disposições da Lei. Escusado dizer, que o preceito é voltado para os casos de tempo anterior à extinta opção, ressalvados os dos empregados que como não-optantes, eram estáveis quando do advento da Constituição Federal de 1988. Estes últimos, por disposição expressa da Lei n. 8.036, continuam a gozar de toda a proteção que a CLT assegura à estabilidade decenal.*

SEGURO-DESEMPREGO

34) *A Constituição de 1967, Emenda n. 1/69, no inc. XVI do art. 165, arrolava o seguro-desemprego entre as prestações da Previdência Social. Na vigência dessa Carta, editou-se o Dec.-lei n. 2.284, de 10.3.86, regulamentando essa espécie de seguro. Fazia-se seu custeio por intermédio do Fundo de Assistência ao Desempregado e, eventualmente, pelo excesso de arrecadação ou por dotações orçamentárias. O valor do seguro não excedia a um e meio salário mínimo. Com a superveniência da Constituição de 1988, não só se manteve o seguro-desemprego (inc. II do art. 7º) como também se alterou substancialmente sua fonte de receita. Esta, de conformidade com o art. 239 da Lei Maior, passou a ser o PIS-PASEP e uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da mão-de-obra superar índice médio da rotatividade do setor. A Lei n. 7.998, de 11.1.90, veio regulamentar o seguro-desemprego e, obviamente, revogou o Dec.-lei n. 2.284.*

Mercê das alterações que a Lei n. 8.900, de 30.6.94, fez na Lei n. 7.998, o benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado por um período máximo variável de 3 a 5 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, cuja duração cabe ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador — CODEFAT — definir. A cada novo período aquisitivo, concede-se novo seguro-desemprego. O período máximo de percepção do benefício em tela tem de observar ao seguinte critério: observação da relação entre o número de parcelas mensais do benefício e o tempo de serviço do trabalhador nos 36 meses que antecederam a data da dispensa causadora do requerimento do seguro-desemprego; 3 parcelas para quem trabalhou, no mínimo, 6 e, no máximo, 11 meses no período de referência; 5 parcelas a quem trabalhou no mínimo 24 meses no período de referência.

A critério do CODEFAT, o tempo máximo de percepção do benefício pode ser prolongado por mais 2 meses, atendidas dentre outras variáveis, a evolução geográfica e setorial das taxas de desemprego e o tempo médio de desemprego de grupos específicos de trabalhadores.

É criado o Fundo de Assistência ao Trabalhador para custeio do seguro-desemprego, subordinado a um Conselho Deliberativo, com 3 representantes dos trabalhadores, 3 dos empregadores e 3 da União. Compete ao Ministério do Trabalho fiscalizar a execução da referida Lei n. 7.998. Consoante o art. 201 da CF/88, o seguro-desemprego se insere na órbita da Previdência Social e o referido diploma legal ignorou essa disposição constitucional.

Os valores do seguro em foco são acentuadamente inferiores aos de muitos outros países.

A Medida Provisória n. 1.952-21, de 2.3.00 (atual MP 2.164, de 24.8.01), introduziu, na Lei n. 7.998/90, vários dispositivos (arts. 2º-A, 2º-B, 3º-A, 7º-A, 8º-A, 8º-B e 8º-C): a) criando a bolsa de qualificação profissional custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT — a ser concedida ao empregado que se afastar do serviço para participar de curso ou de programa de qualificação profissional; b) suspendendo a bolsa de qualificação se ocorrer rescisão do contrato de trabalho; c) prevendo a hipótese de fraude na obtenção do precitado benefício; e d) e desconsiderando, para efeito de obtenção do seguro-desemprego, o período de suspensão contratual, previsto no art. 476-A da CLT, para o empregado participar de programa de qualificação ou requalificação profissional.

Empregador que, por omissão ou comissão, impedir a obtenção do seguro-desemprego do trabalhador despedido, terá de indenizá-lo nesse particular.

34.1) *A Resolução n. 333, de 10.7.03 (DOU de 14.7.03), do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT), instituiu o Plano Nacional de Qualificação para a execução de ações de qualificação social e profissional.*

34.1) *Seguro-Desemprego e Trabalho Escravo: A Lei n. 10.608, de 20.12.02 (DOU de 23.12.02), alterou a Lei n. 7.998, de 11.01.90, para assegurar o pagamento de um salário mínimo mensal durante três meses, a título de seguro-desemprego ao trabalhador resgatado da condição análoga à de escravo. Além disso, ele deverá ser encaminhado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para programa de qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego.*

35) *Consoante disposições a Lei n. 7.713, de 22.12.88, estão isentos do imposto de renda os rendimentos resultantes de indenização e aviso prévio pagos por rescisão de contrato de trabalho, até o limite garantido por lei, bem como o montante recebido pelos empregados e diretores ou respectivos beneficiários, referentes aos depósitos, juros e correção monetária em contas vinculadas, nos termos da legislação do FGTS.*

36) *A Lei n.6.858, de 24.11.80, regulamentada pelo Decreto n.85.845, de 26.3.81, dispõe sobre o pagamento, aos dependentes ou sucessores do trabalhador, de valores não recebidos em vida e devidos por seu empregador.*

37) *Diz a Lei n. 8.212, de 24.7.91, nos arts. 43 e 44 que, em caso de extinção de processos trabalhistas de qualquer natureza, inclusive decorrente de acordo entre as partes, de que resultar pagamento de remuneração ao segurado, o recolhimento das contribuições devidas à Seguridade Social será efetuado incontinenti. A autoridade judiciária, na hipótese, exigirá a comprovação do fiel cumprimento ao disposto no artigo anterior.*

O não-recolhimento do devido à Seguridade Social não deve impedir a homologação de eventual acordo nem o recebimento de importâncias com caráter salarial em processo de execução. O descumprimento do exigido nos referidos artigos da Lei n. 8.212 deve levar o magistrado a comunicar o fato ao respectivo órgão da Seguridade Social para as providências cabíveis.

38) *Não se aplica ao trabalho doméstico o preceituado no artigo sob comento. A alínea "a", do art. 7º desta CLT, só é excepcionada dentro dos limites traçados pelo parágrafo único, do art.7º da CF. Nessa norma constitucional não se faz menção à matéria contida no artigo em estudo.*

39) *v. nota 29, do art. 763, reconvenção e o limite de um mês de remuneração no caso de compensação*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 20, do TST (Cancelado pela Resolução n. 106/01 do TST) — Contratos sucessivos em fraude à lei. Não obstante o pagamento da indenização da antigüidade, presume-se em fraude à lei a resilição contratual se o empregado permanecer prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido.

1.1) Enunciado n. 132, do TST — O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo da indenização.

1.2) Diretor de sociedade de economia mista pode ser destituído no curso do mandato. Súmula n. 8 do STF.

Nota: Tem o Enunciado o respaldo do inciso IX do art. 37 da CF/88.

2) Enunciado n. 139, do TST — O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o cálculo da indenização.

3) Enunciado n. 148, do TST — É computável a gratificação de Natal para efeito do cálculo da indenização.

4) Enunciado n. 157, do TST — A gratificação instituída pela Lei n. 4.090, de 1962, é devida na resilição contratual de iniciativa do empregado.

5) Enunciado n. 173, do TST — Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício, com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção.

6) Enunciado n. 176, do TST — Fundo de garantia. Levantamento do depósito — A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

7) Enunciado n. 2, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090, de 1962) na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro.

8) Enunciado n. 3, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090, de 1962) na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

9) Enunciado n. 7, do TST — A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado à época da reclamação ou, se for o caso, à da extinção do contrato.

10) Enunciado n. 24, do TST — Insere-se no cálculo da indenização por antigüidade o salário relativo a serviço extraordinário, desde que habitualmente prestado.

11) Enunciado n. 41, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — A quitação, nas hipóteses dos §§ 1º e 2º do art. 477, da CLT, concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.

12) Enunciado n. 54, do TST — Rescindido por acordo seu contrato de trabalho, o empregado estável optante tem direito ao mínimo de 60% do total da indenização em dobro, calculada sobre o maior salário percebido no emprego. Se houver recebido menos do que esse total, qualquer que tenha sido a forma de transação, assegura-se-lhe a complementação até aquele limite.

13) Enunciado n. 60, do TST — O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

14) Enunciado n. 78, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — A gratificação periódica contratual integra o salário, pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina, da Lei n. 4.090/62.

15) Enunciado n. 87, do TST — Se o empregado, ou seu beneficiário, já recebeu da instituição previdenciária privada criada pela empresa vantagem equivalente, é cabível a dedução do seu valor do benefício a que faz jus por norma regulamentar anterior.

16) Enunciado n. 101, do TST — Integram o salário por seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedem a 50% do salário do empregado.

17) Enunciado n. 103, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Os trabalhadores que hajam prestado serviço no regime da Lei n. 1.890, de 13 de junho de 1953, e optado pelo regime estatutário, não contam, posteriormente, esse período, para fins de licença-prêmio, privativa de servidores estatutários.

17-A) Enunciado n. 291, do TST — A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

18) Enunciado n. 330 do TST — Quitação. Validade. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, têm eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I — A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que essas constem do recibo. II — Quanto aos direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

18.1) Enunciado n. 41, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Quitação. Validade. A quitação, nas hipóteses dos §§ 1º e 2º do art. 477, da CLT, concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.

19) Enunciado n. 34, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — A gratificação natalina, instituída pela Lei n. 4.090, de 1962, é devida ao empregado rural.

19.1) Enunciado n. 182, do TST — O tempo de aviso prévio mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional do art. 9º da Lei n. 6.708/79.

19.2) Enunciado n. 242, do TST — A indenização adicional prevista no art. 9º das Leis ns. 6.708/79 e 7.238/84 corresponde ao salário mensal no valor devido à data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

19.3) Enunciado n. 306, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — É devido o pagamento da indenização adicional na hipótese de dispensa injusta do empregado ocorrida no trintídio que antecede a data-base. A legislação posterior não revogou os artigos 9º da Lei n. 6.708/79 e 9º da Lei n. 7.238/84.

19.4) Enunciado n. 314, do TST — Ocorrendo a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede à data-base, observado o Enunciado de n. 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis ns. 6.708/79 e 7.238/84.

20) TST. Orientação jurisprudencial da SDI n.124. Correção monetária. Salário. Art.459 da CLT. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subseqüente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data-limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subseqüente ao da prestação de serviços.

21) Enunciado n. 295, do TST — Aposentadoria espontânea. Depósito do FGTS. Período anterior à opção — A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de que trata o § 3º do art. 14 da Lei n. 8.036, de 11.5.90, é faculdade atribuída ao empregador. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

22) Regulamento de empresa. Dispensa. Inexiste qualquer ilegalidade para a dispensa imotivada com o pagamento das verbas rescisórias pertinentes. O dispositivo regulamentar que exige a apuração de falta grave para dispensa do empregado é inaplicável à hipótese de resilição contratual sem justa causa, configurando-se, no caso, o exercício do poder de comando do empregador que lança mão do seu direito potestativo de resilir o pacto laboral. TST, 1ª T., RR-256.976/96.6, *in* DJU de 18.12.98, p. 164.

23) Não alcança conhecimento o recurso por dissenso pretoriano. Os arestos trazidos para cotejo consignam teses inespecíficas eis que não abordam o fundamento do Regional para exclusão da condenação à referida multa (Enunciado 296 do TST). Além disso, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Orientação Jurisprudencial n. 201, da SBDI1, pacificou o entendimento de que tal penalidade é inaplicável à massa falida. TST, 5ª T., RR-783.700/2001.6, *in* DJU de 8.11.2002, p. 719.

24) Orientação Jurisprudencial n. 16 da SDC. Taxa de homologação de rescisão contratual. Ilegalidade. É contrária ao espírito da Lei (artigo 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa de rescisão contratual.

25) Pedido de demissão atribuído a empregado de mais de anos de casa, despido da formalidade da homologação e por este negado, é inválido, por ser referida formalidade da essência do ato, única hábil a ratificar a manifestação de vontade do obreiro. TRT 2ªReg.7ª T., RO 02990020386 *in* DJSP de 11.2.2000, p. 75.

26) Orientação Jurisprudencial n.14 da SDI do TST. Aviso prévio cumprido em casa. Verbas rescisórias. Prazo para pagamento. Até o 10º dia da notificação da demissão (CLT, art. 477, § 6º, *b*).

26.1) Não é intempestiva a quitação dos títulos rescisórios na segunda-feira, primeiro dia útil imediato, quando finda o cumprimento do aviso prévio na sexta-feira, não se havendo falar em incidência da multa do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT. TRT, 2ª Reg., 7ª T., RO-02970458580, *in* DJSP de 16.10.98, p. 28.

27) PN n. 8, do TST — O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido.

28) Integração das gorjetas no cálculo do repouso semanal remunerado. A gorjeta não integra a remuneração para cálculo do adicional noturno, aviso prévio, horas extras e repouso semanal remunerado. TST, SDI, E-RR-34.611/91.7, *in* DJU 4.8.95, p. 22827.

29) PN n. 47, do TST — Dispensa do empregado. O empregado despedido será informado por escrito.

30) Embora o TRT tenha sustentado que não houve discriminação racial na despedida do autor, as premissas fáticas identificadas no acórdão recorrido revelam que ela existiu. Diante dessa circunstância e levando-se em conta os aspectos sociais que envolvem o tema, deve ser invocada a responsabilidade objetiva do empregador pelos atos praticados pelo seu empregado ou preposto no exercício do trabalho que lhe competia, mesmo que, tal como consignado pelo colegiado de origem, à época da dispensa aquele reconhecesse os atos perpetrados por este.

Esclareça-se que o empregador, ao recorrer aos serviços do preposto, está delegando poderes a ele inerentes, não podendo, portanto, eximir-se de responsabilidade. Também como fundamento, deve ser registrado que o ordenamento jurídico pátrio, desde as Constituições anteriores, repudia o tratamento discriminatório, seja pelos motivos, dentre outros, de raça, cor e religião. Destarte, os princípios constitucionais, associados aos preceitos legais e às disposições internacionais que regulam a matéria, autorizam o entendimento de quando a despedida flagrantemente discriminatória, deve ser considerada nula, sendo devida a reintegração no emprego. Inteligência dos arts. 3º, inciso IV, 4º, inciso VIII, 5º *caput* e incisos XLI e XLII e 7º, inciso XXX da Constituição Federal, 8º e 9º da CLT e 1.521, inciso III do Código Civil e das Convenções ns. 111/58 e 117/62 da OIT. TST, 1ª Turma, RR-381.531/1997.8, *in* DJU de 15.2.2002, p. 417.

31) Orientação Jurisprudencial n. 107 da SDI-1 do TST. Multa de 40%. Saques. Atualização monetária. Incidência. A multa de 40% a que se refere o art. 9º, § 1º do Decreto n. 99.684/90, incide sobre os saques corrigidos monetariamente.

31.1) Orientação Jurisprudencial da SBDI1 n. 201 — Multa. Art. 477. Massa falida. Inaplicável.

32) O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei 8.666/93). Item IV do Enunciado n. 331 da Súmula do TST. TST, SBDI1, E-RR-389.823/1997.8, *in* DJU de 14.6.2002, p. 544.

33) A condição exigida pelo promotor de plano de desligamento incentivado, no sentido da quitação ampla dos direitos trabalhistas, é válida, em face dos benefícios que o empregado aufere com a adesão ao plano e dado o caráter não impositivo da adesão. O empregado ao aderir ao plano tem consciência de que a opção lhe é mais vantajosa, pois, além de perceber as vantagens normais decorrentes da rescisão sem justa causa, recebe também outras vantagens. A adesão era voluntária e seu termo continha orientação expressa no sentido de que o autor reconhecia que o Banco sempre cumpriu as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, dando ampla, geral e irrevogável quitação. TST 4ª T. RR 699.542/2000 *in* Bol. de Decisões do TST n. 9, de 27.8.2001, via Internet.

34) Recurso de Revista da Reclamada. Da atualização das comissões. Férias e 13º salário. Indenização pela rescisão de contrato por prazo indeterminado. Os valores das comissões percebidas pelo empregado devem ser pagas com valor do salário atualizado, pois posição contrária estaria a violar o disposto no art. 142, § 6º da CLT, que dispõe que o empregado deve receber a mesma remuneração como se em atividade estivesse. Recurso de Revista conhecido e desprovido. Recurso Adesivo da Reclamante. Recurso de Revista não conhecido, vez que não preenchidos os pressupostos de admissibilidade previstos no art. 896 da CLT. TST, 3ª T., RR-173832/95.1, *in* DJU 2.8.96, p. 26.126.

NOTA

1) *A Lei n. 10.608, de 20.12.2002, deu ao inciso I, do art. 2º da Lei n. 7.998/1990, nova redação para estabelecer que, na despedida indireta, o empregado faz jus ao seguro-desemprego. Também terá direito a três parcelas do seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, trabalhador resgatado de regime de trabalho forçado ou reduzido à condição análoga de escravo.*

35) A verba paga pela empresa visando ao incentivo à rescisão do contrato de trabalho não se constitui em contraprestação de labor, pelo que não partilha de natureza salarial, mas representa antes, indenização pelo tempo de serviço, não obstante denominada "abono". Indevida a incidência da parcela no FGTS. TST, 5ª T., RR-235.563/95.0, *in* DJU de 15.8.95, p. 37.646.

36) É plenamente aplicável a multa do art. 477, pois são do empregador os riscos da sua atividade empresarial, devendo arcá-los sozinho, não podendo transferir tal responsabilidade para o empregado. Ademais, as normas trabalhistas têm natureza cogente e predominam sobre a falência, no intuito de proteger os créditos trabalhistas, que possuem natureza alimentar. TRT, 13ª Região, RO 1.973/98, julgado em 2.7.98.

37) Indenização adicional. Valor. A indenização adicional, prevista no artigo 9º das Leis ns. 6.708/79 e 7.238/84, corresponde ao salário mensal, no valor devido à data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina (En. 242). TST, 1ª T., RR-103664/94.1, *in* DJU 16.9.94, p. 24.492.

38) Aviso prévio. Dispensa do cumprimento. Multa. Consoante o disposto na alínea "b", § 6º, do art. 477 da CLT, as verbas rescisórias devem ser pagas até o décimo dia, contado da notificação, quando da dispensa do cumprimento do aviso prévio. A não-observância do preceito legal implica o pagamento da multa estipulada no § 8º do art. 477 do mesmo diploma consolidado. TST, 4ª T., RR-119.465/94.9, *in* DJU 10.2.95, p. 2.126.

39) Falência. Habilitação de crédito trabalhista. Exclusão dos juros de mora, da multa do art.477,8º,CLT, e da verba de seguro desemprego. Alegação de violação de coisa julgada. Inocorrência. Submissão do crédito aos princípios da Lei de Falências, razão de ser da necessidade da habilitação. Procedência, no entanto, do reclamo. Juros cabíveis e incidentes na forma do art.26 da LF. Multa, igualmente, por não ter natureza penal ou administrativa. Valor do seguro desemprego imposto como indenização decorrente de inadimplemento de obrigação afeta ao empregador. Apelação provida. TJSP, 2ª.Câmara de Direito Privado, AC n. 184.572-4/8, j.20.3.2001 *in* Bol. AASP n. 2229 de 17 a 12.9.2001, p. 442.

40) Aviso prévio cumprido em casa. Verbas rescisórias. Prazo para pagamento. Até o 10º dia da notificação da dispensa (CLT art.477, § 6º, "b").

41) Recibo de quitação com efeito de transação, homologado pelo sindicato de classe sem qualquer ressalva, contendo especificado um valor global e discriminadas as parcelas a que refere, embora não contenha o valor de cada parcela, tem efeito liberatório, nos termos do Enunciado n.330/TST em relação às parcelas que discrimina. TST, SBDI1 E-RR 531.892/1999.0, *in* DJU de 6.10.2000, p. 539

42) O saldo da conta vinculada para fins de quitação da multa de 40% do FGTS deve ser apurado na data em que se efetivar o pagamento da rescisão. Não há nenhum amparo legal para que a aplicação de 40% incida sobre a projeção do aviso prévio, principalmente quando existe legislação específica regulando a correção das verbas trabalhistas. TST, SBDI1, E-345.392/1997.4 *in* DJU de 6.10.2000, p. 535

43) Multa de 40% do FGTS. Correção monetária do período do aviso prévio indenizado. Não-incidência. O art. 18, § 1º, da Lei n. 8.036/90, especificou que, nas despedidas sem justa causa, o empregador depositará, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. Ora, *in* casu, restou patenteada a quitação da multa nos limites gizados pelo referido comando de lei, de sorte que a postulação de incidência da multa sobre a correção monetária do período do aviso prévio indenizado carece de respaldo legal. Saliente-se, ainda, que a correção monetária de verbas trabalhistas obedece ao disposto em legislação específica. TST, 2ª T., RR 342.127/97.3, *in* DJU de 11.2.00, p. 133.

44) Aviso prévio. Dispensa de seu cumprimento. Pagamento das verbas rescisórias. Atraso. Multa. Se o empregador, por conveniência própria, determina que o empregado cumpra o aviso prévio sem trabalhar, em casa, essa determinação corresponde à dispensa de seu cumprimento, sujeitando-se, por

isso mesmo, ao pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação até o décimo dia, contados da dispensa do cumprimento do aviso prévio, sob pena de incidir em multa a favor do empregado, em valor equivalente a um salário. Interpretação do art. 477, §§ 6º e 8º, da CLT. Recurso a que se nega provimento. TST, 1ª T., RR-191.551/95.7, *in* DJU 11.10.96, p. 38.744.

45) Aposentadoria por idade. Indenização dos arts. 492 c/c. 496 da CLT. A aposentadoria espontânea implica, necessariamente, extinção do contrato de trabalho, mormente, em se tratando de aposentadoria por idade, concedida em virtude de presumida diminuição da capacidade laborativa do empregado. Destarte, chegando a relação de emprego a seu termo final, não se caracterizando, pois, como dispensa sem justa causa, não se pode falar na indenização dos arts. 492 c/c 496 da CLT. Recurso provido. TST, 2ª T., RR-156980/95.3, *in* DJU 27.9.96, p. 36.445.

46) A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça fixa a competência em razão da matéria pela natureza da causa de pedir e do pedido deduzidos na causa. Fundamentada nos arts. 159 do Código Civil e 5º, inciso X, da Constituição Federal, a indenização por dano moral afigura-se de competência da Justiça Estadual. TRT, 4ª Reg., 5ª T., RO 00176.004/96.3, *in* Rev. LTr 63-10/1398 (outubro de 1999).

47) Correção monetária sobre salários. A jurisprudência desta Corte entende que a correção monetária relativa a créditos trabalhistas flui a partir do sexto dia útil subseqüente ao do vencimento da obrigação de pagar o salário. TST, 1ª T., RR-284.519/96.9, *in* DJU de 27.11.98, p. 93.

48) A quitação passada pelo empregado, com assistência da entidade sindical de sua categoria, a empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor à parcela ou parcelas impugnadas, a quitação, entretanto, não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que essas constem desse recibo. TST, 3ª Turma, RR-458.158/1998.9, *in* DJU de 15.2.2002, p. 483.

49) Indenização. Seguro-desemprego. A ausência de entrega das guias relativas ao seguro-desemprego obriga o empregador a indenizar, em espécie, o seguro-desemprego, no valor equivalente, tendo em vista ser um direito do trabalhador que somente poderá ter acesso mediante a apresentação da referida guia. TST, 2ª T., RR 343.956/97.0, *in* DJU de 3.12.99, p. 158.

50) Horas extras. Integração ao salário. O Enunciado 291/TST (revisão do Enunciado 76/TST) não mais prevê a integração de horas extras suprimidas, mas assegura ao empregado a indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses da jornada normal no caso de supressão pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano. TST, 2ª T., RR-36419/91.9, *in* DJU 16.12.94, p. 35.075.

51) Sindicato. Homologação de rescisão contratual. A cláusula que prevê taxa a favor do Sindicato Profissional para a homologação de rescisão contratual, contraria literal disposição de lei, uma vez que o § 7º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a gratuidade da assistência sindical nas homologações de rescisões contratuais. Por outro lado, tal dispositivo não se enquadra dentre as matérias pertinentes aos Dissídios Coletivos, porquanto visa, tão-somente, aos interesses das entidades sindicais. Taxa Assistencial — Sindicato Patronal. A extensão da contribuição aos estabelecimentos não associados ao Sindicato viola o princípio da liberdade de associação (CF/88, art. 8º, V), considerando que a liberdade protegida pelo texto constitucional é a liberdade sindical ampla, tanto de empregados quanto de empregadores. TST, SDC, RO- AA-368.236/97.0, *in* DJU de 4.9.98, p. 143.

52) Não há lei estabelecendo a obrigação do empregador de dar ciência ao empregado dos motivos da dispensa por justa causa. Por essa razão, a matéria tem sido incluída em dissídio coletivo, havendo até Precedente Normativo do TST a respeito (PN 047). Certo é, porém, que a gravidade da imputação pode levar o empregado a considerar dispensável a menção expressa. O resguardo desse direito gerou o surgimento de corrente doutrinária e jurisprudencial oposta à da comunicação obrigatória. Impõe-se, por essa razão e por curial cautela, o exame da matéria caso a caso. Acompanhou todo o desenrolar da auditoria e teve, por isso, plena ciência das razões da dispensa; o detalhe perde relevância como motivo para afastar-se a justa causa. TST, 3ª T., RR-86.165/93.4, *in* DJU 2.12.94, p. 33.366.

53) O estado falimentar não afasta a incidência das sanções previstas na CLT, arts. 467 e 477, § 8º. A lei não excepciona o falido; a intenção e a jurisprudência visam à celeridade do síndico em obter a autorização judicial para satisfazer o encargo. São devidas tanto a dobra salarial quanto a multa pelo atraso na quitação. TRT, 2ª Reg., 9ª T., RO-029700.20771, *in* Bol. AASP de 14.6.98.

54) Cabe ao IBAMA ao estabelecer os períodos em que a pesca profissional é vedada (Lei n. 8.287/91). Em tais períodos, o pescador faz jus ao seguro-desemprego (v. Resolução n. 195, de 23.2.98, do CODEFAT, *in* DOU de 30.9.98, p. 68).

55) Ente público que contrata empregado sob regime da CLT abdica de suas prerrogativas. Equipara-se ao particular e fica subordinado às regras do estatuto consolidado. As disposições orçamentárias e os trâmites burocráticos da administração pública não se sobrepõem à legislação trabalhista, a qual se predispôs obedecer. Comprovada a quitação das verbas rescisórias em atraso, é devida a multa do art. 477 da CLT. TRT, 2ª Reg., Ac. 02950365129, *in* DO 27.2.97.

56) Seguro-desemprego. Indenização. O seguro-desemprego é direito do trabalhador, instituído pela Lei n. 7.998/90. Por tal motivo, cabe ao empregador entregar a documentação necessária à habilitação do empregado à sua concessão. Assim sendo, o não fornecimento das guias relativas ao seguro-desemprego causa sérios prejuízos ao empregado, haja vista a sua natureza alimentar, devendo, assim, ser o empregador responsabilizado pela sua omissão, conferindo ao trabalhador o pagamento de uma indenização, nos termos do art. 159 do Código Civil, aplicável subsidiariamente ao presente caso. TST, 1ª T., RR-460.269/98.9, *in* DJU de 18.12.98, p. 173.

57) De acordo com a doutrina e jurisprudência majoritária, esta Justiça Especializada tem competência para julgar pedido de indenização advindo de suposto dano moral, desde que haja nexo e causalidade com a relação de emprego, como na hipótese dos autos. Embargos não conhecidos. O art. 173, § 1º, *c*, da Constituição da República de 1988 é de clareza meridiana ao afirmar que a empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias. Assim, a empresa de economia mista deve observar, para a contratação e demissão de seus empregados, as regras estabelecidas pela CLT e legislação complementar. Inteligência da OJ n. 247/SDI. TST, SBDI1, E-RR-583.555/1999.5, *in* DJU de 10.5.2002, p. 580.

58) O fornecimento da guia para levantamento do seguro-desemprego, consubstancia-se em obrigação de fazer, que não pode ser convertida diretamente em obrigação de dar. Incumbe à reclamada a obrigação de fornecer ao autor a competente guia para obtenção do benefício. Somente no caso de tal determinação ser descumprida é que poderá haver conversão na correspondente indenização. TRT 15ª Reg. RO 30109/97 *in* Bol. da ASSP n. 2205, p. 367, de 2 a 8.4.2001.

59) Massa falida. Dobra salarial (art. 467 da CLT). Multa do art. 477 da CLT. A jurisprudência desta Corte Superior, reiteradamente, tem-se posicionado no sentido de que o estado falimentar exclui a incidência da dobra salarial prevista no art. 467 da CLT e da multa do art. 477 da CLT. Isto porque a massa falida está impedida de satisfazer créditos fora do juízo universal da falência, nos termos do Decreto-lei n. 7.661/45 — Lei de Falências. TST, 1ª T., RR-467.520/98.9, *in* DJU de 18.12.98, p. 173.

60) Aviso prévio. Multa prevista no § 8º, do art. 477, da CLT. O espírito manifesto da lei é o de fixar o prazo de dez dias, contado da ciência da ruptura do contrato, para o pagamento dos haveres decorrentes da rescisão, independentemente de quem quer que seja a iniciativa de resilição do contrato. O art. 477, § 8º, da CLT, tem apenas uma exceção para o não pagamento da multa em comento: quando o trabalhador comprovadamente der causa à mora. Portanto, a recusa do sindicato da categoria em homologar o termo de rescisão do contrato de trabalho não elide a aplicação da multa, por não se incluir na previsão legal. Ademais, importa distinguir onde a lei não distingue, o que contraria comezinho princípio de hermenêutica. TST, 1ª T., RR-262.513/96.4, *in* DJU de 28.8.98, p. 364.

61) Despedida. Empregado de sociedade de economia mista. 1. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho não reputa nula a dispensa sem justa causa de empregado concursado de estatal, eis que esta se submete ao regime jurídico próprio das empresas privadas (CF/88, art. 173, § 1º), a quem toca o direito potestativo de rescindir imotivadamente os contratos de trabalho. Considera-se que o art. 37 da CF/88 não contempla qualquer proibição ao exercício de tal direito. TST, 1ª T., RR-402.001/97.3, *in* DJU de 20.11.98, p. 127.

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a seis meses.

§ 1º O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base trinta (30) dias.

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de duzentas e quarenta (240) horas por mês.

§ 4º Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 5º Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante trinta dias.

NOTA

1) *Consoante o art. 18 da Lei n. 8.036, de 11.5.90, o empregador que rescindir, sem justo motivo, o contrato de trabalho, é obrigado a pagar ao empregado indenização de valor equivalente a 40% dos depósitos feitos em sua conta vinculada. Como anteriormente registrado, todo e qualquer empregado tem direito a uma conta vinculada em que se depositarão as contribuições ao FGTS.*

É fora de dúvida que o artigo em epígrafe está revogado pela Lei do FGTS. Mantêmo-lo, porém, no livro porque restam situações de empregados cujos contratos ainda estão regidos por esta Consolidação.

2) *Empregados que trabalhem na base de comissões ou percentagens terão sua indenização calculada pela média das remunerações por eles recebidas nos últimos 12 meses de serviço. Se o empregado tiver permanecido afastado do trabalho devido a uma enfermidade, o correspondente período não será computado no estabelecimento do salário médio, para o fim do § 4º, do artigo em epígrafe. É que neste se diz, claramente, que esse cálculo terá por base os doze últimos meses de serviço. Ora, os meses não trabalhados por motivo de doença não são de serviço. O mesmo não dizemos com referência ao afastamento por motivo de acidente do trabalho, porque o respectivo período é considerado por lei como de serviço. Se o salário for misto — uma parte fixa e outra variável, sob a forma de comissões e percentagens — sobre esta última será aplicado o critério do § 4º, do supracitado artigo.*

As observações supra destinam-se ao empregado não-optante do FGTS com tempo de serviço anterior à Lei n. 8.036/90.

3) *Os adicionais de periculosidade e de insalubridade, quando pagos com habitualidade, são incluídos no cálculo da indenização.*

4) *O § 4º tem a redação dada pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.*

5) *Dispõe o inciso XIII da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, que a duração do trabalho normal não será superior a 8 horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.*

Destarte, o cálculo da indenização dos horistas terá, como base, 220 horas e, a dos diaristas, 30 dias (v. art. 4º da Lei n. 7.789, de 3.7.89).

Anteriormente, os Tribunais do Trabalho, com apoio na Lei n. 605, de 5.1.49, decidiram que as 240 horas seriam a base de cálculo das indenizações dos horistas.

6) *Aposentado compulsoriamente (art. 51, da Lei n. 8.213, de 24.7.91) tem o empregado direito à indenização prevista em lei trabalhista, ou seja, indicada no art. 18 da Lei do FGTS ou na CLT conforme o caso.*

7) *Em caso de despedida injusta, fica a empresa obrigada a pagar diretamente ao empregado os valores relativos aos depósitos do mês da rescisão e do imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, além da importância igual a 40% desses valores a do montante dos depósitos, da correção monetária e dos juros capitalizados correspondentes ao período de trabalho na empresa,* ex vi *do disposto no art. 18 da Lei n. 8.036, de 11.5.90.*

Em se tratando de não-optante com tempo anterior à Lei n. 8.036, de 11.5.90, a indenização obedecerá ao critério constante do artigo sob comentário.

Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Parágrafo único. Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

NOTA

1) *V. Lei n. 2.959, de 17 de novembro de 1956 que dispõe sobre contrato de obra ou serviço certo.*

2) *É dado às partes estipular, na ocorrência de rescisão imotivada de contrato a prazo, multa maior do que a indenização prevista em lei para o caso.*

3) *Classificamos como justa causa, para a rescisão antecipada do contrato de experiência, a verificação pela empresa de que o empregado não tem as aptidões que declarara possuir para a execução do serviço avençado. "In casu", é óbvio, não tem o empregado direito à indenização a que alude o dispositivo supra. É o erro substancial de que trata o art. 139, inciso II, do Código Civil de 2003, e que torna anulável o ato jurídico. Ao celebrar o contrato de experiência, o empregado declarou — falsamente — que possuía os conhecimentos profissionais indispensáveis à execução da tarefa de interesse do empregador e, com isso, induziu este último a admiti-lo no emprego. A jurisprudência dos nossos tribunais ainda se revela indecisa diante da questão, mas — repetimos — nossa tese é a que melhor se enquadra na realidade e nos princípios informadores da nossa legislação social.*

4) *Vencido o prazo do contrato de experiência, pensamos que a descoberta posterior da inaptidão do empregado para a função ou de não estar habilitado legalmente para o exercício de uma profissão regulamentada por lei não permite mais que a empresa considere um desses fatos como causa motivadora da extinção do contrato de trabalho, sem pagamento de qualquer indenização ao empregado. Teve a empresa o tempo necessário — no período de prova — para fazer aquelas constatações. Se não o fez, não só se houve com negligência como, tacitamente, aceitou o empregado, sem embargo daquelas irregularidades.*

5) *A rescisão antecipada, por culpa recíproca, do contrato a termo reduz à metade a indenização devida ao empregado.*

6) *A Lei n. 5.107 não previu, de forma expressa, a hipótese da rescisão antecipada do contrato de trabalho a prazo determinado. Durante algum tempo chegamos a propor que, no caso, o empregado deveria receber as contribuições devidas ao Fundo de Garantia e relativas aos meses em que, por ato arbitrário da empresa, deixou de trabalhar. Discrepando desse ponto de vista, o Tribunal do Trabalho decidiu, iterativamente, que o artigo sob comentário é aplicável à hipótese aqui estudada e acabou por aprovar o Enunciado n. 125. Embora não faça expressa alusão à compensação dos valores depositados na conta do empregado, parecenos inquestionável sua computação no cálculo da indenização. Como se vê, a nossa mais alta Corte Trabalhista entende que a despeito do FGTS, o empregado tem direito à metade dos salários a que teria direito se cumprisse integralmente o contrato a prazo determinado. Afirma-se que essa diretriz jurisprudencial se alicerça no art. 14, do Decreto n. 99.684, de 8.11.90 (regulamentador da Lei do FGTS) que estendeu, à hipótese em estudo, o artigo sob análise. Dessarte, o empregado receberá metade dos salários a que teria direito até o término do prazo ajustado.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 125, do TST — O art. 479, da CLT, aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS, admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Dec. n. 59.820, de 20 de dezembro de 1966.

Nota: Este Enunciado, agora, se estriba no art. 14, do Dec. n. 99.684, de 8.11.90, que regulamenta a Lei do FGTS.

1.1) Enunciado n. 163, do TST — Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481.

2) É incabível a indenização relativa aos 40% do FGTS em contratos por obra certa. TRT, 8ª Reg., 1ª T., RO 3144/92, julgado em 12.1.93.

3) O contrato por prazo determinado é sempre possível, desde que haja serviços para serem executados dentro de um prazo previsível. O ajuste é correto quando se trata de obra certa, expirando-se o contrato naturalmente quando termina o serviço de solda, para o qual o empregado soldador foi contratado. TRT, 15ª Reg., 3ª T., Ac. 7582/92, *in* DJSP 1.9.92.

4) Indenização. Contrato a termo. Para efeito de indenização pelo rompimento de contrato a termo, a CLT já prevê, em seu art. 479, a indenização compensatória. O art. 22 do Regulamento do FGTS prevê a multa pela rescisão imotivada do Contrato de Trabalho, e tem curso onde não haja indenização para o despedimento. Revista provida parcialmente. TST, 2ª T., RR 60304/92.4, *in* DJU 10.6.94, p. 14.953.

5) "O período de experiência pertine aos contratos por tempo indeterminado. Sua inserção em contratos por obra certa, por induzir a fraude, é nula (art. 9º da CLT)". Revista provida para deferir ao recorrente a indenização do art. 479 da CLT, calculada com base no término da obra, alegado na inicial, e não no prazo final da experiência de 30 dias. TST, 1ª T., RR 3.738, DJU 16.12.83, p. 20.198.

6) Enunciado n. 311 do TST — O cálculo da correção monetária incidente sobre débitos relativos a benefícios previdenciários devidos a dependentes de ex-empregado pelo empregador, ou entidade de previdência privada a ele vinculada, será o previsto na Lei n. 6.899/81.

7) Enunciado n. 2, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090/62), na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro.

Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

§ 2º Revogado pela Lei n. 6.533, de 24.5.78, que regula as profissões de artistas e de técnicos em espetáculos de diversão.

NOTA

1) *Em casos de empregados de alta qualificação profissional e admitidos com salários bastante elevados, pode-se prever o caso de desistirem do cumpri-*

mento do respectivo contrato sem um motivo justo. Aí, é mister verificar, preliminarmente, quais foram os prejuízos do empregador. Se inferiores à soma dos salários referentes ao período faltante, o empregado fará o ressarcimento do prejuízo pela importância menor. Lembremo-nos de que a lei estabelece a regra de que o empregado deve reparar os prejuízos que causar ao empregador pela ruptura imotivada do contrato a prazo. Acrescenta que esse ressarcimento não pode exceder, em valor, ao que a lei atribui ao empregado, quando a iniciativa da extinção contratual é da empresa.

Quando o dano causado pelo empregado ao empregador ocorre na vigência do contrato de trabalho, aplica-se a regra encerrada no § 1º, do art. 462 desta CLT.

Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

NOTA

1) *Infere-se da norma "supra" que, a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada do contrato a termo, converte a este num contrato por tempo indeterminado. De conseguinte, se dispensado o empregado sem motivo justo, tem ele direito ao aviso prévio e a outras cominações legais.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 163, do TST — Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, nos termos do art. 481 da CLT.

2) Contrato a prazo. Atividade de natureza permanente. Nulidade. Exercendo o obreiro atividades de natureza permanente, por ocasião de contrato de trabalho por prazo determinado, importa na nulidade do mesmo ante a inobservância do disposto no § 2º, do art. 443, da CLT. TRT, 9ª Reg., 2ª T., REO-00284/94, *in* DJPR 21.7.95, p. 63.

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

NOTA

1) *Justa causa é todo ato, doloso ou culposo, de natureza grave e de responsabilidade do empregado, que leva o empregador à conclusão de que ele não pode continuar a prestar-lhe serviços.*

Evaristo de Moraes *é pela sinonímia de justa causa e falta grave;* Russomano*, não. Estamos com o primeiro. Em verdade, o legislador, ao usar as duas expressões, não teve em mira um critério de gradação de gravidade do ato faltoso.*

2) *É exemplificativa a relação de justas causas constante do artigo sob comento. Alguns autores — como* Mario de la Cueva *— entendem que à lei é impossível abranger todas as circunstâncias da vida do trabalho e todos os conflitos que explodem entre patrões e empregados. Por essa razão, concluem que a relação das justas causas deve ser exemplificativa. A multifária vida empresarial não pode ser apreendida em toda a sua extensão por uma lei. A relação contida no art. 482, sob comentário, é exemplificativa, mas são tão amplos seus termos que poucas faltas graves lhes escaparão. Todavia, admitimos a possibilidade de fato não previsto na CLT e que venha a quebrar, irremediavelmente, a confiança que o empregador deve depositar em seu empregado.*

Em abono do que dissemos acima acerca da relação de faltas graves, lembramos que, nesta CLT, há outras modalidades desses atos faltosos: ferroviário que não aceita prorrogação da jornada em casos especiais; menor aprendiz que não freqüenta o curso; bancário que, habitualmente, não paga suas dívidas; trabalhador que não cumpre normas de segurança ou recusa usar o EPI; participar de greve ilegal.

3) *Na análise e classificação das justas causas os autores se dividem em subjetivistas e objetivistas. Os primeiros afirmam que o ato faltoso só se concretiza em presença de dois elementos: o material e o volitivo. Os objetivistas não consideram essencial o elemento volitivo.*

Situamo-nos entre os objetivistas. Se o empregado, em virtude de sua distração, causa um sério dano ao empregador ou provoca um acidente em que a vítima é seu companheiro de trabalho, ninguém vai desculpá-lo porque não teve a intenção de destruir a máquina ou a de ferir seu colega. O que acode à mente de qualquer um é que ele poderá reincidir na falta, com conseqüências talvez mais graves.

4) *A atualidade da falta é imprescindível para que justifique a dissolução do contrato de trabalho por iniciativa da empresa. Se entre a falta e os seus efeitos na relação empregatícia houver largo espaço de tempo, surge a crença de que a empresa perdoou o empréga-*

do. Faltas passadas podem, porém, ser recordadas para, em Juízo, retratar a figura desidiosa ou indisciplinada do empregado.

5) *Há quem afirme ser o ato doloso uma causa que sempre provoca a ruptura do vínculo de emprego. Não é só o dolo que torna a falta grave. É mister que ela seja grave e denotadora de um comportamento incompatível com a sucessividade do contrato de trabalho. A culpa leve ou levíssima, de ordinário, não leva à despedida, mas a punições que vão da advertência escrita à suspensão. Quanto à culpa grave, ocorre o inverso: leva quase sempre à dispensa do serviço. A falta pode ainda ser de tal gravidade que uma única justifica o desfazimento do vínculo empregatício; outras — leves ou levíssimas —, por sua repetição, acabam dando licitude à decisão do empregador de despedir o empregado sem pagar-lhe qualquer indenização. As primeiras faltas (graves) são classificadas como agudas; as segundas — as leves ou levíssimas — crônicas.*

6) *Há de existir proporcionalidade entre a falta e a punição imposta pela empresa. Para isto é mister que se leve em conta o tipo psicológico do empregado, sua capacidade de discernimento, o meio em que vive, as funções que desempenha; os usos e costumes, também, devem ser considerados na classificação da falta e na dosagem do castigo. Não há, em verdade, critério para a fixação dessa proporcionalidade. Nossos Tribunais do Trabalho, com raras exceções, limitam-se a dizer se a penalidade foi justa ou injusta, excessiva ou não. Não graduam a sanção; anulam-na ou não.*

7) *A justa causa deve guardar conexidade com o serviço. Com isto, não queremos dizer que ela há de relacionar-se sempre com o próprio serviço ou ter, como palco, o local de trabalho. Dizemos que existe conexidade com o serviço quando a falta, por sua natureza, pode levar o empregador a perder a confiança no empregado ou a temer que venha a praticar, na empresa, o ilícito penal cometido fora de seus muros.*

8) *Ato de improbidade é todo aquele que não se coaduna com os padrões de moral de uma dada sociedade e num dado momento.*

Já acompanhamos Dorval Lacerda *("A Falta Grave no Direito do Trabalho", ed. de 1960, pág. 198) no entendimento de que o ato de improbidade corresponde, sempre, a uma lesão ao patrimônio do empregador. Hoje, pensamos diferente. O ato de improbidade pode ser praticado fora do ambiente de trabalho e criar uma situação em que o empregador perde a confiança no empregado. Nos casos de lesão patrimonial, não é indispensável que se aguarde o pronunciamento da Justiça Criminal. Nada impede que a Justiça do Trabalho decida num caso de improbidade ainda não julgado pela Criminal ou em que, nesta, o empregado foi absolvido.*

9) *Incontinência de conduta ou mau procedimento são modos de falar ou agir em desarmonia com as regras de moral. Na configuração dessa justa causa não se deve desprezar o grau de educação ou cultura do empregado, suas funções na empresa e o clima psicológico imperante na empresa. Os casos mais comuns de incontinência de conduta são as pequenas e repetidas rixas com os companheiros e o uso freqüente de expressões pejorativas ou ofensivas. O mau procedimento é caracterizável de forma diferente, conforme as circunstâncias de cada caso. A incontinência de conduta pressupõe habitualidade; o mau procedimento prova-se com um único ato.*

10) *A alínea "c", do artigo sob comentário, é voltada para a negociação habitual do empregado por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado ou for prejudicial ao serviço. A configuração dessa falta grave exige os seguintes requisitos: habitualidade, inexistência de autorização expressa ou tácita do empregador e concorrência à empresa.*

Exame atento do dispositivo, leva à conclusão de que ele menciona duas faltas graves distintas: uma — é a negociação habitual, concorrendo com produto fabricado ou comercializado pelo empregador; outra, é essa negociação com produto de outra origem, mas em circunstâncias prejudiciais ao serviço.

11) *Desidioso é o empregado que, na execução do serviço, revela má vontade e pouco zelo. Essa falta só se concretiza, como é óbvio, na empresa. Embora a desídia se prove, na maioria dos casos, através de atos repetidos, é admissível a sua caracterização com um único ato.* Russomano *nos dá exemplo do eletricista que inutiliza máquinas da empresa em virtude de erro cometido na instalação elétrica.*

12) *A embriaguez habitual não tem como requisito o local. Se o empregado, mesmo fora dos muros da empresa, se entrega à embriaguez com habitualidade, fica impossibilitado de cumprir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. De outra parte, basta que o empregado compareça uma vez embriagado ao serviço para que se justifique a ruptura contratual. Todavia, deve o empregador atentar para o fato de que, hodiernamente, é o alcoolismo tido como uma enfermidade. Antes de dispensar o empregado alcoólatra, deve o empregador, preliminarmente, encaminhá-lo à Previdência Social para que receba o devido tratamento médico.*

13) *Não é violação de qualquer segredo que pode caracterizar uma falta grave. Entendemos que o empregado incorrerá nessa falta quando divulgar fato, de que teve conhecimento em virtude do contrato de trabalho, suscetível de causar prejuízos ao empregador.*

14) *Indisciplina é desrespeitar uma norma de caráter geral estabelecida pelo empregador; insubordinação é desobedecer a ordem dada ao empregado particularmente.*

15) *Há o abandono de emprego quando o empregado, sem motivo justificado, deixa de comparecer ao serviço e manifesta a intenção de não mais retornar a ele. Presume-se o abandono quando a ausência injustificada se prolonga por período superior a 30 dias. Antes de decorrido esse prazo, fica o abandono caracterizado com a admissão do empregado em outra empresa ou o exercício de outra atividade.*

16) *As alíneas "j" e "k" reportam-se a justas causas que, em sua essência, são iguais. Diferem na condição dos ofendidos. A primeira consiste em ato lesivo da honra e da boa fama perpetrado pelo empregado, no local do serviço, contra qualquer pessoa ou ofensas físicas nas mesmas circunstâncias, a menos que se trate de legítima defesa própria ou de outrem. No caso, o ofendido pode ser um outro trabalhador ou pessoa estranha.*

Na letra "k", o ofendido — nos dois episódios — é o empregador ou um superior hierárquico do empregado faltoso. Todavia, na espécie, a falta se configura tanto no interior da empresa como fora dela.

17) *A condenação criminal do empregado, mencionada no artigo em epígrafe, torna-se uma justa causa para a rescisão do contrato de trabalho quando cria a impossibilidade material do cumprimento do que se ajustou. Todavia, ainda que ocorra a suspensão da pena, pode o empregador promover a dissolução do contrato de trabalho se o ato praticado pelo empregado é daqueles que afetam a confiança indispensável nos pactos laborais.*

18) *Consoante o art. 12 da Lei n. 7.783, de 28.6.89, constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas nessa lei, bem, como a manutenção da paralisação após a celebração do acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.*

19) *A Lei de Greve (Lei n. 7.783, de 28.6.89) aboliu a causa rescisória do contrato de trabalho representada pela prática de atos atentatórios à segurança nacional. Melhor falando, o novo diploma legal não faz alusão a tal ato delituoso. É certo, porém, que se a respectiva ação penal concluir pela condenação do empregado, isto acarretará a extinção do seu contrato de trabalho.*

20) *A Lei n. 7.783 não seguiu o exemplo da Lei anterior, a de n. 4.330/64, que explicitava as situações susceptíveis de provocar a dispensa do empregado grevista por justa causa. A Lei n. 7.783 não é muito clara neste particular. Sua interpretação e aplicação não exigirão maiores esforços dos doutrinadores e dos seus aplicadores, o que nos permite dizer que os movimentos grevistas desencadeados em desobediência à Lei acabarão produzindo os mesmos efeitos recomendados, de modo expresso, pela lei anterior.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 32, do TST — Abandono de emprego — Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

1.1) Enunciado n. 62, do TST — O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito contra o empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

Nota: Refere-se o verbete aos empregados estáveis que permanecem protegidos, apenas, pela CLT. Envolve, outrossim, a estabilidade provisória dos dirigentes sindicais.

2) Enunciado n. 73, do TST — Despedida. Justa causa — A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3) Súmula n. 316, do STF — A simples adesão à grave não constitui falta grave.

3.1) Dispensa por justa causa. Direito do empregado de ser cientificado dos motivos. Não há lei estabelecendo a obrigação do empregador de dar ciência ao empregado dos motivos da dispensa por justa causa. Por essa razão, a matéria tem sido incluída em dissídio coletivo, havendo até Precedente Normativo do TST a respeito (PN-047). Certo é, porém, que a gravidade da imputação pode levar o empregado a considerar dispensável a menção expressa. O resguardo desse direito gerou o surgimento de corrente doutrinária e jurisprudencial oposta à da comunicação obrigatória. Impõe-se, por essa razão e por curial cautela, o exame da matéria caso a caso. Fixado, como verdade fática (Enunciado n. 126/TST), que o empregado acompanhou todo o desenrolar da auditoria e teve, por isso, plena ciência das razões da dispensa, o detalhe perde relevância como motivo para afastar-se a justa causa. TST, 3ª T., RR-84.928/93.2, *in* DJU 1.7.94, p. 17.789.

4) Justa causa. Dano moral. Não obstante tenha o trabalhador direito à reparação por danos morais em razão de precipitada aplicação de justa causa para rompimento do contrato de trabalho, é necessário que os fatos que lhe são imputados atinjam a sua honra ou a sua imagem, sob pena de inaplicar-se a garantia insculpida no art. 5º, inciso *X*, da Constituição Federal. No caso dos autos, embora inacolhida a justa causa por desídia, não há ofensa à dignidade pessoal da obreira capaz de ensejar a reparação pretendida. TRT 11ª Reg., RO-1346/95, *in* Rev. LTr 60-11/1540 (novembro de 1996).

5) Entende a ciência atual que alcoolismo é doença e como tal deve ser analisada e tratada, não constituindo de "de per si" motivo para a dispensa do empregado. TRT, 3ª R., 3ª T., RO 2.684/89, *in* DJMG de 8.6.90, p. 75.

6) Não resta a menor dúvida de que, quando se discute se uma simples suspeita pode ou não veicular a decretação de improbidade, a matéria é de cunho teórico-jurídico. O caso em tela, contudo, não trata dessa situação já que a controvérsia não foi dirimida com base em simples indícios, mas em provas coligidas nos autos que demonstram, de forma contundente, os atos de improbidade cometidos pelo reclamante. TST, SBDI-1, E-RR 194.813/95.5, *in* DJU de 24.3.00, p. 29.

7) A prova dos fatos que fundamentam a justa causa deve ser robusta e inequívoca, valendo dizer, sobejamente comprovada, sob pena de não atingir seus objetivos. TRT, 1ª Reg., 2ª T., RO-27425, *in* DO/RJ de 15.12.95, p. 214.

8) Se o autor não mais comparece ao trabalho, temendo represálias, por ter praticado ato sério lesivo de honra de terceiro, acontecido no serviço, é este o fato ensejador da dispensa justificada, jamais abandono de emprego. TRT, 1ª Reg., 1ª T., RO-27780, *in* DO/RJ de 15.12.95, p. 214.

9) A rasura de horários, que resulta em falsificação de atestados odontológicos fornecidos pelo sindicato da categoria para justificar faltas ao trabalho, é motivo suficiente para a dispensa do empregado, mormente quando já cometera esta falta dias antes. TRT, 12ª Reg., 2ª T., RO-2870/94, *in* DJ/SC de 28.11.95, p. 51.

10) Não constitui falta grave, capaz de ensejar a despedida por justa causa, a recusa do empregado em cumprir tarefas incompatíveis com a função por ele exercida. TRT, 12ª Reg., 2ª T., RO-2179/94, *in* DJ/SC de 19.10.95, p. 73.

11) Não pode haver justa causa quando a empresa dá aviso prévio ao empregado, pois é ele um instituto jurídico que não se compatibiliza com a realidade do rompimento do contrato por um fato que empresa pretenda extremamente grave. TRT, 3ª Reg., 2ª T., RO-7545/95, *in* DJ/MG de 24.11.95, p. 68.

12) Comete ilícito trabalhista ensejador da justa ruptura do vínculo laboral o empregado que, ao receber advertência, rasga a respectiva comunicação diante do superior hierárquico e lhe dirige palavras de baixo calão. TRT, 12ª, Reg. 3ª T., RO-4882/94, *in* DJ/SC de 23.11.95, p. 63.

13) O mero registro de ocorrência policial, de fato tipificado como crime (furto) e supostamente praticado pelo empregado contra o patrimônio empresarial, não é bastante para

comprovar a prática de falta grave ensejadora à resolução do contrato, nos moldes do art. 482 consolidado. TRT, 10ª Reg., 2ª T., RO-0273/90, *in* DJU 27.6.91, p. 15.176.

14) Configuração. Enfermeira que se retira do serviço para cuidar de assuntos particulares. Configuração de falta grave. Enfermeira-chefe, responsável pelo setor cirúrgico do hospital, que se retira do serviço para cuidar de assuntos particulares sem prévia autorização de seus superiores, comete falta grave, ensejadora, desde logo, da dispensa por justa causa. TRT, SP, 8ª T., 02860046970, *in* DJ de 12.2.88.

15) Justa causa. Crime. Ação penal. Sobrestamento do feito na Justiça do Trabalho. Discutindo-se na Justiça do Trabalho falta grave configuradora de crime, o qual está sendo objeto de apuração na órbita penal, com denúncia já recebida, é de toda a conveniência o sobrestamento do feito até a sentença penal definitiva. Agravo Regimental a que se dá provimento para determinar o sobrestamento do feito. TST, 2ª T., Ag. RR 79968/93.2, *in* DJU 18.2.94, p. 1.904.

16) Ato de insubordinação. Configuração — Restando provado nos autos a ocorrência do ato de insubordinação (entrega de mercadorias em local diverso constante da nota fiscal) por parte do Reclamante, é de ser reconhecida a validade da despedida por justa causa realizada pela empresa, com fulcro no art.482, *h*, da CLT. TRT da 20ª Reg. RO 2183/99, j. 25.1.2000 *in* Bol. AASP de 18 a 24.9.2000, p.1.550.

17) Não serve como prova de abandono de emprego a publicação de edital convocando a empregada a comparecer ao estabelecimento da empresa, quando aquela deu-se após a interposição da reclamatória e a empregada não se encontrava em lugar incerto e não sabido. TRT, 10ª R., 1ª T., RO 0230/85, DJU 9.12.85, p. 22.804.

18) Empregado que não cumpre aviso prévio que recebe de seu empregador não pratica falta, antes renuncia a um direito de forma regular. TRT 2ª Reg., 8ª T., RO 14.644/89, Ac. n. 2.354/91.

19) A confiança é elemento essencial à existência do contrato de trabalho. Se o empregado, pela prática de ato irregular, capitulado como crime, abala, irreversivelmente, tal confiança, não pode ser mantido no emprego, sendo lícito ao empregador dispensá-lo por justa causa. TRT, 1ª Reg., 3ª T., RO-08238/94 em DORJ de 13.2.96.

20) Certidão fornecida pela Delegacia de Polícia constatando a embriaguez, não impugnada (art. 372 do CPC) corroborado o fato através de prova testemunhal faz prova plena do alegado. TRT 2ª Reg., 4ª T., RO 2.105/90.1, Ac. 16.998/91.

21) Embriaguez. Descaracterização da justa causa. Embriaguez não se confunde com ingestão de bebida alcoólica. A lei considera como justa causa a embriaguez e não a simples ingestão de bebida alcoólica. TRT, 2ª Reg., 8ª T., RO-02910310196, Bol. AASP 15.11.94.

22) Comete falta grave e dá ensejo à dispensa por justa causa o empregado de confiança que concorre para a prática de irregularidade na captação de incentivos fiscais. Ato cometido pelo Diretor Geral do Departamento de Aplicação de Incentivos Fiscais, na Superintendência do Desenvolvimento da Amazônica (SUDAM). Sistema ilegal conhecido por "art. 17 e meio" ou "art. 17 carimbado". TRT 13ª Reg., R. Ex Off RO 1090/91, Ac. 217/92.

23) Justa causa. Concorrência. Trabalhando o Autor em dois estabelecimentos congêneres e fazendo propaganda de um deles de forma ostensiva e em meios de circulação local, comete falta grave de concorrência prevista na letra *c*, do art. 482, da CLT. TRT, 10ª R., 2ª T., RO 2.539/85, *in* DJU 17.2.87, p. 1.839.

24) Faltas ao trabalho, dentro dos limites de previsão da própria CLT (art. 130), que, inclusive, para elas já fixa conseqüências (diminuição do período de férias), não pode justificar extinção do contrato de trabalho enquadrada na alínea *e* do art. 482 do mesmo texto legal. TRT, 9ª Reg., 2ª T., RO- 6891/95, julgado em 27.2.96.

25) Trabalho. Improbidade. Dispensa. A prova, inclusive a pericial, demonstra que o empregado não se conduziu honestamente no exercício das funções de gerente de Agência Postal. O atentado ao patrimônio da ECT constitui violação de dever legal e moral, dando ensejo à rescisão do contrato de trabalho. TFR, 2ª T., RO 8.084, DJU 12.6.86, p. 10.307.

26) A defesa que invoca insubordinação deve, no mínimo, indicar o tipo de ordem descumprida e quem a deu, além das circunstâncias de tempo e lugar. TRT, 2ª Reg., 1ª T., RO 5.089/90.2, Ac. 17.320/91.

27) Participação em greve ilegal. Não se mostra razoável o despedimento de empregado que não retornou ao trabalho após a declaração de ilegalidade da greve, uma vez que restou verificado tratamento diferenciado em relação a outros empregados. O tratamento discriminatório atenta contra o princípio geral de isonomia. TST, SDI-E-RR 4343/89.1, *in* DJU 8.11.91, p. 16.043.

28) Justa causa. Faltas ao serviço. Efeito pedagógico da pena disciplinar. É mais que salutar a observância do princípio do efeito pedagógico da pena disciplinar, eis que visa, primeiramente, à recuperação do empregado faltoso. No caso, porém, de faltas reiteradas ao serviço, a aplicação da pena de suspensão poderá afetar, profundamente, com sérios reflexos na regularidade no desempenho do setor em que está lotado o empregado. Considerando todos esses elementos, tem-se por satisfatória a aplicação de penas de advertência e bem caracterizada a resistência do empregado, a aplicação da pena máxima de dispensa por justa causa. TST, 3ª T., RR5.980/90.1, *in* DJU 19.6.92, p. 9.639.

29) Punição: excesso de rigor. Despedida injusta. Empregado com ótimo passado funcional, agindo indisciplinadamente pela primeira vez, enseja a gradação da pena (advertência ou mesmo suspensão), nunca a aplicação da penalidade máxima, sob pena de gerar excesso de rigor, salvo em se tratando de ato de especial gravidade. TRT 2ª Reg., 7ª T., Ac. 02930001644, *in* DJSP 13.1.93.

30) Ao taxar o comportamento do empregador como de rigor excessivo não estabelece o Tribunal uma gradação para a pena. Acórdão paradigma inespecífico. Recurso não conhecido. TST, 1ª T., RR-3.298/89.1, *in* DJ de 30.7.90, p. 6.989.

31) Justa causa. Membro dirigente da CIPA. Cabe à reclamada fazer prova robusta de que fizera sindicância interna para apurar faltas graves imputadas ao membro dirigente da CIPA sob pena de ser caracterizada a dispensa arbitrária. TRT 2ª Reg., 7ª T., Proc. 28.126/90.6, *in* Ementário de Jurisprudência Trabalhista do TRT da 2ª Reg., ano XXVIII, n. 5/93.

32) Um único depoimento, desde que não contrariado por nenhuma prova e não ofereça razões que lhe desmereçam o valor, é suficiente para a prova da justa causa, especialmente em se tratando de empregado com pouco mais de um ano de serviço. TRT, 3ª R., RO 2.792/85, *in* Rev. LTr 40-3/318 (março de 1986).

33) A falsificação de atestados médicos oficiais para justificar faltas ao serviço, através de rasuração visível em datas, é motivo de dispensa justa de empregado, que já vinha cometendo outras faltas anteriormente, sempre com reação empresária. TRT, 3ª Reg., 1ª T., RO 6.898/91, *in* DJMG 3.10.92.

34) O abandono de serviço em caldeira que necessita de permanente atenção justifica a dispensa por justa causa. TRT, 8ª Reg., RO 2418/90, ac. publ. em sessão de 27.2.91.

35) Evidenciando o conjunto probatório que o reclamante, em contexto de discussão com outro colega de trabalho, ambos embriagados, no qual trocavam ofensas verbais, agrediu

oral e indevidamente, o sócio-administrador da reclamada e seu superior hierárquico, quando este interveio para impedir a continuidade da briga, tentando, ainda, agredi-lo fisicamente, gerando conturbações no ambiente de trabalho, inclusive com tentativa posterior de homicídio entre os ditos funcionários em conflito, tem-se configurado a prática de ato gravoso pelo autor, suficiente para ensejar a imediata quebra de fidúcia e embasar, como tal, a ruptura contratual por justa motivação. TRT 3ª Reg. 4ª T., RO 6843/99 *in* DJMG de 13.11.99, p. 14.

36) Para a caracterização da desídia, segundo ensinamentos da doutrina e jurisprudência, é imprescindível que haja repetição de faltas e imposição de penalidades, sem recuperação do empregado faltoso. TRT, 15ª R., 3ª T., RO-4684/95, *in* DOE de 23.6.97, p. 110.

37) A falta consubstanciada no abandono do emprego (art. 482, *f* da CLT) que tem origem durante o aviso prévio concedido pela empresa não desprestigia os atos anteriores, mas somente o aviso prévio com a perda da indenização (Enunciado n. 73). TST, 2ª Reg., 5ª T., RO-02950024054, julgado em 9.4.96. (Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela revisão geral dos enunciados de 2003).

38) A recusa do empregado em cumprir horas extraordinárias não se reveste de gravidade para ensejar a dispensa por justa causa, principalmente quando outros empregados também assim procederam e não foram punidos. TRT, 1ª Reg., 2ª T., RO 6.550/90, *in* Bol. de Jur. TRT 1ª Reg., mar./abr. 92, p. 27.

39) O não atendimento do trabalhador em prestar serviços em dia de folga, sem apresentar justo motivo para tal, associado ao quadro de que a recusa implicaria em graves prejuízos aos munícipes com a interrupção do fornecimento de água, caracteriza a insubordinação, elemento autorizador da ruptura do contrato de trabalho por justa causa. TRT, 15ª R., 5ª T., RO 30001639/98, *in* DJSP de 12.4.99, p. 76.

40) Dirigente sindical. Conduta injustificável. Ao dirigente sindical cabe a defesa dos interesses de sua categoria. De outra parte, espera-se dele conduta de acordo com os padrões normais de qualquer pessoa. TRT 15ª Reg., Proc. 588/91, *in* DJSP 25.11.91.

41) Não constitui meio idôneo para caracterizar abandono de emprego o desatendimento a edital de convocação de empregado, quando este reside em lugar certo e sabido. TRT, 7ª R., Proc. 1.724/84, *in* Rev. LTr 49-10/1.239 (1985).

42) Gestante. Incabível. Quando a empregada cumpre as prescrições médicas. Empregada gestante. Inocorrência. A justa causa, por ser a maior punição oriunda de responsabilidade trabalhista, deve estar amplamente provada. Não configura justa causa a resistência da empregada gestante em cumprir as ordens da chefia que são contrárias às prescrições médicas. TRT, 12ª Reg., 2ª T., Proc. 2020/91, *in* DJSC 11.6.91, p. 39.

43) Não é justo que o empregado fique indefinidamente esperando uma reação da empresa, como se tivesse uma espada de Dâmocles pendente sobre a cabeça, por qualquer ato faltoso que pratique. O nexo causal entre a falta e a punição não pode ser estabelecido pelo empregador ao sabor de seu interesse e exclusivo alvedrio. TRT, 10ª Reg., RO 2.600, julgado em 10.4.84, *in* Rev. LTr 48-9/1.130.

44) Motorista envolvido em acidente. Não havendo laudo pericial de acidente de trânsito capaz de avaliar as causas e responsabilidades do acidente, não pode a empresa despedir o empregado envolvido no acidente, por justa causa. TRT 3ª Reg., 2ª T., RO 649/91, *in* DJMG 1.11.91, p. 48.

45) Perdão tácito. Configura-se o denominado perdão tácito quando entre o ato faltoso e a medida punitiva há o decurso de vários meses, sem que o empregador tenha tomado as providências possíveis e necessárias para a apuração da falta. TRT 12ª Reg., RO 1730/90, *in* DJSC 5.6.91, p. 29.

46) Dano moral. Caracterização. Despedimento por justa causa. O abuso de direito se dá quando seu exercício tem por fim exclusivo causar dano a outrem. Quando não é regular, quando não se conforma com seu destino econômico e social, ofende às exigências da ética, é considerado abusivo e acarreta responsabilidade de quem o pratica. Quando violenta bens de ordem moral, como a honra, a liberdade, o conceito social etc. gera dano moral que deve ser reparado (Veja Clovis Beviláqua). O empregador tem o direito de proteger seu patrimônio. Se o empregado o põe em risco, com atitude aparentemente desonesta, é seu direito apurar as eventuais irregularidades e até mesmo se socorrer da autoridade policial ou dos meios judiciais próprios para a defesa de seus interesses. Se o faz dentro dos parâmetros de normalidade, não pratica qualquer ato ilícito, mesmo que venha a ser provada a inocência do empregado a despeito dos incômodos próprios da situação. TRT da 10ª R. 1ª T., RO 0494/00 *in* DJU de 26.5.00.

47) Dano moral — Critério indenizatório. Dor-permanente. Gozo-permanente. O acidente do trabalho que ocasiona mutilação no trabalhador obriga a empregadora ao pagamento de indenização por danos morais, em conseqüência de sua negligência. A composição dessa indenização é complexa. Diante disso, a dor-permanente, causada pela mutilação, deve ser compensada com a sensação de gozo-permanente. TRT 15ª. Reg. – RO 02021-2001-070-15-00-8, *in* Revista LTr 67-08/1011.

Art. 483.

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

NOTA

1) *O artigo apresenta o elenco de situações em que ocorre o distrato do contrato de trabalho devido à inadimplência, por parte do empregador, das obrigações assumidas contratualmente e, também, em virtude da infringência de normas legais. São os casos comumente chamados de despedida indireta, nos quais a condu-*

ta incorreta ou ilícita do empregador impossibilita a continuação da relação empregatícia. Como responsável pela ruptura do vínculo contratual, tem o empregador de pagar ao empregado a indenização de que fala o art. 477, desta Consolidação, ou aquela mencionada no § 1º do art. 16 da Lei do FGTS, conforme o caso.

Durante algum tempo, forte corrente doutrinária se opôs à concessão do aviso prévio nas hipóteses previstas no artigo em tela.

A Justiça do Trabalho consagrou diretriz oposta e chegou a editar o Enunciado n. 31 do TST, considerando incabível o aviso prévio na despedida indireta.

O legislador, introduzindo novo parágrafo ao art. 487, acolheu a tese que sempre defendemos: mesmo na despedida indireta, tem o empregado direito ao aviso prévio.

Em 1994, e tendo em vista esse novo dispositivo legal, o TST resolveu cancelar o sobredito Enunciado n. 31.

2) *Para o bom entendimento do disposto na alínea "a", do artigo sob comentário, devemos frisar que o vocábulo "forças" não foi empregado pelo legislador com sentido muito restrito, isto é, para indicar que se trata de força muscular. A palavra é usada na sua maior acepção: força muscular, aptidão para a tarefa, capacidade profissional. Assim, serviços superiores às forças do empregado podem ser aqueles que exigem dotes físicos ou intelectuais que o empregador sabia que aquele não possuía.*

Serviço defeso por lei é aquele proibido por lei trabalhista ou penal. Exigir, por exemplo, que o empregado ludibrie o cliente fornecendo-lhe material de qualidade inferior àquela efetivamente adquirida e paga — pedir procedimento que a lei condena.

Trabalho contrário aos bons costumes é aquele que ofende a moral pública, como a venda de impressos da classe "pornô" a menores. Para nós, esse material não deveria sequer ser admitido no comércio. Contudo, nestes tempos permissivos, a limitação abrange apenas os menores de 18 anos.

Se o empregado é admitido para realizar trabalho bem definido ocorrerá violação do contrato se a empresa quiser obrigá-lo a cumprir tarefa diferente. Esta inadimplência contratual se equipara a uma despedida indireta, invocável pelo empregado para pôr termo à relação de emprego.

3) *Rigor excessivo, na espécie, é não respeitar o princípio da proporcionalidade entre a natureza da falta e a penalidade imposta. Suspender empregado por 10 dias só porque chegou atrasado ao serviço dez minutos e isto pela primeira vez é indubitavelmente um caso de rigor excessivo. Configura-se o ato reputado de rigor excessivo, quando de autoria do próprio empregador ou de um de seus prepostos.*

4) *Perigo manifesto de mal considerável para o empregado existe quando é ele compelido a trabalhar sob condições perigosas sem que a empresa adote as medidas previstas em lei ou recomendadas pela prudência para que nada aconteça de nocivo à saúde daquele. Mal considerável também pode haver em ambiente insalubre porque nele se faz presente um agente agressivo (químico, físico ou biológico) causador de doença profissional ou do trabalho. Comprovada a existência desse agente agressivo no local de trabalho — sem que a empresa tenha providenciado a implantação de processo coletivo de saneamento do ambiente ou sem que haja oferecido ao empregado adequado Equipamento de Proteção Individual (EPI) — é fora de dúvida que a situação assim delineada é abrangida pela alínea "c". De qualquer modo, a realidade fática é fértil em situações que oferecem risco considerável à saúde ou à vida do trabalhador, situações que têm de ser apreciadas, uma a uma, pela Justiça. Podem revestir-se de circunstâncias que transcendam as observações já feitas nas linhas iniciais deste comentário.*

5) *A alínea "d" refere-se ao descumprimento, pelo empregador, de obrigações derivadas do contrato de trabalho. Os casos mais comuns relacionam-se com o salário, horário, natureza do trabalho, local da prestação de serviços e habitualidade de certas vantagens. O preceito alude à inobservância de disposições contratuais como causa de resilição contratual. Poderia ter feito referência ao desrespeito de norma legal, mas não o fez.*

Sobre o assunto existe o Dec.-lei n. 368, de 19 de dezembro de 1968, cujo art. 1º, parágrafo único, informa estar em "débito salarial a empresa que não paga, no prazo e nas condições da lei ou do contrato, o salário devido a seus empregados". O § 1º do art. 2º, esclarece que a mora contumaz, relativamente a salários, só se configura quando o atraso no pagamento for igual ou superior a 3 meses. A conceituação de débito trabalhista e de mora contumaz é feita pelo Dec.-lei, para justificar sanções de caráter penal e fazendário. Para o efeito do artigo em epígrafe, a mora ensejadora da resilição contratual fica bem caracterizada com freqüentes atrasos no pagamento dos salários.

Reza o art. 7º, inciso X da Constituição Federal: "proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa".

6) *A situação descrita na alínea "e" pode ter como responsáveis o próprio empregador e seus prepostos. Estes — no caso — não devem ser aqueles autorizados a praticar certos atos em nome do empregador. Pensamos que um simples encarregado de turma, chefe imediato do trabalhador, não é um preposto para os efeitos do dispositivo que aqui se estuda. O pensamento do legislador é o de considerar como preposto, na espécie, aqueles empregados que, pela natureza de suas funções, interpretam realmente a vontade do empresário ou que agem em seu nome em assuntos de relevância para a vida da empresa. Inobstante, se o empregado dá ciência ao empregador da afronta sofrida por parte de seu capataz e nenhuma providência é tomada no sentido do desagravo, aí é lícito concluir que o empresário endossa a ação cometida em ofensa à honra e à boa fama de seu subordinado ou de sua família.*

Recorrendo ao Código Penal, podemos dizer que são atos lesivos da honra e da boa fama a injúria, a calúnia e a difamação. No âmbito trabalhista, tais atos são mais numerosos, embora muitos deles sejam inapreciáveis perante a Justiça Criminal. Acompanhamos Russomano *quando diz: "Tudo quanto, por gestos ou palavras, importar expor outrem ao desprezo de terceiros será considerado lesivo da boa fama. Tudo quanto, por qualquer meio, magoá-lo em sua dignidade pessoal, será ato contra a honra. Nessa forma elástica de definir, poderemos enquadrar os fatos surgidos na vida de todos os dias..." ("Comentários à CLT", pág. 766, vol. II, 8ª ed., 1973, José Konfino Editor).*

Nessa ótica, temos de concluir que se insere na alínea "e" deste artigo, o assédio sexual objeto do art.216-A, do Código Penal (v. Lei n. 10.224, de 15.5.2001, in *DOU de 16.5.2001)* — verbis: "*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena —*

*detenção de 1(um) a 2 (dois) anos. No caso de ação judicial exigindo indenização por dano moral, o empregador será responsável solidariamente com o réu porque sua culpa é "*in eligendo*" e até "*in vigilando*".*

7) *A alínea "f" assegura ao empregado o direito de pleitear a resilição do seu contrato de trabalho se ofendido fisicamente por seu empregador ou seus prepostos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. Repetindo o que dissemos há pouco a propósito do conteúdo da alínea "e", preposto não é todo e qualquer superior hierárquico, mas aquele empregado de confiança ou diretor-empregado que detém nas mãos alguns dos poderes próprios de empregador. De observar, aqui, que a ofensa há de ser física, pois as morais são objeto da alínea "e". Embora o fato não seja levado ao conhecimento da autoridade judiciária competente, para a instauração do processo criminal, nada obsta que a Justiça do Trabalho conheça da reclamatória do empregado e admita a produção de provas sobre a agressão.*

8) *A alínea "g" veda a redução do trabalho por peça ou tarefa capaz de afetar sensivelmente a importância dos salários. Com base nesse preceito consolidado, formaram-se inúmeros processos trabalhistas, em que o empregado alega, que, com o novo equipamento, a empresa se recusa a pagar a peça ou tarefa de conformidade com a tabela anterior. O que acontece, em verdade, é que a nova máquina mais moderna e mais veloz, tem um rendimento muito maior e, se o percentual ou o preço unitário primitivo forem conservados, o salário do empregado pode crescer de maneira espantosa. Na espécie, a doutrina e a jurisprudência se têm orientado no sentido de que a instituição de novo critério para o cálculo dos salários dos empregados não deve afetá-los sensivelmente como diz a Lei; não deve, portanto, levar a um ganho mensal que, na média, seja inferior ao que o empregado obtinha manejando a máquina velha.*

9) *Duas são as opções que a lei oferece ao empregado chamado a desempenhar obrigações legais que impossibilitam a continuação do serviço: suspensão da prestação de serviços ou resilição do contrato de trabalho. Na primeira, o contrato de trabalho fica suspenso até o cumprimento final das obrigações legais. Não diz a lei que, no caso, se exige prévio consentimento do empregador. É necessário, porém, que se prove a existência da obrigação legal a ser cumprida pelo empregado como o vocalato na Justiça do Trabalho, o exercício de mandato eletivo (vereador, deputado, senador, prefeito etc.). É dado, ainda, na hipótese, ao empregado resilir o contrato de trabalho, devendo, porém, pré-avisar o empregador porque a lei não o dispensou dessa exigência.*

10) *Em consonância com o disposto no § 2º, do artigo sob comentário, é facultado ao empregado resilir seu contrato de trabalho no caso de morte de empregador constituído em firma individual. Não penetramos o pensamento do legislador ao elaborar essa norma. Em qualquer hipótese, é lícito ao empregado desligar-se do emprego e não é necessário que, na situação descrita no parágrafo em causa, tenha ele a faculdade de promover a dissolução do contrato de trabalho.*

11) *Dispõe o § 3º, do artigo em epígrafe, que, nos casos de inadimplência contratual pelo empregador e de redução do trabalho por peça ou tarefa com reflexo salarial, pode o empregado pleitear a resilição do contrato de trabalho e pagamento da respectiva indenização permanecendo ou não no serviço até o trânsito em julgado da sentença.*

Nos demais casos de despedida indireta previstos no artigo sob estudo tem o empregado de afastar-se do serviço para fazer as supracitadas postulações porque se presume que a falta cometida pelo empregador (ou por seus prepostos) tem a natureza daquelas que não permitem o prosseguimento da prestação de serviços. Nesses casos, se o empregado permanecer no trabalho, fica-se com a impressão de que o ato faltoso não é muito grave, pois não o impediu continuar trabalhando.

12) Dorval Lacerda *("in" "Falta grave no direito do trabalho", págs. 27 e 28, ed. de 1947) repele a expressão "despedida indireta" para mascarar a falta grave cometida pelo empregador.*

Sustenta o mesmo autor que o empregador, ao praticar os atos capitulados no artigo supra, está praticando atos diretos de despedida, embora não expressos na forma demissionária. Conseqüentemente é o empregador "quem rescinde o contrato, porque o viola, ficando apenas o empregado com a manifestação exterior do ato de denúncia". Sem embargo da opinião do saudoso juslaborista, a doutrina e a jurisprudência continuam a usar a expressão por ele condenada: "despedida indireta".

13) *Nas hipóteses do artigo sob comentário faz o empregado jus à indenização indicada no art. 18 da Lei n. 8.036, de 11.5.90 (Lei do FGTS).*

14) *Ainda a propósito da mora salarial como causa motivadora de uma rescisão contratual temos o Enunciado n. 13, da Súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho: "O só pagamento dos salários atrasados em audiência não elide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho". A lei e a jurisprudência atendem ao caráter alimentar do salário quando atribuem ao pagamento em audiência dos salários atrasados o efeito a que alude o enunciado que acabamos de transcrever. A subsistência e o bem-estar do empregado e de seus familiares estão na dependência direta da pontualidade no pagamento do salário.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 13, do TST — O só pagamento dos salários atrasados em audiência não elide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.

2) Enunciado n. 14, do TST — Culpa recíproca — Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3) Enunciado n. 62, do TST — O prazo de decadência do direito do empregador ajuizar inquérito contra empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

Nota: O verbete aplica-se ao empregado estável que ainda está protegido pela CLT, bem como ao caso de estabilidade provisória do dirigente sindical que não se licenciou.

4) A reiterada impontualidade no que tange ao pagamento dos salários, caracterizando a inexecução faltosa de cláusula contratual, autoriza resolução contratual indireta (art. 483, letra *d*, da CLT) e o conseqüente deferimento das verbas rescisórias. TRT, 10ª R., 1ª T., RO-1836/96, *in* DJU-13.12.96, p. 23.324.

5) Rescisão indireta configurada. O fato de que a empresa solicitou o comparecimento da autoridade policial para averiguar a suspeita de furto ocorrido no almoxarifado, acrescido da circunstância agravante de o Reclamante exercer a função de almoxarife, faz concluir que a empresa foi a responsável indireta pela prisão do empregado. Dessa forma, considerando que o Autor foi preso ilegal e injustamente, tendo sido acusado de furto em seu local de trabalho, perante seus colegas, entendo que o ocorrido efetivamente gerou danos à honra e à boa fama do empregado, restando devidamente caracterizada a hipótese de rescisão indireta, prevista no artigo 483, alínea "e", da CLT. TST, 1ª T., RR-385.948/1997.5 *in* DJU de 4.4.2001, p. 407.

6) FGTS. Rescisão indireta. É pacífico o entendimento adotado nesta Corte Superior Trabalhista no sentido de que a ausência de recolhimento dos depósitos fundiários não constitui falta grave ensejadora da rescisão indireta do contrato de trabalho. TST, 4ª T., RR-139.990/94.3, *in* DJU 23.6.95, p. 19.775.

7) Trabalho prestado durante 35 anos em regime de 8 horas corridas. Conclusão do Regional de que tal situação, embora irregular, não configura falta grave patronal a ponto de ensejar despedida indireta e rescisão de um contrato que existe há 35 anos. Revista conhecida e desprovida. TST, 1ª R., RR 4.627/85, Ac. 3ª T., 5.987/85, *in* DJU 21.2.86, p. 1.819.

8) Quebra do elo fiduciário. Nos processos em que se discute despedida indireta é fundamental que se examine se a falta do empregado é de gravidade tal que comprometa o elo fiduciário que caracteriza o contrato de trabalho. A imputação de extravio de dinheiro, desacompanhada de prova plena, inequívoca e estreme de dúvidas, pelas amplas repercussões morais e materiais sobre a pessoa do empregado, que inclusive, transcendem do âmbito da relação de emprego, compromete o elo fiduciário que caracteriza o contrato de trabalho e configura despedida indireta. TRT, 18ª Reg., RO 308/91, Ac. 902/91.

9) O direito ao descanso e alimentação é fundamental para que o empregado se refaça, devendo ter a mesma tranqüilidade, na certeza de que vai poder usufruir do intervalo, não importando o pretexto usado pela empregadora em relação à peculiaridade do serviço realizado, nem ao tempo em que procede dessa forma. Tal fato é grave e constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador. TST, 3ª T., RR 1.478/86.8, *in* DJU 20.2.87, p. 2.375.

10) O não recolhimento pelo empregador, dos depósitos atinentes ao FGTS, é motivo mais que suficiente para que o empregado dê por rescindido o contrato de trabalho, por via indireta. TRT, 1ª Reg., 3ª T., RO 1.667/84, *in* Rev. LTr 49-3/295.

11) Rescisão indireta. Há trânsito em julgado da decisão que pôs fim à relação de emprego, quando da parte dispositiva da sentença que concedeu a rescisão indireta não mais se discutiu através de recurso específico, visando desconstituí-la. É o dispositivo da sentença que faz coisa julgada, e a parte dispositiva não recorrida transita em julgado, pela não interposição do recurso cabível. Embargos não conhecidos. TST, Pleno, E-RR 2.625/82, *in* DJU 24.4.87, p. 7.277.

12) Não há supedâneo para o pagamento de salários até o trânsito em julgado na hipótese de rescisão indireta reconhecida em decisão judicial. Há que prevalecer, neste caso, a natureza constitutiva dessa decisão, sendo devidos os salários e seus consectários até a data de sua prolação. TST, 1ª T., RR 3.254/91.7, Ac. 2.507/92.

13) São cumuláveis as ações por dano material e dano moral, oriundos do mesmo fato. Súmula n. 37 do STJ.

14) Indenização por dano moral. Liquidação por artigos. A determinação da liquidação por artigos, em casos de indenização por dano moral puro, objetiva propiciar maior amplitude ao contraditório, não impedindo que na mesma liquidação seja realizada perícia, da qual o arbitramento é uma das modalidades. Em tema de dano moral, nas circunstâncias dos autos, os fatos a serem considerados serão principalmente as qualidades morais e profissionais do ofendido, consoante expostas no juízo de origem, e conducentes ao conceito de que é merecedor em sua comunidade. Na liquidação de dano moral apresenta-se inafastável certo grau de subjetivismo, a critério das instâncias locais. Não ocorrência de violação de artigo de lei federal. STJ, 4ª T., RE-3003, *in* DJU 9.12.91, p. 18.033.

15) Cargo de chefia. Ociosidade. Constitui falta grave ensejadora da rescisão indireta do contrato de trabalho o fato de o empregador colocar o empregado, que durante longos anos exerceu o cargo de chefia, sem qualquer atribuição, em plena ociosidade. TRT, 1ª Reg., 1ª T., RO 13.448/89, *in* DORJ 8.5.91.

16) Configuração. Deve ser reconhecida a despedida indireta quando a reclamada deixa de cumprir corretamente o contrato ou cláusulas normativas. TRT 5ª Reg., Proc. 611880934-50, *in* DO 24.5.90.

17) Hipótese em que se caracteriza despedimento indireto. Configuração incorre em falta justificadora da rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento no art. 483, *d*, § 3º, da CLT, o empregador que não paga corretamente férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, horas extraordinárias, direitos decorrentes de normas coletivas, depósitos dos encargos sociais etc., sob pena de o empregado ver diluídos direitos seus, irretorquíveis, por força da prescrição legal. TRT, 2ª Reg., 2ª T., Ac. n. 02910111347, *in* DJSP 2.7.91, p. 64.

18) Se o Reclamante, considerando-se estável, pleiteou a reintegração por ineficaz a dispensa e, cumulativamente, a denominada rescisão indireta do contrato, com pagamento dos salários até o trânsito em julgado, tem-se implícito, o animus de permanência no emprego até que se torne definitiva a decisão judicial a respeito, sendo razoável a determinação de pagamento dos salários até então, não se aplicando à hipótese a pretensão de rescisão pelo empregado, não se aplicando à hipótese o Enunciado n. 28/TST (art. 496, CLT), qualquer que seja a interpretação a ele atribuída quanto à data da rescisão. Tem aplicação o disposto no art. 495 da CLT. TST, 3ª T., RR 2484/90.9, *in* DJU 6.12.91, p. 17635. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o Tribunal do Trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

NOTA

1) *Na culpa recíproca é indispensável, para sua configuração, que as culpas do empregado e do empregador tenham a mesma intensidade, sejam simultâneas e guardem entre si correlação. Os atos faltosos imputados a ambas as partes devem ser igualmente graves e capazes de provocar a dissolução do contrato de trabalho. Entendemos que entre eles tem de haver conexão com o acontecimento que originou a resolução do contrato de trabalho. Se o empregado foi trata-*

do duramente pelo empregador há algum tempo e, depois, em represália, venha a fazer o mesmo com ele, temos dois fatos que não são concomitantes.

2) *Na hipótese ventilada pelo artigo supra, o empregado terá direito à metade da indenização prevista no art. 18 da Lei n. 8.036, de 11.5.90, ou 20% do total dos depósitos feitos em sua conta vinculada durante o tempo trabalhado na empresa.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 14, do TST — Culpa recíproca — Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Culpa recíproca. Estando caracterizado nos autos a concorrência tanto do empregado quanto do empregador, através de acordo, para o distrato laboral, inexiste justa ou injusta dispensa, mas sim a figura da culpa recíproca, mormente quando se infere que ambos pretendiam auferir vantagens no ato. TRT 1ª Reg., 3ª T., RO 3745/90, *in* DJRJ 9.9.91, p. 119.

3) Comprovado que houve ameaça de morte, por parte do reclamado, ao autor, não se pode pretender a continuidade da vinculação laboral entre as partes, motivo por que procede o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho. TRT 10ª Reg., 1ª T., Ac. 2440/92, *in* DJDF 30.9.92.

4) As reiteradas faltas justificadas ao trabalho, seguidas de advertência do empregador, ensejam a dispensa do empregado, por justa causa, fundada em desídia. TST, 3ª T., RR 16.896/90, Ac. 4.134/91.

Art. 485. Quando cessar a atividade da empresa por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os arts. 477 e 497.

NOTA

1) *No art. 485, com a morte do empregador — dono de firma individual — é o empregado que toma a iniciativa de afastar-se do emprego e, por isso mesmo, não lhe assiste o direito a qualquer indenização legal.*

No artigo em epígrafe, alguém decide encerrar as atividades da empresa por motivo de falecimento de seu proprietário. Nada mais justo, portanto, que os empregados recebam indenização simples ou em dobro se contarem com menos ou mais de dez anos de serviço.

Consoante a nova Lei do FGTS (Lei n. 8.036, de 11.5.90) o empregado fará jus à indenização de valor correspondente a 40% dos depósitos feitos em sua conta vinculada. A jurisprudência trabalhista, já sumulada, entende que, na hipótese, tem o empregado direito ao aviso prévio. E, também, às férias proporcionais e ao 13º salário, nos termos das normas legais específicas.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 44, do TST — A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§ 1º Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o Tribunal do Trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 2º Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de três dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º Verificada qual a autoridade responsável, Vara do Trabalho ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito, nos termos previstos no processo comum.

NOTA

1) *"Factum principis" (fato do príncipe) vem a ser o ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou lei ou resolução que perturbem a continuação da atividade da empresa. Trata-se de uma espécie do gênero que é a força maior. Esta — consoante o art. 502, desta Consolidação — autoriza o empregador a pagar apenas a metade da indenização devida àqueles com menos de 10 anos de serviço e indenização simples aos estáveis (um salário por ano de trabalho). A rigor, é a mesma categoria jurídica produzindo efeitos diferentes. O Poder Público, de acordo com o artigo sob estudo, tem de pagar a indenização por inteiro ao empregado. Os elementos caracterizadores do "factum principis" são os seguintes: ato administrativo de autoridade competente ou lei; interrupção das atividades da empresa; comprovação de que o empregador não concorreu, culposa ou dolosamente, para a causa desencadeadora do "factum principis".*

2) *Se o ato oficial provocar a suspensão temporária das atividades da empresa, a respectiva pessoa de direito público interno terá de indenizar o empregador em importância equivalente aos salários pagos aos empregados; se definitiva a suspensão, responderá pelos salários e pelas verbas rescisórias (40% dos depósitos feitos no FGTS, 13º salário, férias vencidas ou proporcionais etc.).*

O vocábulo "indenização", no dispositivo sob análise, não tem o significado restrito que lhe empresta o direito do trabalho, mas o do direito comum e, portanto, mais abrangente. Nosso entendimento fulcra-se no fato de que o preceito em tela alude à indenização tanto na suspensão temporária como na definitiva das atividades da empresa. A prova de que nosso entendimento expressa melhor o pensamento do legislador (ou do consolidador, como queira o leitor) é que ele utiliza a palavra indenização nas duas hipóteses de suspensão do funcionamento da empresa; se a tivesse usado na acepção do direito do trabalho não vincularia a indenização à suspensão temporária, a qual, como óbvio, não acarreta a dissolução do contrato de trabalho.

3) *O § 3º do artigo sob comentário perdeu validade em face do preceituado no art. 114 da Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988.*

Prevaleceu no Supremo Tribunal Federal, o entendimento de que o art. 114 da Constituição Federal exclui da competência da Justiça do Trabalho os litígios em que sejam partes o funcionário público e a União. Abriu exceção em favor, apenas, dos "celetistas".

Sem prejuízo do respeito pelos arestos da Suprema Corte, continuamos a pensar que o art. 114 da Lei Maior estendeu a competência da Justiça do Trabalho aos litígios acima referidos.

Se a intenção do constituinte fosse a de limitar a competência da Justiça laboral, como entende a Excelsa Corte, teria transferido a norma para as disposições transitórias, eis que os "celetistas" tendem a desaparecer em virtude da regra de que o ingresso no serviço público depende obrigatoriamente de concurso público (art. 37 da CF).

JURISPRUDÊNCIA

1) Fechamento do estabelecimento. Sucessão. Empresas de ônibus. Não são sucessoras as empresas de transportes coletivos convocadas pelo Poder Público para operar os serviços prejudicados pela cassação de uma congênere. Tal paralisação tampouco configura infortúnio político ou *factum principis*, visto tratar-se de punição a desmandos administrativos. A continuidade da prestação dos serviços é imposição de ordem pública. TRT, SP, 5ª T., 02861020452, *in* DJ de 29.2.88.

2) A paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade caracteriza o *factum principis*. Não se cogita de *factum principis* se a atividade desenvolvida pela empresa restou apenas dificultada, além do que a ciência prévia de Lei Municipal que transformava em área de preservação ambiental afasta o reconhecimento dessa figura, na medida em que ausente o requisito da imprevisibilidade. TRT, 12ª Região, 2ª T., RO 9.123, *in* Bol. AASP n. 2.134, de 22 a 28.11.99, p. 244.

3) Se o ente público assume a direção de uma empresa concessionária de serviços de transporte, investe-se na responsabilidade pelas obrigações trabalhistas daí decorrentes, o que torna inaplicável o § 3º, do art. 486, da CLT. TST, 1ª T., RR 166.303/95.7, *in* DJU de 7.5.98, p. 237.

4) Os atos discricionários da administração pública, como o cancelamento de concessão de linha de transporte, encontram-se dentro do âmbito das hipóteses previstas pelo empresário. O cancelamento da concessão, conquanto ato de império, não se caracteriza como fato do príncipe, porque o concessionário tem conhecimento prévio da transitoriedade, restando previsível a anulação, invalidação ou rescisão por ato unilateral da administração. Inexistência de ofensa ao art. 486 da CLT. TST 1ª T., RR 187.221/95, j. em 4.2.98.

CAPÍTULO VI

DO AVISO PRÉVIO

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução, com a antecedência mínima de:

I — (perdeu eficácia após Constituição Federal de 1988, art. 7º, XXI, e tinha a seguinte redação: *"oito dias*, se o pagamento for por semana ou tempo inferior");

II — trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de doze meses de serviço na empresa.

§ 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 3º Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Os parágrafos 5º e 6º deste artigo foram acrescentados pela Lei n. 10.218, de 11.4.2001 (*in* DOU de 12.4.2001).

NOTA

1) *Aviso prévio é a comunicação que o empregado faz ao empregador, ou vice-versa, de que, ao cabo de certo lapso de tempo, deixará de cumprir as obrigações assumidas no contrato de trabalho. Esse instituto jurídico só é utilizável nos contratos de tempo indeterminado. Nesse sentido, preceitua expressamente o artigo sob comentário.*

Feita a comunicação ao empregado, o aviso prévio se aperfeiçoa: a) seu cancelamento só se viabiliza mediante acordo entre as partes; b) o prazo prescricional se inicia após os 30 dias do pré-aviso; c) na remuneração do aviso prévio, são computados adicionais habituais, horas extraordinárias; d) no curso do aviso prévio a empresa recolhe o FGTS e as contribuições previdenciárias.

O aviso prévio, quando dado pelo empregado, não lhe reduz a jornada.

1.1) *Indenizado o aviso prévio, se ocorrer, no respectivo período, reajustamento salarial coletivo, não deixa o empregado de ser beneficiado. É o que prescreve o novo parágrafo 6º do artigo em análise. Estamos em que, na hipótese, o reajustamento salarial coletivo é aquele resultante de uma sentença normativa ou de um pacto coletivo (convenção ou acordo coletivo de trabalho).*

2) *Não informa a lei a forma de que se deve revestir o pré-aviso: escrita ou verbal. Daí a ilação de que ele pode ser dado desta ou daquela maneira. É aconselhável que seja sempre transmitido por escrito à parte interessada, com comprovação da entrega do respectivo documento. Se verbal, deve o comunicante assegurar-se previamente de uma prova testemunhal idônea.*

3) *É muito comum o empresário pagar o salário correspondente ao aviso prévio e dispensar, imediatamente, o empregado. Discute-se, no caso, se se trata de salário ou de indenização.*

Para uns, é indenização porque o empregado não trabalha no período do pré-aviso; para outros, é salário por ficção jurídica, pois se não o fosse o respectivo prazo não seria computável como tempo de serviço. Ademais disso, nos termos da Lei n. 7.238, de 29.10.84, se a dispensa ocorrer no trintídio que antecede a data do reajuste salarial, tem o empregado direito a uma indenização adicional correspondente a um salário e sem prejuízo da indenização de que fala o art. 18 da Lei n. 8.036/90. No caso da Lei n. 7.238/84, recorta-se nitidamente a figura da indenização; sem embargo da superveniência da Lei n. 10.218/2001, que acrescentou os dois últimos parágrafos ao artigo sob comento, continuamos a pensar que o aviso prévio não-trabalhado e pago em dinheiro, não se equipara a salário porque, no período não houve prestação de serviços.

4) *Pesquisa de jurisprudência revela que se generaliza a prática de mandar o empregado cumprir o aviso prévio em casa. Demonstra, outrossim, que ainda não se pacificou a jurisprudência sobre a questão de, nessa hipótese, sobreviver, ou não, o pré-aviso.*

Quem defende a posição de que a prática equivale à dispensa do aviso prévio, exige, de imediato, o cumprimento dos prazos indicados no § 6º do art. 477 da CLT para pagamento das verbas rescisórias. Outros, porém, afirmam que o instituto fica resguardado na sua inteireza.

Em nosso entendimento, o aviso prévio em casa significa sua dispensa.

"In casu", de observar-se o preceituado no § 6º do art. 477 desta Consolidação: o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão devem ser pagas no primeiro dia útil, imediato ao término do contrato

Desatendidas as características do pré-aviso (redução da jornada sem prejuízo salarial) deixa ele de existir.

5) *É nossa opinião que, estando em curso o prazo do aviso prévio, ele se suspende por motivo de doença ou de acidente do trabalho. Retornando ao serviço o empregado, continua a fluir o prazo onde fora sustado. Não damos maior importância ao argumento — que se escora no art. 489, desta Consolidação — de que o aviso prévio é irreversível, salvo acordo em contrário entre as partes. Na hipótese que pusemos em foco prevalece o fim social da lei, qual seja, o de atribuir ao aviso prévio a finalidade de permitir ao empregado que obtenha novo emprego. Ora, impedido pela doença ou pelo acidente do trabalho de usar todo o período do pré-aviso, está o empregado na impossibilidade de descobrir outra ocupação.*

Por oportuno, lembramos ser ilegal a concessão do aviso prévio quando ainda em curso prazo de garantia do emprego (dirigente sindical, cipeiro, gestante).

Essa prática é lesiva aos interesses do trabalhador.

Há o Enunciado n. 348 do TST condenando essa prática.

6) *Reza o inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal, de 1988: "aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 (trinta) dias, nos termos da Lei".*

Trata-se de norma constitucional parcialmente auto-aplicável. É-o no ponto em que determina o mínimo da duração do pré-aviso: 30 dias. Faz perder a validade do inciso I o artigo sob comentário, inciso que diz ser de 8 dias o aviso prévio de empregado remunerado por semana ou tempo inferior.

Outra observação que suscita a regra da Lei Maior é a de que o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, poderá induzir alguns maus empregadores a dispensar os empregados que se aproximam da faixa em que o aviso prévio é mais demorado.

Na elaboração da futura lei, é mister cautela na sua redação. O favorecimento, em demasia, dos empregados que contarem maior tempo de serviço, poderá ser-lhes prejudicial e isto por motivos óbvios.

7) *Estamos em que a Consolidação não proíbe as partes de acordarem prazo de aviso prévio mais longo do que aquele exigido no artigo em epígrafe. O ajuste não prejudica o empregado; pelo contrário, dá-lhe mais tempo para procurar outro emprego. O que a lei veda é a renúncia ao aviso prévio em cláusula de contrato de trabalho, pois o instituto tem o respaldo de norma de ordem pública. Nada impede, porém, que no curso de aviso prévio dado pelo empregador, tenha o empregado interesse em obter a dispensa do seu total cumprimento porque obteve outra colocação, com a condição de começar a trabalhar imediatamente. É óbvio que, aí, é imprescindível a anuência da empresa.*

8) *Sem embargo do FGTS, o empregado tem direito ao aviso prévio. Escusado dizer que, aí, deve a empresa recolher ao Fundo de Garantia a contribuição correspondente ao período do pré-aviso. Indaga-se, ainda, que, em sendo indenizado o pré-aviso, se tem o empregado optante direito ao recolhimento da dita contribuição. Já nos manifestamos a favor da tese de que o aviso prévio pago em dinheiro é indenização e não salário. A contribuição em causa só se exige onde houver salário e, no caso, não há.*

9) *Diz a lei ser exigível o aviso prévio na resilição do contrato de trabalho sem justo motivo. Se não equipararmos essa expressão à justa causa, abriremos campo para intermináveis discussões em torno de alguns casos concretos de extinção unilateral do contrato de trabalho.*

10) *Na indenização do aviso prévio têm de ser consideradas as horas extraordinárias habitualmente trabalhadas. O mesmo dizemos em relação ao adicional de insalubridade ou de periculosidade.*

11) *Infere-se do "caput" do artigo sob comento que o pré-aviso só é exigível na rescisão imotivada de contrato por tempo indeterminado.*

12) *Quando, empregado e empregador, de comum acordo, põem fim ao contrato de trabalho, é incabível o aviso prévio. No caso, não há o elemento surpresa, que é um dos característicos do aviso prévio. Não se trata, outrossim, de justo motivo a que alude a lei.*

13) *A extinção do contrato de trabalho devido à falência do empregador não dá direito ao aviso prévio. Aqui, também, inexiste o elemento surpresa, pois, a insolvência não se manifesta de um momento para outro. É raro o empregado não ter ciência das dificuldades financeiras que antecedem a decretação oficial da quebra da empresa.*

14) *Os repositórios de jurisprudência trabalhista estão pejados de casos de empregada pré-avisada que, depois de vencido o prazo previsto no artigo em epígrafe,*

se apresenta a seu empregador para comunicar-lhe que estava grávida quando fora notificada da disposição de dispensá-la imotivadamente. Feita a prova do estado gravídico, estamos em que a empresa deve pagar-lhe o salário-maternidade. Tem a Justiça entendido — e nós também — que a empregada, para fazer jus ao benefício instituído por lei, não é necessário ter o empregador conhecimento da gravidez daquela. Há uma outra hipótese: a empregada recebe em dinheiro o aviso prévio e, nos primeiros dias após a sua dispensa, ela engravida. Para outras, o fato ocorre quando ainda em curso o prazo de 30 dias de aviso prévio. Comprovado que a gravidez teve início, efetivamente, dentro do prazo do aviso prévio, a empregada tem direito ao salário-maternidade. Não se chega a outra conclusão em face do que se contém no art. 489, da Consolidação: a rescisão contratual só se efetiva após o decurso do prazo do aviso prévio.

15) *O § 4º tem a redação dada pela Lei n. 7.108, de 5.7.83, e assegura o aviso prévio ao empregado em caso de despedida indireta.*

16) *De conformidade com o preceituado no inciso XXI, do art. 7º da Constituição Federal, empregado dispensado sem justo motivo tem direito a aviso prévio, no mínimo, de 30 dias independentemente da duração do contrato de tempo indeterminado e da modalidade salarial. Por isso, os incisos I e II do artigo em estudo perderam eficácia com o advento da nova Carta Constitucional.*

17) *A não concessão do aviso prévio acarreta multa de 378,20 UFIRs.*

18) *Manifestando o empregador, pelo aviso prévio ao empregado, seu propósito de extinguir o contrato de trabalho, este que era por tempo indeterminado, se transforma num contrato a prazo. Em razão dessa circunstância, a estabilidade provisória (do dirigente sindical e do cipeiro) adquirida no curso do pré-aviso não tem o condão de anular a decisão do empregador.*

Este raciocínio também se aplica à empregada gestante se o empregador puder provar que, por ocasião da concessão do aviso prévio, ela não estava grávida.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 5, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período de aviso, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

2) Enunciado n. 182, do TST — Aviso e indenização adicional. O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional do art. 9º da Lei n. 6.708/79.

3) Enunciado n. 44, do TST — A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

4) Enunciado n. 73, do TST — Despedida. Justa causa — A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

5) Enunciado n. 94, do TST — O valor da horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizável. (cancelado pela Resolução n. 121/03)

6) Enunciado n. 230, do TST: Aviso prévio. Substituição pelo pagamento das horas reduzidas de jornada de trabalho. É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

7) Enunciado n. 253, do TST — Gratificação semestral. Repercussões — A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

8) Enunciado n. 348, do TST — Aviso prévio. Concessão na fluência de garantia do emprego. Invalidade. É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

8.1) Aviso prévio. Indenizado e/ou trabalhado. Anotação em CTPS. Integração no tempo de serviço para todos os efeitos legais. O aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço do empregado, para todos os efeitos legais, conforme prevê o art. 487, § 1º, da CLT, devendo coincidir, portanto, na CTPS do autor a data de saída com o término do aviso prévio. TST, SEDI, E-RR-84939/93.2, *in* DJU 8.11.96, p. 43.431.

9) Dirigente sindical. Registro da candidatura no curso do aviso prévio. Estabilidade provisória. O aviso prévio confere ao contrato de trabalho feições de contrato a prazo determinado, o que, por analogia, não admite a estabilidade sindical. Recurso desprovido. TST, SDI, E-RR-53216/92.0, *in* DJU 3.5.96, p. 14.186.

9.1) Aviso prévio. Da ação no curso de período de garantia do emprego. A "SDI" consagrou o entendimento de que o aviso prévio não pode ser concedido no curso de período de garantia do emprego, que deve ser preservado em sua integralidade contra iniciativa de rescisão. Direito tem o empregado, em conseqüência, ao recebimento do equivalente à projeção do aviso prévio, a partir do término do período de garantia. Embargos providos. TST, SBDI1, E-RR-82328/93.7, *in* DJU 13.12.96, p. 50.420.

9.2) PN n. 24, do TST — Dispensa do aviso prévio. O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

9.3) Precedente jurisprudencial da SDI (TST) n.14. Aviso prévio cumprido em casa. Verbas rescisórias. Prazo para pagamento. Até o 10º dia da notificação da demissão (CLT art.477, § 6º, "b").

10) Registro da candidatura após a dação do aviso prévio. Concedido o aviso prévio anteriormente ao registro da candidatura do empregado a cargo sindical, não há falar em estabilidade (Ac. 02960649006 — TRT 2ª — 6ª T. — TRT, 2ª R., 6ª T., Ac. 02960649006, *in* DOE 15.1.97, p. 26.

11) Estabilidade provisória. Aviso prévio. I — A superveniência de norma eleitoral que concede estabilidade provisória, durante o transcurso do prazo do aviso prévio, não impossibilita a rescisão do contrato de trabalho em que o termo já foi definido. Assim, não obstante a projeção do aviso prévio recair no período da garantia de estabilidade provisória, concedida pela Lei n. 7.773/89, no ato da despedida inexistia qualquer vedação para a rescisão contratual. II — Jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho cristalizou posicionamento no sentido de não reconhecer estabilidade provisória adquirida no período do aviso prévio. III — Recurso de Revista provido. TST, 1ª T., RR-281.298/96.0, *in* DJU de 27.11.98, p. 91.

12) Súmula n. 4, do TRT da 15ª Região — "O art. 487 da CLT não dá margem à utilização da modalidade do aviso prévio cumprido em casa, que equivale, na verdade, à dispensa de seu cumprimento, hipótese em que deveria ser indenizado. O expediente de

concedê-lo tem por escopo beneficiar a empresa com a protelação da quitação das verbas rescisórias, representando burla ao art. 477, § 4º da CLT. Se pagas as verbas rescisórias sem observância do prazo de 10 dias contado da comunicação da dispensa, é devida a multa prevista no § 8º do mesmo dispositivo legal."

13) Recurso de Revista. Aviso prévio. 1. A CF/88 no inc. XXI do seu art. 7º deixa claro que, nos termos da lei, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço será de no mínimo 30 dias. Deferi-lo por mais de 30 (trinta) dias não tem qualquer embasamento legal, uma vez que o próprio dispositivo constitucional que o estabelece diz que o referido instituto necessita de regulamentação. 2. Qualquer entendimento contrário incorre em violação do inciso II do art. 5º da Constituição, que dispõe sobre o princípio da legalidade. TST, 1ª T., RR109652/94.5, *in* DJU 27.10.94, p. 29.295.

14) Consoante a jurisprudência deste Tribunal, o prazo para pagamento das verbas rescisórias, no caso do aviso prévio cumprido em casa, fica limitado até o 10º dia da notificação da demissão, de acordo com o art. 477, § 6º, *b*, da CLT. Embargos não conhecidos com apoio no Enunciado n. 333. TST, SEBDI-1, E-RR-219.863/95.7, *in* DJU de 20.2.98, p. 266.

15) Retificação da CTPS. Período do aviso prévio. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que o aviso prévio indenizado integra o tempo de serviço do empregado, para todos os efeitos legais, nos termos do art. 487, § 1º, da CLT, devendo coincidir, portanto, na CTPS do mesmo, a data de saída do emprego com o término do aviso prévio. TST, 1ª T., RR- 235.905/95.6, *in* DJU de 3.10.97, p. 49.536.

16) Aviso prévio. Multa prevista no art. 477, §§ 6º e 8º, da CLT. A fórmula de cumprimento do aviso prévio "em casa", para efeito do disposto no art. 477, §§ 6º e 8º, da CLT, equivale à situação de "dispensa de seu cumprimento" prevista no § 6º, letra *b*, do art. 477 da CLT, sendo, em conseqüência, devida a multa estabelecida no § 8º do mesmo artigo. Embargos providos. TST, SBDI1, E-RR-111.935/94.8, *in* DJU 14.11.96, p. 44.618.

17) Aviso prévio. Estabilidade provisória. O aviso prévio é uma garantia dada às partes — natureza receptícia — no exercício do direito potestativo de resilição de contrato de trabalho. Segundo o artigo 487, parágrafo 1º, da CLT, o período do aviso prévio integra o tempo de serviço do empregado, ainda que indenizado. Os benefícios advindos de cláusula coletiva devem alcançar o reclamante, em face da projeção do aviso prévio indenizado. TST, 5ª T., RR-153.576/94.4, *in* DJU 28.7.94, p. 21.548.

18) Gorjetas. Integrações. A hipótese envolve discussão acerca da integração das gorjetas no salário para efeito de cálculo de aviso prévio, horas extras, repouso semanal e adicional noturno. Nos termos do art. 457, da CLT, a gorjeta não constitui salário, mas remuneração. Este o entendimento da jurisprudência deste Tribunal consubstanciada no Enunciado 290 da Súmula da Corte. Não se tratando de parcela salarial não pode integrar o cálculo de quaisquer das verbas em questão, face o disposto nos arts. 487, 59 e 73, da CLT, que se referem a "salário" e ainda face à Lei n. 650/49, que possui sistemática própria em relação ao cálculo do repouso remunerado, não se referindo às gorjetas. TST, 4ª T., RR107.149/94.5, *in* DJU 7.10.94, p. 26.997. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).*

19) Integração do aviso prévio ao tempo de serviço. A extinção do contrato de trabalho só se verifica quando findo o período do aviso prévio, que indenizado, ou não, sempre integra ao tempo de serviço, consoante o teor do art. 487, § 1º, da CLT. TST, 3ª T., RR-283.937/96.4, *in* DJU de 20.11.98, p. 205.

20) O aviso prévio, ainda que indenizado, integra o tempo de serviço do empregado, nos termos do § 1º do art. 487 da CLT. Mesmo com a indenização do pré-aviso a relação jurídica entre as partes permanece vigorando até o final de seu lapso. Pelo que estabelece o art. 489 consolidado a rescisão do contrato de trabalho ocorre efetivamente após expirado o período do aviso prévio. Eventual lesão aos créditos rescisórios e sua exigibilidade em juízo tem como marco inicial a efetiva extinção do contrato. Desta forma, o prazo prescricional somente começa a fluir a partir da data da efetiva extinção do contrato de trabalho, que ocorre ao final do aviso prévio, ainda que indenizado. TST, SBDI1, E-RR-140.405/94.0, *in* DJU de 13.6.97, p. 26.986.

21) Aviso prévio cumprido em casa. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. A dação do aviso prévio em casa corresponde à dispensa do cumprimento de que cogita o § 6º, alínea *b*, do art. 477 da CLT. O pagamento das verbas rescisórias deve ser efetuado até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão. A desobediência a esse preceito legal, no tocante à ausência de pagamento das verbas no prazo legal, implica o pagamento da multa estabelecida no § 8º do art. 477 da CLT. Embargos conhecidos e providos. TST, SBDI1- E-RR-95299/93.1, *in* DJU 13.12.96, p. 50.428.

22) Emitido o aviso prévio, o contrato se extingue, *ipso jure*, ao advento do termo final do respectivo período. A retratação do notificante, no curso do prazo, só é eficaz se a parte notificada aceitá-la, sendo lícita a recusa. TRT, 1ª Reg., 2ª T., RO-13374/93, j. em 27.10.95.

23) Ainda que o obreiro tenha sido dispensado do cumprimento do aviso prévio pelo empregador, o pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado no prazo previsto no § 6º, alínea *b*, do art. 477 da CLT. TST, 2ª T., RR-217.831/95.9, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.710.

24) É ineficaz o aviso prévio dado ao trabalhador que se encontra afastado do serviço por acidente do trabalho ou doença em gozo de licença-saúde, pois, neste período, o contrato de trabalho se encontra suspenso, o que constitui obstáculo intransponível à rescisão contratual imotivada. TRT 15ª Reg., 5ª T., RO-18.381/94.3, *in* Rev. LTr 60-11/1546 (novembro de 1996).

25) Ineficaz a dação de aviso prévio no curso de período de estabilidade temporária, ainda que coincida com os últimos dias dele ou ultrapasse a data de seu término. Entendimento fixado pela SDI, que considera devido o correspondente ao aviso prévio, de forma integral, além do correspondente aos salários do período de estabilidade provisória. TST, SBDI-1, E-RR 129.948/94.8, *in* DJU de 27.9.96, p. 36.382.

26) Aviso prévio indenizado. Prescrição. A jurisprudência iterativa desta Corte já se encontra firmada no sentido de que, ocorrendo dispensa imotivada, com aviso prévio, indenizado ou não, o marco inicial da contagem do prazo prescricional começa a fluir no final da data do término do respectivo aviso, consoante se extrai do art. 487, § 1º, da CLT. Embargos não conhecidos com base no Enunciado n. 333. TST, SEBI1, E-RR-205.416/95.7, *in* DJU de 8.8.97, p. 35.854.

27) Aviso prévio indenizado. Prescrição. Nos termos da jurisprudência iterativa, notória e atual deste Tribunal, ocorrendo dispensa imotivada com aviso prévio indenizado ou não, o marco inicial da contagem do prazo prescricional começa a fluir no final da data do término do respectivo aviso, consoante se extrai do art. 487, § 1º, da CLT. Recurso provido. TST, 4ª T., RR-464730/98.5, *in* DJU de 20.11.98, p. 267.

28) Aviso prévio. Garantia de emprego. O aviso prévio pode ser concedido na vigência de garantia de emprego, desde que não diminua o prazo de sua duração normal. Com o pagamento do aviso indenizado o empregado estará recebendo o equivalente a tudo que lhe era devido, a título de salário, no período de garantia com a vantagem de poder dispor de maior tempo ainda para procurar novo emprego. TST, 3ª T., RR-123.595/94.9, *in* DJU 7.4.95, p. 9.126.

29) Aviso prévio proporcional (art. 7º, inciso XXI, da CF/88). Mister se faz a regulamentação da norma constitucional que prevê o aviso prévio proporcional, a fim de que se estabeleça a proporcionalidade do aviso prévio, de acordo com o tempo de serviço do empregado. TST, 4ª T., RR 125.654/94.8, *in* DJU 23.6.95, p. 19.773.

30) Aviso prévio. Multa. O cumprimento do aviso prévio em casa equivale ao descumprimento daquele instituto, pois decorre de ato de vontade do empregador, revelando não mais persistir interesse na continuidade da prestação de serviços pelo empregado. Assim, o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão deverá ser efetuado até o décimo dia, contado da data da dispensa do aviso prévio, art. 477, § 6º, alínea *b*, da CLT, cuja inobservância importará na aplicação da multa prevista no § 8º, do mesmo dispositivo legal. Recurso de Embargos conhecido e provido. TST, SEDI, E-RR-109684/94.0, *in* DJU 11.10.96, p. 38.720.

31) Aviso prévio. Doença superveniente. Prorrogação do contrato de trabalho. O tempo do aviso prévio indenizado é integrante do contrato de trabalho para todos os efeitos legais. A superveniência de doença do empregado, com o respectivo auxílio-doença, suspende a fluição do aviso prévio, tornando a rescisão contratual efetiva somente após o transcurso do respectivo prazo, que recomeça a fluir após a cessação do benefício previdenciário. TST, 2ª T., RR-85593/93.4, *in* DJU 18.8.95, p. 25.252.

32) Aviso prévio. Concessão durante a vigência de norma coletiva garantidora de emprego. O prazo do aviso prévio somente tem início após o período de vigência da norma garantidora do emprego. Recurso de Embargos conhecido e provido. TST, SDI, E-RR-100244/93.6, *in* DJU 13.10.95, p. 34.464.

Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

NOTA

1) *Não diz a lei se as duas horas diárias devam ser consecutivas ou não. Poder-se-á imaginar que, assim, tem o empregador o direito de reduzir o primeiro período de trabalho de uma hora e o segundo, também. Contudo, estamos em que a prática não se concilia com a finalidade básica do aviso prévio, que é a de dar oportunidade de procurar novo emprego enquanto não se dissolve seu contrato de trabalho.*

Em nosso entendimento, o inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal (aviso prévio proporcional ao tempo de serviço) não se atrita com o artigo sob análise.

2) *Se o empregado, no curso do aviso prévio, cumpriu jornada normal, duas soluções têm sido propostas: a) as duas horas trabalhadas serão remuneradas como extraordinárias, isto é, com acréscimo de 50%; b) o aviso prévio não foi cumprido, devendo o empregador renová-lo.*

Somos pela solução "b" porque atende melhor ao fim social da lei: procura de novo emprego.

3) *Generaliza-se a prática de a empresa dispensar o empregado do cumprimento de todo o prazo do aviso prévio pagando-lhe 60 horas de salário, isto é, as duas horas diárias correspondentes à redução da jornada imposta pelo artigo em epígrafe. A jurisprudência não é copiosa sobre o assunto; é até um tanto vacilante. Temos para nós que semelhante prática é prejudicial ao trabalhador. De feito, a observância do que se contém no art. 487 dá oportunidade ao empregado de, durante 30 dias, procurar novo emprego, durante duas horas quotidianamente, o que aumenta as probabilidades de êxito nessa busca. A par disso, contará com o salário integral para a sua subsistência.*

4) *Tem o parágrafo único do artigo em estudo a redação dada pela Lei n. 7.093, de 23.4.83. Para adaptá-lo ao comando do inciso XXI, do art. 7º da Constituição da República, deve-se entender que o empregado — independentemente de anuência do empregador — trabalhou sem a redução das 2 horas diárias e faltou ao serviço durante sete dias corridos.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Precedente Normativo n. 96, do TST — No início do período do aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de duas horas no começo ou no fim da jornada. (Cancelado pela Res. n. 81/98, do OE do TST).

2) Enunciado n. 230, do TST — É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

3) A jurisprudência é uníssona no sentido de considerar-se nula a concessão do aviso prévio sem a observância da redução da jornada, por isso que o instituto, de ordem pública, visa não se advertir o empregado de que deverá buscar nova ocupação, mas possibilitar também que a faça, valendo-se do horário reduzido. A conclusão é inteligência do art. 488 da CLT imperativo no sentido de que, no curso do aviso se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, a jornada deve ser reduzida. TST, 3ª T., RR-162.876/95.8, Ac. 3.465/96.

Art. 489. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

NOTA

1) *O que escrevemos acerca do aviso prévio não autoriza ninguém a imaginar que ele equivale à resilição do contrato de trabalho. Depois de dado à outra parte, o contrato terá vida até o término do prazo. Mas isto não é inexorável. Se empregado e empregador acordarem entre si que o aviso prévio deixa de existir, a relação de emprego prosseguirá normalmente. Pode acontecer, outrossim, que o empregado, depois de cumprir o pré-aviso continue trabalhando. Aí, temos a reconsideração tácita do aviso prévio.*

2) *Depreende-se, do disposto no artigo sob comentário, que à parte notificante do aviso prévio só é lícito reconsiderar o aviso prévio se a outra parte concordar.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 348, do TST — É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

2) Ante a clareza do art. 489 da CLT, constitui direito do empregado, pré-avisado de sua despedida, de aceitar ou não a reconsideração do ato praticado pelo empregador antes de expirado o prazo do aviso prévio. Sua não aceitação não implica em alteração da causa extintiva do contrato, que subsiste como imotivada. Neste contexto, lídimo é o direito da empregada de receber o salário-maternidade, cujo pagamento a cargo da Previdência, se mantido fosse o vínculo de emprego, transfere-se para o empregador, a teor do que prescreve o art. 159 do Código Civil. TST, SBDI1-E-RR-52397/92.0, *in* DJU de 24.10.97, p. 54.427.

3) Aviso prévio. Aquisição de estabilidade durante seu prazo. A superveniência durante o transcurso do prazo do aviso prévio de quaisquer norma ou fato impeditivo de resolução contratual, ainda desconhecidos à época da despedida, não impossibilita a rescisão do contrato de trabalho respectivo, eis que já sujeito a um termo. TST, 2ª T., RR-125.386/94.7, *in* DJU 13.10.95, p. 34492.

Art. 490. O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

NOTA

1) *O artigo em epígrafe informa que, no curso do aviso prévio, se o empregador praticar um dos atos enumerados no art. 483, exceção feita daqueles a que se referem as alíneas "d" e "g", e que dissolve imediatamente o contrato, terá de pagar ao empregado o resto do pré-aviso, sem prejuízo da indenização prevista em lei.*

Art. 491. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

NOTA

1) *O pré-aviso não extingue, de imediato, o contrato de trabalho. É uma advertência à outra parte de que o contrato terminará na data prefixada. Na fluência do aviso prévio, pode o contrato de trabalho, de conseguinte, extinguir-se, em virtude de uma das causas arroladas no art. 482.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 73, do TST — Despedida. Justa causa — A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Incorrendo o empregado em comportamento desidioso durante o período de cumprimento do aviso prévio, impossível desvincular a violação da respectiva obrigação contratual do poder de resolução do vínculo de emprego pelo empregado (CLT, art. 482, *e*) decorrente daquele ato obreiro. TRT, 10ª Reg., 1ª T., Ac. 2.218/93, *in* DJ/DF 6.10.93.

CAPÍTULO VII

DA ESTABILIDADE

Art. 492. O empregado que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único. Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

NOTA

1) *O "caput" deste artigo foi tacitamente revogado pelo inciso I, do art. 7º da Constituição da República, porque nele se declara, expressamente que "a relação de emprego será protegida contra a despedida arbitrária ou sem causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos". Consoante o art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, enquanto não se promulga a sobredita lei complementar, fica limitada a mencionada proteção a 40% da totalidade dos depósitos feitos na conta vinculada do empregado durante a vigência do seu contrato de trabalho (4 vezes o valor previsto na Lei n. 5.107/66 revogada pela Lei n. 7.839/89 e pela atual Lei n. 8.036/90). Inobstante mantemos o texto do "caput" do artigo em estudo porque ainda há empregados que adquiriram estabilidade no emprego sob o regime desta CLT.*

A nosso ver, o parágrafo único desse artigo foi preservado e recebido pela Constituição de 1988, embora sua regra esteja contida no "caput" do art. 4º, desta Consolidação.

O novo escudo protetor da relação empregatícia é de deplorável fragilidade. A qualquer momento e mesmo sem qualquer motivo, pode o empregador dispensar o empregado, pagando-lhe as verbas indenizatórias previstas em lei.

Na situação anterior a 1967 — quando entrou em vigor a primeira Lei do FGTS — de n. 5.107/66, o empregado não-optante e que permanecesse sob o amparo desta CLT durante dez anos, tornava-se estável e só podia ser dispensado devido a uma falta grave ou por motivo de força maior. Acontece que os empregadores, temerosos de que o estabilitário se tornasse um empregado displicente no desempenho de suas funções, adotavam como regra dispensar os empregados no sexto ou sétimo ano de serviço. Por via de conseqüência, o instituto da estabilidade decenal, por volta dos anos 60 do século XX, já se convertera em figura da arqueologia jurídica.

Parece-nos que o legislador deveria dar flexibilidade ao instituto em tela, sem tornar o empregado presa fácil do empresariado. Deveria aceitar a recomendação da Organização Internacional do Trabalho no

sentido de que, vencido o prazo de experiência, a ruptura da relação empregatícia seja admitida por motivo de ordem técnica ou financeira ou por falta grave. Tal modelo de estabilidade, tem a necessária plasticidade para conciliar o natural anseio de segurança econômica do trabalhador com os imprevistos e vicissitudes a que está exposta a empresa.

2) *A Constituição de 1988, no inciso III, do art. 7º, faz remissão ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Esse inciso, associado ao I do mesmo artigo, dá-nos a certeza de que o legislador constituinte deixou o campo aberto a uma lei para prever a coexistência dos regimes da CLT e do FGTS. As Leis ns. 7.839/89 e 8.036/90 provam que o legislador ordinário deu preferência à fusão de dois regimes num só. Em razão desse fato, quem era estável antes da Carta de 1988, teve sua situação resguardada; quem contava alguns anos sem ser optante do FGTS antes de 5.10.88, se dispensado sem motivo justo, teria seu tempo anterior àquela data indenizado pelo art. 478 da CLT e, o posterior, pelo art. 18 da Lei n. 8.036/90; quem foi admitido depois da vigência da Constituição Federal, contará, apenas, com a indenização citada no art. 10, ADCT e a que nos referimos no item anterior. É certo que a própria Constituição abriu três exceções à regra abrigada no inciso I, do seu art. 7º: a) empregado eleito dirigente sindical; b) empregado-membro da CIPA; e c) a empregada gestante.*

2.1) *Iterativa jurisprudência dos Tribunais do Trabalho cerca a estabilidade contratual ou convencional das mesmas garantias que esta CLT oferece à estabilidade decenal. Embora entendêssemos que, no caso de violação da norma contratual ou convencional, seguida de dispensa sem justa causa do empregado, se deveria aplicar subsidiariamente os arts. 159, 1.056 e 1.059 do Código Civil por descumprimento de obrigação (arts.186 e 389 do novo Código Civil), curvamo-nos à torrente jurisprudencial.*

3) *A Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, dispõe em seu art. 39, que "a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas".*

A norma põe fim ao regime admitido pela Constituição anterior, em que se permitia a admissão de servidor público submetido às normas desta Consolidação.

Desde a data acima referida, nenhum servidor público nas três esferas do nosso direito público interno será admitido sem submeter-se a concurso de títulos e provas.

Por oportuno, lembramos que o art. 19, das Disposições Constitucionais Transitórias reza: "Os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração autárquica e das fundações públicas, em exercício na data da promulgação da Constituição, há pelo menos cinco anos continuados e que não tenham sido admitidos na forma regulada no art. 37, da Constituição, são considerados estáveis no serviço público".

Essa estabilidade não se confunde com a do artigo sob comentário. É uma estabilidade fundada no Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União e similares dos Estados e Municípios.

4) *Como observamos não faz muito, o estabilitário, antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, só podia ser dispensado por falta grave ou força maior. Os arts. 853, 854 e 855, desta Consolidação, regulam o inquérito para apuração da falta grave imputada ao empregado.*

5) *Reza o § 2º do art. 14 da Lei do FGTS (Lei n. 8.036, de 11.5.90), que o tempo de serviço anterior à atual Constituição, poderá ser transacionado entre empregador e empregado, respeitando o limite mínimo de sessenta por cento da indenização prevista nesta Consolidação. Referimo-nos ao não-optante.*

6) *Dispõe o artigo em estudo que a ruptura do vínculo empregatício do estabilitário só se consuma com o reconhecimento da procedência, pela Justiça, do inquérito para apuração da falta grave.*

Dessarte, julgado improcedente o inquérito, tem o empregado direito aos salários relativos ao período cujo término coincide com o trânsito em julgado da sentença.

Se a Justiça considerar inconveniente a reintegração do empregado, a respectiva indenização compreenderá o período entre o afastamento do empregado para apuração da falta grave até a sentença tornar-se irrecorrível.

7) *V. art. 118 da Lei n. 8.213, de 24.7.91, que garante ao empregado, vítima de acidente do trabalho, o emprego por 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.*

Quem se acidenta e volta ao serviço, nos primeiros quinze dias de afastamento remunerados pela empresa, não é contemplado com a garantia do emprego durante o período acima indicado. Assim é porque, nos termos da lei específica, o pressuposto da questionada garantia é a percepção do auxílio-doença acidentário, a qual só se efetua a partir do 16º dia após o acidente.

Deve o legislador ordinário compreender que a Constituição Federal de 1988, lamentavelmente, aboliu, de uma vez por todas, a estabilidade do empregado na empresa e substituiu-a por uma "indenização compensatória (art. 7º, I).

Ela própria abriu três exceções a essa regra (art. 10 do ADCT), mas é óbvio ser vedado ao legislador ordinário aumentar o elenco dessas exceções.

Asseguram-se ao empregado, vítima de acidente do trabalho, 12 (doze) meses de garantia no emprego, contados a partir da alta do órgão previdenciário (art. 118 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991).

*O art. 118 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, com redação dada pela Medida Provisória n. 1.729, de 2 de dezembro de 1998 (*in *DOU de 3.12.98) dispõe: "Ao segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, desde que, após a consolidação das lesões, resulte seqüela que implique redução da capacidade para o trabalho que exercia habitualmente."*

Como se vê, a garantia provisória do emprego só passa a ser dada ao acidentado que reduziu a capacidade laborativa.

Trata-se de modalidade de estabilidade provisória não prevista no art. 10, do ADCT.

É pacífico, no âmbito do direito constitucional, que só a Lei Maior pode abrir exceções às suas próprias normas. Ora, o art. 7º da Constituição Federal, aboliu o instituto da estabilidade no emprego e, no susocitado dispositivo do ADCT, excepcionou a norma com três casos — dirigente sindical, membro da CIPA e empregada gestante — não figurando entre eles o do empregado que sofre acidente do trabalho.

A Emenda n. 20, de 15.12.98, deu nova redação ao § 10, do art. 201 da Constituição restabelecendo o seguro de acidentes do trabalho por empresas privadas.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 339, do TST — O suplente da CIPA goza de garantia do emprego, prevista no art. 10, inciso II, alínea *a*, do ADCT da Constituição da República de 1988.

1.1) Enunciado n. 345, do TST — O Regulamento Interno do Pessoal (RIP) do Banco do Estado de Pernambuco-BANDEPE — na parte que trata do seu regime disciplinar não confere estabilidade em favor dos seus empregados.

2) Enunciado n. 54, do TST — Rescindido por acordo seu contrato de trabalho, o empregado estável optante tem direito ao mínimo de 60% do total da indenização em dobro, calculada sobre o maior salário percebido no emprego. Se houver recebido menos do que esse total, qualquer que tenha sido a forma de transação, assegura-se-lhe a complementação até esse limite.

3) Enunciado n. 98, do TST — A equivalência entre os regimes do FGTS e da estabilidade da CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos quaisquer valores a título de reposição de diferença.

3.1) Precedente jurisprudencial da SDI (TST) n.40. Estabilidade. Instrumento normativo.Vigência. Eficácia. Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou de doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

4) Antecipação de tutela. Reintegração. A antecipação da tutela, no sentido de se determinar a reintegração da empregada não viola o direito líquido e certo do impetrante. Com efeito, *in* casu, a empregada, ao ser despedida, estava garantida pela estabilidade provisória prevista no art. 118 da Lei n. 8.213/91, o qual reza: "O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-acidente". Ausente, também, a iminência de dano ou prejuízo irreparável, uma vez que o pagamento dos salários à empregada reintegrada constitui contraprestação pelo trabalho executado por ela no período, sendo que ambos, o trabalho e o salário, são insuscetíveis de devolução. TST, SBDI2, ROMS-357738/97.0, *in* DJU de 11.12.98, p. 48.

5) Assegurando a convenção coletiva a reintegração do empregado mediante a apresentação do atestado fornecido pelo INAMPS e restando deferida a reintegração sem que tal exigência fosse atendida, conclui-se que o acórdão regional interpretou a Convenção Coletiva de forma ampliativa, afrontando o art. 1.090, do CCB. Embargos conhecidos e providos para excluir da condenação a reintegração do Reclamante no emprego. TST, SBDI-1, E-RR 248.579/96.4, *in* Rev. LTr 63-05/643 (maio de 1999).

6) O auxílio-acidente, nos termos do art.86 da Lei n. 8.213/91 é devido quando, do acidente do trabalho ou doença profissional, resultar seqüela. Mas, a estabilidade, prevista no art.118 desta mesma lei, independe da percepção do auxílio acidente, bastando, pois, a existência do acidente do trabalho ou doença profissional ainda que sem seqüela. TST, SBDI1, E-RR 326.660/1996.5, *in* DJU de 24.11.00, p. 513.

7) O art. 19 do ADCT assegura a estabilidade no serviço público, mas não a efetividade no cargo que o servidor ocupava, a qual depende de concurso interno (ADCT, 19 e seu § 1º). STF, 1ª T., RE 187.955, *in* Informativo STF n. 165, de 4 a 8.10.99).

8) Precedente jurisprudencial da SDI (TST) n.41. Estabilidade. Aquisição no período do aviso prévio. Não reconhecida.

9) No que se refere à relação de trabalho, é o próprio texto constitucional que declara a subordinação das sociedades de economia mista ao regime jurídico próprio das empresas privadas. Nesse sentido, somente por exceção decorrente de previsão constitucional específica deve ser reconhecida a limitação do exercício da faculdade do empregador de proceder à admissão arbitrária do empregado, porque a norma constitucional inseriu a obrigatoriedade do concurso público para o ingresso do trabalhador no serviço público. Quanto à estabilidade ou qualquer outra medida de proteção contra a despedida arbitrária, a previsão constitucional consiste de norma programática, a ser objeto de lei. Conseqüentemente, não existe impedimento a que a despedida aconteça de acordo com o modelo vigente para as empresas privadas. TST, SBDI-2, ROAR 322.980/96.4, *in* Rev.LTr 64/01-62 (janeiro de 2000)

10) Incumbe ao empregado tomar a iniciativa de informar — e comprovar ao empregador — que já atende aos requisitos previstos em cláusula de instrumento normativo instituidora da garantia de emprego pré-aposentadoria. Com efeito, a empregadora não tem condições de, apenas pela CTPS, conhecer o tempo de serviço do empregado para efeito de aposentadoria, uma vez que a contagem não decorre unicamente dos contratos de emprego. Em face disso, não cabe à empregadora pagar pela inércia do empregado e pela omissão da entidade sindical obreira em instruí-lo sobre a cláusula firmada em acordo coletivo, deixando operar-se a rescisão contratual sem qualquer insurgência. TRT, 9ª Região, RO 01.949/98, *in* Bol. AASP n. 2.095, de 22.2.99.

11) O Reclamante foi admitido em 11.11.74 (na Petrobrás) e demitido em 25.6.93, na vigência de acordo coletivo que assegurava estabilidade no emprego. A cláusula 52 do Acordo Coletivo do Trabalho com vigência de 1º.9.92 a 31.8.93 foi renovado o ACT de 93/94 (cláusula 47) e subseqüente. A Turma ao desconsiderar os acordos coletivos que, sem solução de descontinuidade, preservaram a garantia do emprego, violou o art. 7º, XXVI, da Constituição da República. Embargos (do Reclamante) conhecidos e providos. TST, SBDI1, E-RR 351.381/1997.8, *in* DJU de 21.6.2002, p. 594.

12) Orientação Jurisprudencial n. 22 da SBDI2. Ação rescisória. Estabilidade. Art. 41, CF/88. Celetista.Administração direta, autárquica ou fundacional. Aplicabilidade. O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.

13) Diretor de Cooperativa. Estabilidade provisória. A garantia de emprego somente é fundamental quando a Cooperativa é formada só por empregados, pois se eles forem despedidos, esta deixará de existir. Por conseguinte, se a Cooperativa é aberta a terceiros, não há necessidade de se conceder estabilidade, pois o emprego não é condição essencial para a sua manutenção. TST, 2ª T., RR-260651/96-3, *in* DJU de 20.11.98, p. 187.

14) O fato de os reclamantes serem celetistas não tem o condão de afastar a aplicação do artigo 19 do ADCT. E isto porque referido dispositivo constitucional dirige-se, justamente, àqueles contratados sem concurso, sob a égide do regime constitucional vigente no período anterior a 5.1.88. Realmente, de acordo com a Carta Constitucional pretérita, o acesso aos empregos públicos não dependia de concurso. Apenas os cargos públicos tinham a sua primeira investidura condicionada à prévia aprovação em certame público. Por essa razão, aos servidores públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, da União, Estados, Municípios e do Distrito Federal, em exercício na data da promulgação da Lei Maior de 1988, há pelo menos cinco anos, foi concedida estabilidade

(CF/88, art.19 do ADCT). Agravo regimental (do Est.do Rio Grande do Sul) não provido. TST, SBDI1, AG-E-RR 329.920/96.9, *in* DJU de 4.2.00, p. 68).

15) A estabilidade prevista no art. 19 do ADCT se dirige a todos os servidores públicos não concursados da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, da administração direta, autárquica e das fundações públicas, que, na data da promulgação da Constituição prestassem serviços de forma continuada há, pelo menos, 5 (cinco) anos à Administração Pública. TST, 3ª T., RR-90.462/93.5, *in* DJU 8.9.95, p. 28.685.

16) Moléstia psíquica. A enfermidade psíquica também é passível de sugerir relação de causa e efeito com a atividade laboral. O Decreto n. 3.048/99 (que revogou o Dec. n. 2.172/97 e aprovou o novo Regulamento da Previdência Social) em seu anexo I, n. 7, prevê o direito à aposentadoria por invalidez (benefício decorrente da situação de acidente do trabalho e correlatas doença profissional e doença do trabalho) para a alteração das faculdades mentais com grave perturbação da vida orgânica e social, em que se incluem, desde que estabelecida a etiologia funcional, os diversos sintomas de neuroses (angústia, hipocondria, histeria, fobias, depressão, psicoses, esquizofrenias e manias psicóticas). TRT 2ª Região, 8ª T., RO 20000416856-SP, *in* Bol. AASP n. 2.251 de 18 a 24.2.2002, pp. 2.142- 2.143.

17) Enunciado n. 222 do TST (cancelado pela Resolução 84/98) — Os dirigentes de associações profissionais, legalmente registradas, gozam de estabilidade provisória no emprego.

Obs.: Na vigência da Constituição de 88, o Ministério do Trabalho não se tem oposto à constituição de sindicatos que deixaram de lado a etapa preliminar representada pelas associações profissionais.

18) Garantia de emprego. Criação pela empresa. A empresa pode dar mais do que a lei prevê. Pode ampliar. Não pode restringir. Se criada a garantia do emprego, por ato da diretoria, condicionando a dispensa somente à prática de algum dos atos das letras do art. 482 da CLT, a dispensa não pode se dar sem justa causa, se não for precedida de apuração administrativa, como previsto em norma interna. Revogada posteriormente a garantia do emprego, tal ato não retroage, pois atinge somente os empregados doravante admitidos. Especialmente não se aplicaria ao reclamante, cuja dispensa ocorreu antes da revogação do ato administrativo. Reintegração deferida em inferior instância. TRT 9ª Reg., 2ª T., RO 1530/91, *in* DJPR 28.8.92, p. 158.

19) Estabilidade provisória. Acidente do trabalho. O art. 118 da Lei n. 8.213/91 estabelece que "o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente." Para a aquisição do direito à estabilidade é necessário que o empregado afastado ultrapasse os primeiros quinze dias de interrupção do contrato de trabalho, adentrando no período de suspensão contratual, quando então perceberá o auxílio-doença acidentário, condição *sine qua non* para a configuração estabilitária. TST, 1ª T., RR-159.601/95.1, *in* DJU 22.9.95, p. 30.888.

20) Estabilidade. Acordo coletivo. A garantia contra demissão injusta não se confunde com o conceito de estabilidade. A norma coletiva não assegura a reintegração do trabalhador, mas sim, o pagamento dos salários durante a vigência do acordo coletivo que a instituiu, porquanto as condições de trabalho, alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos. TST, 4ª T., RR-177.023/95.3, *in* DJU 28.6.96, p. 23.786.

21) Estabilidade. Acidente de trabalho. Lei n. 8.213/91, art. 118. Não tem direito à estabilidade prevista no art. 118, da Lei n. 8.213/91 o empregado que tendo sofrido acidente de trabalho não se afastou de suas atividades habituais por mais de 15 dias e, conseqüentemente, não percebeu o auxílio-doença acidentário. TST, SBDI1, E-RR 299.301/1996.9, *in* DJU de 10.11.2000, p. 510.

22) Empregado de empresa pública. Concurso público. Art. 41 da Constituição Federal. Inexistência de estabilidade. Os servidores, a que alude o art. 41, *caput*, da Carta Magna, são os estatutários, assim entendidos aqueles contratados pela administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas, atualmente disciplinados pela Lei 8.112/90. Assim, não há a estabilidade, após dois anos de efetivo exercício, aos empregados de empresas públicas, que se sujeitam, contudo, às disposições constitucionais relativas ao concurso público. TST, 1ª T., RR-80.823/93.0, *in* DJU 22.10.93, p. 22.371.

23) O disposto no art.41 da CF, que disciplina a estabilidade dos servidores públicos civis, não se aplica aos empregados de sociedade de economia mista. Com esse entendimento, a Turma manteve acórdão do TST que negara estabilidade a trabalhadores do Banco do Estado de Pernambuco — BANDEPE — afastando, assim, a alegação de que os empregados da administração indireta, contratados mediante concurso público, somente poderiam ser dispensados por justo motivo. STF, 1ª T., AG (Ag. Rg) 245.235, *in* Informativo STF n. 168, de 25 a 29.10.99.

24) Aplicação do art. 118 da Lei n. 8.213/91. Somente possuem estabilidade os acidentados que ultrapassam a fase de auxílio-doença e passam a gozar de auxílio-acidente, que é devido após a consolidação das lesões decorrentes, resultando seqüela que implique, de uma forma genérica redução da capacidade laborativa, como dispõe o art. 86, da Lei n. 8.213/91, em seus incisos e parágrafos. TRT, 2ª R., 3ª T., RO 64.825/97, *in* Bol. AASP de 5.9.99, p. 1.105.

25) Estabilidade provisória. Dirigente sindical. *Reformatio in Pejus*. "Estabilidade sindical. A garantia de emprego de representante sindical é instituto vinculado ao cargo de dirigente, criada com o objetivo de impedir o empregador de obstar o exercício da atividade sindical, no âmbito de sua representatividade. O efeito da extinção da empresa empregadora é o encerramento da atividade sindical e, conseqüentemente, da garantia de emprego de representante da categoria profissional". TST, SBDI1-E-RR-140.217/94.8, *in* DJU de 15.8.95, p. 37.439.

Art. 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

NOTA

1) *A falta grave é todo ato atribuído ao empregado que, por sua natureza ou repetição, pode justificar sua dispensa sem ter direito a qualquer indenização.*

Já foi observado que, na avaliação da conduta do empregado, é imprescindível, em determinadas situações, levar em conta seu grau de escolaridade e as conseqüências da ação por ele praticada.

A relação das causas contida no art. 482 não é exaustiva. Já afirmamos e aqui o repetimos ser ela exemplificativa.

Art. 494. O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único. A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

NOTA

1) *A Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, no inciso I, do art. 7º, põe fim ao instituto da estabilidade como era concebido por esta Consolidação.*

Deste modo, aqueles que completaram dez anos de serviço após a referida data, não adquirirão qualquer direito especial relacionado com o seu emprego, notadamente o direito à suspensão e ao inquérito para apuração da falta grave que lhe é imputada. No caso, será ele sumariamente despedido, sem receber qualquer reparação, cabendo-lhe, apenas, ir em juízo discutir a causa determinante do seu desligamento da empresa.

O que se contém no artigo em estudo é, em nosso entendimento ainda aplicável aos empregados que, sem serem optantes do FGTS, completaram o decênio de serviço à mesma empresa antes da superveniência da Constituição Federal de 1988.

2) *Consoante o disposto na Lei n. 5.107/66, empregado com mais de dez anos de serviço, antes da opção pelo Fundo de Garantia, tinha direito à indenização em dobro, na hipótese de o seu contrato de trabalho ser rescindido imotivadamente. Em nossa opinião, essa norma não conflita com o inciso I do art. 7º da Constituição Federal e reviveu na Lei n. 8.036, de 11.5.90.*

3) *O art. 853 desta Consolidação disciplina o inquérito para a apuração da falta grave que se atribui a um estabilitário.*

Com a Constituição de 1988, o alcance dessa norma ficou diminuído. A Lei n. 8.036, de 11.5.90, que reformulou o FGTS resguarda o direito do não-optante que era estabilitário a 5.10.88.

De notar-se que o prazo de 30 dias para a instauração do inquérito é de decadência. Não sofre qualquer interrupção ou suspensão.

4) *Embora a Constituição Federal de 1988 tenha abolido a estabilidade no emprego, nada impede que as partes, na celebração do contrato de trabalho, possam cercar a relação de emprego de garantias mais amplas que as da lei.*

É-lhes facultado estatuir que, depois de cinco anos de serviço, o empregado, se for despedido sem motivo, terá direito ao dobro ou ao triplo da indenização prevista na lei.

5) *Em processo de despedida indireta é dado ao empregador, por meio de reconvenção, pretender comprovar a existência da falta grave.*

6) *Somos dos que entendem que, transcorrido o prazo decadencial de 30 dias para instauração do inquérito para apuração de falta grave, fica a empresa impedida de fazê-lo. Presume-se que, aí, ocorreu o perdão tácito por parte da empresa. Não perfilhamos, outrossim, a tese de que a empresa não precisa, obrigatoriamente, suspender o empregado estável para requerer a instauração do inquérito de que fala o art. 853, da CLT. Para requerer tal medida tem a empresa de estar persuadida de que seu empregado praticou falta tão grave que o impossibilita de continuar prestando-lhe serviços. Ora, se não usar a faculdade a que alude o artigo em epígrafe, está a empresa reconhecendo que a falta não é tão grave.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 62, do TST — Prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito contra o empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

2) Dispensa imotivada. Administração pública. Tendo o empregado sido admitido em órgão da Administração Pública direta impossível se torna sua demissão sem justa causa se já adquirira estabilidade. O fato de ter o órgão de origem se transformado em empresa pública não confere ao novo empregador o direito potestativo resilitório. TRT 16ª Reg., RO 61/91, Ac. 624/91.

3) A instauração de inquérito judicial para apuração de falta grave, prevista no art. 853 da CLT, constitui requisito para a despedida de empregado garantido por estabilidade concedida em lei, inocorrendo tal subordinação se a garantia resulta de norma regulamentar da empresa, hipótese em que a justa rescisória pode ser apurada em ação ajuizada pelo empregado a sua dispensa do emprego. TRT 12ª Reg., 1ª T., RO-V-2314/89, *in* LTr 55-07/839 (1991).

Art. 495. Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

NOTA

1) *Readmitir é tornar a admitir quem já fora desligado da empresa. Ora, no caso deste artigo, o empregado é suspenso de suas funções para responder a inquérito objetivando a apuração de uma falta grave. Reconhecida a inexistência dessa falta, o empregado é reintegrado no emprego e a empresa condenada a pagar-lhe os salários relativos ao período de afastamento.*

2) *Consoante o art. 729, desta Consolidação, o empregador que se recusa a cumprir sentença que ordena a reintegração do empregado fica sujeito à multa de 1/10 a 1/50 do valor de referência por dia, até cumprimento da decisão e, isto, além de ter de pagar os salários do empregado.*

Ver sobre a mesma matéria os itens 1 e 12 dos arts. 729 e 884, respectivamente, desta Consolidação.

3) *Consoante o § 2º do art. 14 da Lei do FGTS (Lei n. 8.036, de 11.5.90) ficou preservado o direito à estabilidade adquirida até 5 de outubro de 1988, data da promulgação da Constituição Federal.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Inquérito judicial. Inexistência de falta grave. Reintegração e pagamento de salários. Reconhecida a inexistência de falta grave pelo empregado, devido é o pagamento dos salários do período em que esteve afastado. Inteligência do art. 495 da CLT. Recurso provido.

Decisão: Por unanimidade, conhecer do recurso de revista apenas quanto ao tema do inquérito judicial — falta grave inexistente — reintegração e pagamento dos salários por violação do artigo 495 da CLT e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o pagamento dos salários do período da realização do inquérito. TST, 4ª T., RR-151.390/94.2, *in* DJU 14.11.96, p. 44.745.

2) Grevista. Dirigente sindical. Reintegração no emprego desaconselhável. A possível vulneração do art. 496/CLT viabiliza o exame da revista. Agravo provido. TST, 2ª T., AI-6.382/88.0, *in* DJU de 3.11.89, p. 16.652.

3) O art. 495, da CLT, faculta ao empregador que afastar do serviço empregado com estabilidade definitiva, contra o qual ajuizou inquérito para apurar falta grave, somente pagar-lhe os salários do período de afastamento após o trânsito em julgado da decisão que julgar improcedente o inquérito. Se o juiz, em liminar de medida cautelar, determina o pagamento dos salários do empregado garantido por mera estabilidade provisória, antes mesmo de julgado o inquérito judicial contra ele ajuizado, fere direito líquido e certo do empregador. Recurso ordinário provido para concedendo a segurança, cassar o ato que mandou pagar, liminarmente, os salários do empregado suspenso. TST, SDI-RO-MS-604/87.5, *in* DJU 25.10.91, p. 15.116.

Art. 496. Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o Tribunal do Trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

NOTA

1) *Os salários do empregado afastado para responder inquérito para a apuração de falta grave são devidos até a data da sentença que declarou a inexistência de motivo justo para a dispensa e converteu a reintegração em indenização em dobro. Nossos tribunais trabalhistas têm decidido nesse sentido.*

Quando se efetiva a recondução do empregado ao serviço, terá ele direito aos salários de todo o período de afastamento. Assim deve ser porque cabe ao empregador responder pelos prejuízos que seu ato arbitrário causou ao empregado.

Todavia, predomina na SDI, do TST, o entendimento de que, "in casu", a sentença constitutiva é aquela que, de primeiro, se proferiu no processo.

Não se aplica, à hipótese deste artigo, o § 1º do art. 461 do CPC com redação dada pela Lei n. 8.952, de 13.12.94. Neste, a obrigação de fazer converte-se em perdas e danos só a requerimento da parte interessada; na CLT, consoante o artigo sob comento, tal conversão só se verifica por determinação da Vara do Trabalho ou do Tribunal.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 28, do TST — Indenização — No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Convertida a reintegração em indenização dobrada, os salários são devidos somente até a data da decisão que pôs fim ao contrato, independentemente do trânsito em julgado, por não ser possível cogitar-se de salário após a dissolução do vínculo. Interpretação do Enunciado n. 28/TST. TST, 3ª T., RR 12.198/90, Ac. 5352/91. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

3) Empregado estável. Conversão da reintegração em rescisão contratual com pagamento de indenização. Art. 496 da CLT. Enunciado n. 28/TST. Convertida, pelo julgador, a reintegração do empregado estável em rescisão contratual com pagamento de indenização, os salários não são devidos até o trânsito em julgado da decisão, mas, somente, até a data desta, como, aliás, literalmente disposto no Enunciado n. 28/TST. Embargos desprovidos. TST, SDI, E-RR-2501/88.2, *in* DJU 10.5.96, p. 15320. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

4) A lei faculta ao próprio Juiz converter a reintegração em indenização quando aquela é desaconselhável, mas, em nenhum dispositivo proíbe o empregado despedido de pleitear a indenização ao invés de reintegração, quando esta não mais lhe interessar. A proteção ao emprego não pode ser argüida contra o empregado quando este, com justa razão, não mais quer retornar ao emprego do qual foi despedido injustamente. Recurso de revista da empresa desprovido, pois o reclamante não é carente de ação para pleitear a indenização por seu tempo de serviço. TST, 2ª T., RR 2662/87.6, *in* DJU 6.12.91, p. 17.913.

5) Sentença que determina a reintegração do obreiro. Cumprimento incontinente. Não há como determinar-se o imediato cumprimento de decisão que condena o empregador a reintegrar ex-obreiro seu, se tal decisão ainda não transitou em julgado. É que não se pode admitir a execução provisória de obrigação de fazer. Recurso ordinário conhecido e desprovido. TST, SDI, ROMS 78954/93.9, *in* DJU 15.4.94, p. 8.252.

6) Estabilidade regulamentar. Possibilidade de conversão da reintegração em indenização dobrada. Arts. 8º e 496 da CLT — A Estabilidade regulamentar não difere ontologicamente da estabilidade decenal, garantida aos empregados na forma do art. 496 da CLT e assegurada àqueles que já possuíam o direito adquirido ao benefício quando da promulgação da Constituição Federal de 1988. Destarte, inexistindo previsão regulamentar acerca da incompatibilidade de reintegração do empregado estável, não se pode admitir o impasse e conseqüente denegação de solução para a lide, pelo que o Juiz, utilizando-se da analogia (art. 8º da CLT), pode aplicar à estabilidade contratual a mesma disciplina da estabilidade legal — art. 496 da CLT. Lícita, portanto, a condenação na indenização dobrada. TST, 2ª T., RR-131.913/94.3, *in* DJU 10.8.95, p. 23.775.

7) Enunciado n. 244, do TST — Gestante — A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

8) Reintegração. Embora descaiba a reintegração da empregada gestante, por sua inação, esperando por cerca de um ano após a dispensa, para ajuizar a ação, cabe, porém, o deferimento do salário-maternidade e seus reflexos. Mesmo que não solicitadas expressa e especificamente, tais verbas são devidas, constatada a gravidez, por estarem implícitas no pedido maior e decorrerem de mandamento constitucional. TRT, 9ª Reg., 2ª T., Ac. 2102/91.

9) Reintegração. Antecipação da tutela. Mandado de segurança. Cabimento. O ato judicial que determinou a reintegração da impetrada no emprego não é passível de revisão, de imediato, em face do princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias, que informa o processo de trabalho, não restando outra alternativa ao impetrante, senão a utilização da via mandamental. TST, SBDI2, ROMS 492.270/1998.5 *in* DJU de 26.5.2000, p. 377 (v., no mesmo sentido, acórdão da SBDI2 do TST no ROMS 396.177/1997.5 *in* DJU de 26.5.2000, p. 374)

Art. 497. Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Art. 498. Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, o direito à indenização, na forma do artigo anterior.

NOTA

1) *Os dois artigos sob comentário amparam os empregados que se tornaram antes do advento da Constituição Federal de 1988. Nas hipóteses aventadas, terão os empregados direito às reparações que ambos os artigos mencionam.*

Conveniente frisar que as indenizações, na base mencionada tanto no artigo supra como no anterior, são exigíveis se a extinção do estabelecimento não decorrer de motivo de força maior.

O dispositivo sob comento aplica-se ao caso do dirigente sindical empregado do estabelecimento que cerra as portas. Dessarte, tem ele direito à indenização relativa ao período estabilitário.

Fala-se, com freqüência, em estabelecimento que se transfere de um município para outro para escapar a encargos trabalhistas.

Essa transferência, na prática não existe. O que há é o fechamento de um estabelecimento e abertura de um outro.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 173 do TST — Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício, com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção.

2) O empregado dispensado durante o período de estabilidade sindical, em virtude da extinção do estabelecimento do empregador, faz jus à percepção de salários até o término da garantia provisória do emprego, assegurada pela art. 543 e parágrafos, da CLT. TST, 1ª T., RR-115502/94, *in* DJU 16.12.94, p. 32.503.

3) Membro da CIPA. Estabilidade. O entendimento majoritário desta C. Turma é no sentido de que o membro da CIPA não faz jus à estabilidade provisória prevista nos arts. 165 da CLT e 10, inciso II, alínea *a*, do ADCT, na hipótese de fechamento da empresa ou encerramento de atividade de filial. TST, 4ª T., RR-115.970/94, *in* DJU 24.2.95, p. 3.933.

4) Em face das disposições contidas no art. 543 da CLT e no art. 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, goza o dirigente sindical de garantia no emprego até um ano após o final do seu mandato, comportando-lhe indenização pelo período que daquele sobejar, quando da ocorrência da extinção do estabelecimento da empresa. TST, 4ª T., RR-190.033/95.2, *in* DJU 30.8.96, p. 30.947.

Art. 499. Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º Ao empregado garantido pela estabilidade, que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

§ 2º Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço nos termos dos arts. 477 e 478.

§ 3º A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade, sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.

NOTA

1) *Esta Consolidação não define o cargo de confiança. Não dá os elementos que o caracterizam. A doutrina e a jurisprudência têm debatido o problema e nem sempre de maneira harmônica. Em nossa opinião, cargo de confiança é aquele em que o titular recebe do empregador alguns dos poderes de gestão da empresa, chegando até, em seu nome, a contrair obrigações ou aquele em que o empregado, devido a especial natureza de suas funções, tem de gozar da integral confiança do empregador. É de toda a evidência que não basta rotular um cargo de diretor ou gerente para que seja classificado como de confiança. O essencial é revestir-se ele de atribuições que justifiquem tal classificação.*

O parágrafo único do art. 62 desta CLT (com texto dado pela Lei n. 8.966, de 28.12.94) acrescentou um elemento definidor do cargo de confiança: o salário do cargo de confiança não pode ser inferior ao salário do cargo efetivo acrescido de 40%.

Cabe-nos observar que o art. 7º, I, da Constituição Federal, derrogou o artigo "sub examen" nos pontos em que se reporta à estabilidade.

A Lei n. 8.036/90, assim conceitua diretor de empresa: "Considera-se diretor aquele exerça o cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independentemente da denominação do cargo". Para os efeitos desta CLT, é mister que o exercente de um cargo de diretor seja detentor de alguns poderes de gestão.

2) *Sempre nos colocamos entre aqueles que entendem que o exercício de um cargo de confiança não acarreta suspensão do seu contrato de trabalho, uma vez que o artigo em estudo ressalva, no "caput" às expressas, o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais. Dessarte o empregado, investido em cargo de diretor faz jus aos depósitos mensais em sua conta vinculada, nos termos da Lei do FGTS.*

O TST, pelo Enunciado n. 269, abaixo transcrito, posicionou-se diante do tema em favor da suspensão do contrato, o que importa dizer que o empregado, na situação em debate, perde o direito ao supracitados depósitos.

3) *Em edição anterior, comentando o § 1º do artigo em estudo, dissemos que o exercente de cargo de confiança, estável ou não, tinha o direito de retornar ao cargo efetivo.*

É certo que o dispositivo em causa faz menção, na espécie apenas ao empregado estabilitário. Mas, é fora de dúvida que esse direito se estendia, como ainda se estende, ao empregado que não é estabilitário.

Dar-se outra interpretação ao texto, é admitir que, afastado do cargo de confiança, estará automaticamente desligado da empresa.

4) *Já se tornou costume, no mundo empresarial, oferecer-se uma garantia especial consubstanciada em indenização equivalente a 24 ou 36 salários mensais quando se tratar de empregado que tenha determinada especialização profissional.*

5) Russomano*, em seus comentários ao artigo em epígrafe, assinala que o § 3º nada tem a ver com o seu objeto. Deveria ser um artigo. Tem razão o respeitado jurista. Nesse parágrafo é dito que a despedida, com o fim de obstar o empregado da aquisição da estabilidade, sujeitará o empregador ao pagamento da indenização em dobro prescrita nos arts. 477 e 478, desta Consolidação.*

Do preceito, emergem duas questões de inegável importância. A primeira diz respeito ao alcance da norma. Não se sabe se ela quer abranger apenas os empregados chamados a ocupar cargos de confiança ou os empregados em geral. Consoante a boa técnica legislativa, o parágrafo sempre se reporta à matéria do "caput" ou de outro parágrafo do mesmo artigo. Esta observação não se aplica ao artigo em foco porque nele são citados empregados chamados para ocupar cargos de confiança e nos quais nunca poderão estabilizar-se. Daí concluir que a norma é mais abrangente e, portanto, não se vincula ao conteúdo do artigo.

As considerações supra são dirigidas, apenas, àqueles que estavam prestes a se tornar estáveis a 5 de outubro de 1988, data da promulgação da Constituição Federal — ex vi *do disposto no art. 14 da Lei n. 8.036, de 11.5.90.*

6) *V., sobre cargos de confiança, os arts. 62, 450 e parágrafo único do art. 468, desta Consolidação.*

JURISPRUDÊNCIA

1) O empregado eleito Diretor por assembléia-geral, em conseqüência à sua atuação como empregado, não perde aquela primeira condição, fazendo-se contar o tempo de diretoria para todos os efeitos legais, inclusive descontos para o FGTS. TST, Pleno, E-RR 816/82, *in* DJU 26.9.86, p. 17790.

2) Diretor de sociedade anônima. Inexistência de relação de emprego. O Diretor de sociedade anônima que nunca foi empregado da empresa, não assume tal condição pelo fato de ver-se investido daquelas funções, cuja eleição e destituição são regidas pelo Estatuto da entidade, em consonância com a legislação pertinente a este tipo de empreendimento. TST, Pleno, E-RR 2.123/84, *in* DJU 31.10.86, p. 21010.

3) Descaracterização. Não se configura com confiança o cargo cujo ocupante está sujeito à marcação de ponto e não dispõe de autonomia para contratar ou demitir empregados. TRT, SP, 02861020525, 5ª T., 3.503/88, DJ de 10.3.88.

4) Horas extras. Cargo de confiança. Advogado. Entendo que o exercício da advocacia na empresa exige especial fidúcia do empregador, que resulta da necessidade de sua representação por profissional devidamente habilitado para a regular constituição do processo. Assim é que, com a outorga da procuração, torna-se o advogado mandatário do outorgante, podendo receber intimações e notificações, confessar, transigir, desistir e, ainda, receber a dar quitação. Enquadra-se, portanto, a Reclamante no disposto no art. 224, § 2º, da CLT, o qual, segundo o Enunciado n. 204/TST, sequer exige amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador. Recurso parcialmente conhecido e provido. TST, 5ª T., RR-183.665/95.1, *in* DJU 2.8.96, p. 26.153.*(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

5) O art. 468 da CLT prevê a reversão do empregado comissionado ao cargo efetivo. A jurisprudência do TST tem admitido a integração da gratificação comissionada, quando o empregado se mantém no cargo por período superior a 5 anos. TST, 3ª T., RR 27.735/91.1, Ac. 628/92.

6) Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, ao deixar o exercício da função de confiança, visto que os cargos em comissão são de livre provimento e destituição por parte do empregador e não gera direito ao empregado de permanência definitiva. TST, 3ª T., RR 8820/90.9, Ac. 5464/91.

7) Reversão. Cargo Efetivo. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem entendimento de que somente ocorre a incorporação da gratificação de função quando o empregado exerceu a função por mais de dez anos: E-RR247/85 E-RR-6643/85, E-RR-3907/89. TST, SDI, 34639/91.2, *in* DJU 3.6.94, p. 14.007.

Art. 500. O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

NOTA

1) *O § 1º do art. 477 desta Consolidação prescreve que o pedido de demissão de emprego com mais de um ano de serviço, só será válido ou só produzirá efeitos jurídicos quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho.*

Na hipótese, trata-se do empregado que ainda não adquirira a estabilidade no emprego.

O artigo aqui sob análise refere-se ao empregado estável, cujo pedido de demissão só poderia ser feito com a assistência do seu Sindicato ou, na sua falta, perante a autoridade competente do Ministério do Trabalho. O artigo acima transcrito só conserva sua eficácia em relação aos empregados que eram estáveis antes do advento da nova Carta Constitucional de 1988.

Na nova ordem criada pela Constituição de 1988, o artigo perdeu praticamente sua utilidade devido à abolição do instituo da estabilidade decenal.

JURISPRUDÊNCIA

1) Ausente qualquer assistência à reclamante (menor de idade) no pedido de demissão, requisito essencial para preservar a autenticidade na manifestação havida e para afastar eventuais pressões, não há como se atribuir validade ao pedido de demissão porque a reclamante, como já dito, não poderia firmá-lo sozinha, eis que perante o Direito do Trabalho é relativamente incapaz. Apenas e tão-somente pode assinar recibo de pagamento de salário (art. 439 da CLT). Outrossim, a documentação dos autos demonstra que à época da rescisão do pacto a reclamante encontrava-se grávida, podendo, também, ser aplicado, analogicamente, o quanto disposto no art. 500 da CLT. Portanto, forçoso concluir-se pela dispensa imotivada da reclamante em face do princípio da continuidade da relação de emprego que milita a seu favor. TRT, 15ª R. 5ª T., RO 5038248/97, *in* DJSP de 12.4.99, p. 115.

2) Enunciado n. 330, do TST — A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do artigo 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou às parcelas impugnadas.

CAPÍTULO VIII

DA FORÇA MAIOR

Art. 501. Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

NOTA

1) *De conformidade com a lei e com a boa doutrina, o pressuposto essencial da reparação ou da indenização é a imputabilidade da falta, contratual ou extracontratual, do agente. Onde não existe imputabilidade, não se pode pleitear indenização. É que o inadimplemento contratual decorreu de algo estranho à vontade do devedor, ou seja, o fortuito, o acaso ("casus a nullo praestantur").*

Nosso Código Civil de 2003 (art. 393), acolhe o princípio da inimputabilidade e exonera o devedor da responsabilidade pelos prejuízos quando estes resultam de caso fortuito ou de força maior. Não faz a lei qualquer distinção entre ambos. Andou bem, nesse particular, uma vez que até em doutrina não se logrou uma separação nítida entre a força maior e o caso fortuito. Estes, na prática, correspondem a um só conceito negador da imputabilidade: um e outro são fatos necessários, cujos efeitos não se pode evitar ou prever. É certo que se tem conceituado o caso fortuito com um acontecimento da natureza (raio, terremoto, etc.) e a força maior como ato praticado por outrem, (revolução, "factum principis", furto etc.). Mas, a verdade é que, como muitos autores já demonstraram, ambos os conceitos não levam a uma exata diferenciação.

Cotejando-se os conceitos de força maior da lei civil e da CLT, de pronto se verifica que são idênticos; distinguem-se, apenas, nos seus efeitos. A primeira desobriga o devedor da prestação contratual; a segunda manda pagar ao empregado metade da indenização prevista em lei.

JURISPRUDÊNCIA

1) A liquidação extrajudicial de instituição financeira evidencia presumível má gestão empresarial e ruinosa administração de patrimônio. Não acontece: é provocada pela imprevidência do empregador e, assim, é insuscetível de configurar força maior. Quando menos constitui risco previsível do empreendimento econômico de uma instituição financeira, pelo qual responde exclusivamente como empregadora (CLT, art. 2º). Inteligência do art. 501, da CLT. Não se exime, portanto, a empregadora de pagar a integralidade da multa do FGTS (40%). Inexistência de violação literal aos arts. 502, inciso II da CLT e 9º, §§ 1º e 2º do Decreto n. 99.684/90. TST, 1ª T., RR-289271/96.9, *in* DJU de 24.10.97, p. 54.482.

2) A ocorrência de força maior, impossibilitando protocolização do recurso no prazo legal, não enseja a sua intempestividade, uma vez manifestado o *animus* de recorrer da parte. TST, 4ª T., AI-71.006/93.3, Ac. 1.089/94.

3) Força maior. Riscos econômicos. Não configuração. O empregador assume os riscos da atividade econômica. Por isso, o insucesso de seu empreendimento, devido aos ajustes do mercado, não configura a força maior. TRT, 3ª Reg. 4ª T., AP 02657/95, *in* DJMG 2.12.95, p. 61.

Art. 502. Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I — sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II — não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III — havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479, desta Lei, reduzida igualmente à metade.

NOTA

1) *O inciso I do artigo sob comentário perdeu validade depois que a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso I, substituiu a estabilidade decenal por uma indenização compensatória a ser fixada por Lei Complementar. É bem de ver ser ele, ainda, aplicável aos casos de estabilidade adquirida antes da vigência da nova Constituição (5 de outubro de 1988).*

Sua eficácia desaparecerá, por completo, com o correr do tempo.

Em nosso entendimento, é mantida a indenização pela metade nos casos que se enquadrem nos incisos II e III do artigo em estudo.

Essa indenização, pela metade, é aquela de que fala o art. 10 do ADCT da Carta de 1988 e repetida no art. 18 da Lei n. 8.036/90.

Art. 503. É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único. Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

NOTA

1) *A redação do artigo em epígrafe faz parte do texto desta Consolidação desde a entrada de sua vigência.*

No seio de um diploma legal fortemente intervencionista, o dispositivo em foco parecia deslocado. De fato, inspirou-se ele nas leis da economia de mercado, em que a empresa, não raro, se defronta com dificuldades de tal monta que se vê constrangida a reduzir salários ou a despedir empregados.

Dava ao empregador o direito de reduzir a remuneração de seus empregados até o máximo de 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo. Isto só era possível se ocorresse motivo de força maior, isto é, "todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador e para cuja realização não tivesse concorrido, direta ou indiretamente".

Cabia ao empregador, com apoio no artigo em tela, tomar a iniciativa de diminuir o salário depois de demonstrar aos empregados a situação que o compelia a ter semelhante procedimento.

É evidente que os interessados poderiam aceitar ou não as explicações de seus empregados. No caso de sua recusa, restava-lhes o caminho do Judiciário, onde o empregador teria de provar cabalmente a existência da crise por ele invocada para tomar a aludida decisão.

Ressalta, da norma consolidada sob comentário, que o empresário tinha condições de agir rapidamente com o propósito de salvar seu estabelecimento do naufrágio.

Posteriormente, surgiu a Lei n. 4.923, a 28 de dezembro de 1965. Em seu art. 2º, dizia que "empresa, em face de conjuntura econômica devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem transitoriamente a redução da jornada normal ou do número de dias de trabalho, poderá fazê-lo mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados".

Duas observações fazíamos a respeito desse dispositivo. A primeira, era de que o artigo sob estudo autorizava a redução de salário, mas sem exigir a diminuição da jornada de trabalho, ao passo que a Lei n. 4.923 só permitia a redução de salário se houvesse proporcional encolhimento da jornada. É inquestionável que o art. 503 era mais objetivo, mais realístico. Nem sempre a situação de dificuldades de uma empresa se contorna com a queda de sua produção. A segunda observação era a de que a Consolidação não condicionava a redução geral de salários a um acordo coletivo de trabalho, com a obrigatória interveniência do sindicato representativo dos empregados.

Finalmente, a Lei n. 4.923, ao referir-se à conjuntura econômica, dava a entender que, para ela, motivo de força maior teria sempre natureza econômica, o que é inverídico. Há casos em que a empresa vê a marcha de seus negócios perturbada por causas que não são de índole econômica ou financeira. Vamos dar um exemplo: o racionamento de energia elétrica que a obriga a produzir apenas metade do que costuma vender.

O quadro delineado nas linhas precedentes sofreu radical transformação com a Constituição Federal promulgada a 5 de outubro de 1988. O inciso VI do seu art. 7º garante a irredutibilidade salarial, salvo se uma convenção ou acordo coletivo dispuser em contrário.

Parece-nos que o artigo em estudo perdeu validade perante o novo texto constitucional. Este não faz a redução salarial depender deste ou daquele fato ou circunstância. As partes têm ampla liberdade para decidir a respeito da redução de salários dos empregados.

2) *É óbvio que o sindicato de empregados tem de promover uma assembléia geral em que serão obedecidos os preceitos legais e estatutários pertinentes.*

Parece-nos incontestável, também, que dessa assembléia só poderão participar os empregados da empresa interessada na redução geral dos salários de seus empregados associados, ou não, do sindicato.

Acreditamos que o inciso VI do art. 7º da Constituição é auto-aplicável, pois a legislação anterior contém todos os elementos para a conclusão de um acordo ou convenção coletiva de trabalho.

3) *Muitos estudiosos da problemática trabalhista têm observado que, precisamente, os países de economia pouco desenvolvida costumam elaborar legislação protetora do trabalho pejada de casuísmos e dotada de elevado grau de intervencionismo nas relações entre empregado e empregador. O legislador, nesses países, à míngua de outros recursos para eliminar ou minimizar as questões de natureza trabalhista, tentam fazê-lo por meio de leis.*

Tal atitude tem um duplo efeito: dá ao legislador a falsa impressão de que está contribuindo para a maior felicidade dos assalariados e, de outro, colhe os resultados imediatos de sua atuação em prol de suas pretensões eleitorais.

Já atingimos um grau de desenvolvimento econômico que nos deixa entrever recursos à disposição dos interessados no assunto (patrões e assalariados) que os credenciam a solucionar o maior dos problemas sem a ingerência do Poder Público.

Infelizmente, o legislador constituinte, quando encerrou seus trabalhos a 5 de outubro de 1988, revelou que não se apercebera da profunda modificação de operação no cenário econômico e social do país. Manteve as linhas mestras da estrutura montada desde os idos do Estado Novo (1937-1945).

Esta a razão por que as empresas, os empregados e os sindicatos têm à sua frente limitado espaço para discutir e resolver, com autonomia, as divergências que eventualmente os separam.

A caminhada do Brasil, rumo ao pleno desenvolvimento econômico, não deixará de repercutir, fundamentalmente, no sistema legal ainda imperante no país. Os acontecimentos acabarão por atropelar institutos e instituições que teimam em resistir à ação dos novos tempos.

JURISPRUDÊNCIA

1) O princípio da irredutibilidade salarial não é absoluto, pois admite negociação por via de convenção ou acordo coletivo, nos termos do art. 7º, inciso VI, da Constituição da República de 1988, que consagra um preceito de autêntica flexibilização dessa garantia trabalhista. TRT, 8ª Reg., RO-915/91, publ. em sessão de 3.7.91.

2) Se o reclamante recusou-se injustificadamente de realizar algum serviço, isto seria causa para punição disciplinar ou dispensa, mas nunca para redução salarial, considerando o princípio da irredutibilidade do salário. TRT, 8ª Reg., REO-763/91, publ. na sessão de 14.6.91.

3) A modificação da estrutura empresarial não provocada pelo empregado é risco do negócio e não admite a redução salarial, que é alteração contratual lesiva, vedada por lei. TRT, 1ª Reg., 5ª T., RO-444/90, *in* DORJ 13.6.91, p. 145.

Art. 504. Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis e aos não estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

NOTA

1) *O dispositivo supra protege duas classes de empregados despedidos por motivo de força maior não-comprovada: os estáveis e os não-estáveis.*

Os primeiros, depois da vigência da Constituição de 1988, tendem a desaparecer, sobrevivendo, apenas, os beneficiados pela estabilidade provisória (gestante, dirigente sindical e cipeiro); os últimos, hoje, são constituídos de todo e qualquer empregado admitido sob a regência desta Consolidação.

Em se tratando de não-estáveis, terão eles direito à complementação da indenização já recebida, acrescida dos salários relativos ao período de afastamento.

No caso, é exemplar a punição dos maus empregadores.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Art. 505. São aplicáveis aos trabalhadores rurais os dispositivos constantes dos Capítulos I, II e VI do presente Título.

NOTA

1) *A matéria dos capítulos mencionados no artigo em epígrafe é regulada pela Lei n. 5.889, de 8.6.73, regulamentada pelo Dec. n. 73.626, de 1974.*

2) *Em consonância com o disposto no* caput *do art. 7º da Constituição Federal, os trabalhadores urbanos e rurais, têm os mesmos direitos, especialmente o seguro-desemprego, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, piso salarial, salário do trabalho noturno maior que o do diurno, remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal, licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias e garantia do emprego até 5 meses após o parto (art. 10 das Disposições Constitucionais Transitórias), férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.*

Lembramos que, segundo o § 1º, do art. 5º da Constituição, "as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais (como os direitos sociais o são) têm aplicação imediata".

Art. 506. No contrato de trabalho agrícola é lícito o acordo que estabelecer a remuneração *in natura*, contanto que seja de produtos obtidos pela exploração do negócio e não exceda de um terço do salário total do empregado.

NOTA

1) *V. Nota ao artigo precedente.*

Art. 507. As disposições do Capítulo VII do presente Título não serão aplicáveis aos empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais.

Parágrafo único. Revogado pela Lei n. 6.533/78.

NOTA

1) *O parágrafo único, do artigo em epígrafe, foi revogado pela Lei n. 6.533, de 24 de maio de 1978, que regulamenta as profissões de artista e de técnico em espetáculos de diversões.*

2) *Já assinalamos repetidas vezes que o inciso I do art. 7º da Constituição Federal aboliu o instituto da estabilidade e substituiu-o por uma "indenização compensatória" nos casos de despedida injusta. Em razão disso, o artigo em estudo perdeu sua validade, pois, agora, de nada adianta dizer que os empregados em consultório ou escritório de profissionais liberais jamais poderão adquirir a estabilidade do emprego.*

3) *Não nos oferece a CLT o conceito de profissional liberal. Só é ele encontrado no campo da doutrina.*

Savatier*, no seu clássico estudo sobre "L'origine et le developpement du droit des professions libérales"* (in *"Arch. Philosophie du droit", 1953-1954, p. 45), realizou pesquisa em três direções:* a) *a natureza do serviço que o profissional liberal presta é inegavelmente intelectual quando posto em confronto com o manual;* b) *por oposição ao trabalhador assalariado, ele é independentemente;* c) *por oposição, enfim, às atividades comerciais, ele é desinteressado.*

*Noutro trabalho intitulado "Qu'est-ce qu'une profession libérale?" (*in *Rev. Projet., abril 1966, p. 451), assevera o mestre gaulês ser a principal característica da profissão liberal a independência com que é exercida.*

Temos como certo, porém, que coube a Carlo Lega *discorrer sobre o tema com mais segurança na sua admirável monografia "Le libere professioni intelectuali" (Giuffrè, 1974).*

Esclarece que "na linguagem comum, a expressão profissão liberal é geralmente usada para designar uma atividade intelectual desenvolvida autonomamente por pessoa habilitada por lei, mas ela pode assumir um significado mais amplo e referir-se a qualquer atividade exercida autonomamente" (p. 28).

O renomado jurista italiano não deixou de apreciar, sob o prisma estritamente jurídico, a qualificação do profissional liberal. A este respeito, na obra citada (p. 97), diz que o profissional liberal se destaca, sobretudo, como prestador de trabalho intelectual em regime de autonomia técnica e hierárquica, em confronto com o cliente, com ampla discricionariedade (sob o aspecto da técnica profissional) tendo sua própria organização de trabalho.

Lembra Lega *que* Savatier, Triepel, Zanobini *e muitos outros autores vêem, nas atividades do profissional liberal, todos os traços de uma função pública, tal a relevância da sua missão social de atender a necessidades de caráter individual ou coletivo.*

O Código Civil italiano, de 16 de março de 1942, não se refere a profissões liberais, mas a profissões intelectuais (arts. 2229 usque *2239), deixando bem*

assinalado que elas são exercidas com independência, com autonomia, embora submetidas a rigoroso controle estatal.

Como se deduz dessa rápida incursão pela doutrina, o pensamento unívoco é o de que o profissional liberal exerce seu ofício sem subordinação ao cliente ou àquele que lhe contrata os serviços. Semelhante colocação tem como inevitável corolário o reconhecimento de que a relação jurídica estabelecida entre o profissional e o cliente não guarda qualquer semelhança com a relação de emprego que se forma entre o trabalhador assalariado e o patrão.

Art. 508. Considera-se justa causa, para efeito de rescisão do contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis.

Art. 509. Revogado pela Lei n. 6.533, de 24.5.78, que regula as profissões de Artista e de Artista Técnico em Espetáculos de Diversões.

NOTA

1) *A Lei n. 6.533, de 24 de maio de 1978, regulamenta as profissões de Artista e de Técnico em Espetáculos de Diversões. Para os seus efeitos, é Artista o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa (rádio, televisão e imprensa escrita) ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública. Técnico em Espetáculos de Diversões é o profissional que, mesmo em caráter auxiliar, participa, individualmente ou em grupo, de atividade profissional ligada diretamente à elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas, espetáculos e produções (incs. I e II, do art. 2º).*

O referido diploma legal dispensa particular atenção ao contrato de trabalho do Artista, que tanto pode ser por tempo determinado ou não. Como revogou expressamente o parágrafo único do art. 507, da CLT (o qual dispunha que os arts. 451 e 452 não se aplicavam aos contratos de Artistas), temos de concluir que os contratos de tais profissionais podem somar-se no tempo embora os ajustes tenham sido por prazo certo.

O art. 20, da Lei n. 6.533, informa que a rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho terá direito à indenização nos termos do art. 477, da CLT. Daí a nossa conclusão de que o Artista sempre terá direito à indenização simples.

2) *A Lei n. 6.533, de 24.5.78, foi regulamentada pelo Dec. n. 82.385, de 5 de outubro de 1978.*

3) *V. Lei n. 4.944, de 6.4.66, que dispõe sobre a proteção de Artistas, Produtores de Fonogramas e Organismos de Radiodifusão, e a Lei n. 5.988, de 14 de dezembro de 1973, que regula os Direitos Autorais.*

4) *V. Lei n. 6.354, de 2.9.76 (DOU 3.9.76), que dispõe sobre as relações de trabalho do Atleta Profissional de Futebol e dá outras providências. Cabe ao Conselho Nacional de Desportos impor a suspensão até 180 dias ou a multa de 10 a 200 vezes o maior valor de referência, nos casos de infração ao disposto na lei mencionada.*

5) *A falta grave mencionada no art. 508 é específica do bancário, mas esta circunstância não significa dizer que a ele não se aplicam as disposições do art. 482, com o elenco das justas causas. O artigo referido ao falar em dívidas legalmente exigíveis, pôs de lado as dívidas derivadas de atos ilícitos (jogo de azar, aquisição de drogas, prostituição etc.).*

Entretanto, tais fatos podem caracterizar um dos comportamentos culposos referidos no citado art. 482.

A norma em tela apreendeu parte da realidade, eis que há muitas pessoas (diretor-empregado, gerente, contabilista, empregados do setor de cobranças etc.) que manuseiam os dinheiros das empresas em geral e, no entanto, a eles não se aplica o dispositivo sob comento, isto é, se, de hábito, não pagarem dívidas legalmente exigíveis.

JURISPRUDÊNCIA

1) A emissão de cheque com pequena falta e provisão de fundos, repetindo procedimento que ocorrera há quase um ano, tendo sido os deslizes imediatamente sanados, não justifica a rescisão do contrato de trabalho de empregada bancária, simples operadora de telex, sob a invocação do art. 508, da CLT. TST, RR 3.963/78, 2ª T., julgado em 27.3.79, *in* Rev. LTr 43/1165.

Art. 510. Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a 10 (dez) vezes o valor de referência regional, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

NOTA

1) *Redação dada pela Lei n. 5.562, de 12 de dezembro de 1968.*

2) *A Lei n. 6.205, de 29.4.75, desvincula o salário mínimo da fixação do valor da multa. V. Dec. n. 75.704, de 8.5.75.*

3) *A Lei n. 7.855, de 24.10.89, triplicou o valor das multas desta CLT e mandou convertê-lo em BTN. Sanções tão pesadas assustam o empresário, sobretudo o pequeno, mas também incentivam a corrupção.*

4) *A multa é de 378,20 UFIRs nos seguintes casos:* a) *desconto no salário sem autorização;* b) *pagamento do salário em moeda estrangeira;* c) *falta de recibo de pagamento de salário;* d) *pagamento do salário em dia não útil, fora do horário ou de local do trabalho;* e) *transferência ilegal de empregados;* f) *recusa de pagamento das despesas de transferência;* g) *não pagamento dos dias de licença remunerada.*

TÍTULO V

DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

CAPÍTULO I

DA INSTITUIÇÃO SINDICAL

SEÇÃO I

Da Associação em Sindicato

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em conseqüência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade, fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

NOTA

1) *A ossatura do sindicalismo brasileiro é a mesma recebida do Estado Novo, de índole corporativista e fundada na Constituição outorgada de 1937. A profissão só pode ser representada por um sindicato num dado Município ou região. Este o princípio básico do sindicalismo patrício e que, impávido, tem resistido às pressões de grupos democráticos de 1946 a esta parte.*

Ao tempo em que a nossa economia era, indiscutivelmente, daquelas que classificam um país como subdesenvolvido, tal modelo sindical parecia trazer mais vantagens que prejuízos a empregados e empregadores. A população operária era diminuta; disseminada por extenso território, não se revestia da consistência mínima para suportar os mais ligeiros embates com o capital, ou melhor, com o patronato. Além disso, os movimentos paredistas, sobre serem extremamente débeis, eram reprimidos com muito rigor. Os conflitos coletivos — submetidos à arbitragem compulsória da Justiça do Trabalho — não causavam maiores apreensões. O sindicato — nesse contexto político, social e econômico — era de fato protegido pelo Poder Público e, por isso, podia sobreviver, sem embargo da oposição, às vezes enérgica, de muitos empresários.

Nesse período — de 1937 até os fins da década de 60 — é indubitável que o nosso Direito Coletivo refletia fielmente as características do meio social e econômico a que se aplicava. Os grupos profissionais — embora alimentassem, em seu seio, dissidência por motivos vários — preferiam o unitarismo sindical, porque lhes dava maior capacidade de resistência às arremetidas de seus adversários. As empresas — de modo geral — eram pequenas e seus problemas não apresentavam profundas diferenças, o que explica a dócil aceitação, por elas, de decisões normativas de caráter salarial, atingindo todo o conjunto empresarial.

No mesmo período, copiosa legislação foi elaborada, de caráter paternalista e antecipadora dos fatos sociais que poderiam justificá-la. O unitarismo sindical combinado com legislação tão casuística foi perdendo sua utilidade à medida em que a economia nacional se expandia.

Hoje, a situação é bem outra e nós que, ainda em passado recente, nos opúnhamos àqueles que pugnavam, prematuramente, pela substituição completa do nosso Direito Coletivo (sindicato, conflitos coletivos e pactos coletivos) por um outro semelhante, em seus traços essenciais, aos dos Estados Unidos, Itália, França, Alemanha Ocidental — hoje, repetimos, estamos de acordo com essa transformação, desde que ela se processe de forma gradual, a fim de não produzir sérios abalos na economia e nas estruturas sociais. Como se vê, mudamos de posição porque, em nosso entendimento, a realidade sócio-econômica mudou. O número de assalariados urbanos, sujeitos às normas desta Consolidação é, no presente mais de uma dezena de vezes maior que o de 1937. Nossa economia cresceu consideravelmente de 1960 para cá, acentuando a diversidade empresarial sob o prisma de tamanho, número de empregados e capital investido. As soluções simplistas, agasalhadas pela legislação, não mais se coadunam com um quadro social extremamente complexo, que repele fórmulas uniformes. Os interesses dos trabalhadores e dos empregadores nas pequenas, mé-

dias e grandes empresas, mercê das diferenças imperantes entre eles, não mais suportam soluções iguais para todos. É tempo de o Poder Público recuar de suas antigas posições corporativistas e deixar espaço para que os próprios interessados possam entregar-se a um diálogo construtivo e pacificador.

Numa palavra, impõe-se u'a revisão ampla do nosso direito coletivo do trabalho a fim de abrir espaço às negociações diretas entre os atores sociais que, melhor do que ninguém, conhecem seus problemas e sabem como solucioná-los. É tempo de pôr-se termo à antinomia entre os nossos regimes democrático e sindical.

2) *Reza o art. 8º da Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, ser "vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município".*

De modo a não deixar qualquer dúvida, a Carta Magna manteve o regime do sindicato único em nosso País. Tem mais: conservou, como peças basilares da nossa estrutura sindical, a categoria profissional e a econômica.

Os novos sindicatos deverão representar categorias de empregados e de patrões como são definidas no artigo sob comentário. É-lhes defeso organizar entidade com representação diferente.

A Lei Maior, além de dar preferência à unicidade sindical, reduziu consideravelmente o poder de controle estatal sobre as atividades desses organismos profissionais. É o que se depreende do inciso I do art. 8º já citado: "a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical".

Ao longo da história do sindicalismo em todos os países, há uma constante: o regime do sindicato único sempre esteve acompanhado de medidas acauteladoras do uso inadequado do monopólio da representação dos empregadores e dos assalariados. É inegável que, nessa diretriz, se vislumbra boa dose de lógica.

Em lugar de partir, mesmo a passos lentos, para o pluralismo que melhor se coaduna com o regime democrático, o constituinte brasileiro preferiu desprezar a experiência de outros povos e preservar o sindicato único e, concomitantemente, reduzir ao mínimo a fiscalização, pelo Estado, sobre as atividades dessas entidades.

Ao dizer, no inciso I do art. 8º, que é vedada a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical, a Constituição adverte que os agentes do Executivo estão impedidos de praticar aqueles atos ao arrepio da Lei.

Aqui, uma pausa, para definir o significado da expressão "poder público" usada no referido inciso constitucional. Entre os administrativistas, é ponto pacífico que essa expressão equivale a Poder Executivo.

Entender-se que "poder público" designa o Estado, conduz-nos à conclusão de que a entidade sindical tem todos os atributos próprios de um ser soberano, não sendo permitido ao Legislativo fixar quaisquer normas pautadoras da licitude da atividade sindical. Não é aceitável essa acepção de "poder público" no texto constitucional.

Não é o sindicato detentor de direitos absolutos, como também não o é qualquer outra pessoa jurídica.

Voltamos a dizer que a Lex Legum, no inciso I do art. 8º, condena a interferência ou a intervenção do Poder Executivo no mundo sindical quando contrariarem princípios da própria Constituição ou da legislação ordinária.

3) *Os parágrafos do supracitado artigo fornecem-nos os elementos caracterizadores das categorias profissional, econômica e diferenciada.*

A categoria econômica é constituída de empregadores que desenvolvem atividades similares ou conexas que geram a solidariedade de interesses econômicos. É o que se afirma no § 1º, do artigo em epígrafe. Não basta, porém, o exercício das mesmas atividades econômicas para que todos os empresários nelas envolvidos tenham os mesmos interesses e aspirações. Aqueles e estas podem ser diferentes e mesmo conflitantes, devido às dimensões de cada empresa. A divergência poderá resultar, também, do fato de a empresa ser uma multinacional. Semelhante conceito de categoria econômica é anacrônico e está afastado da realidade social. O enquadramento sindical, com sua rigidez, cria situações em que as empresas mais fracas, quase sempre, levam a pior. De outra parte, temos ciência de casos em que o sindicato patronal é dirigido por pequenos empresários, que não têm condições para interpretar adequadamente os interesses das grandes empresas. Há setores em que as pequenas empresas filiadas ao sindicato são mais numerosas que as médias e grandes. E como o voto é por empresa, sem exprimir sua pujança econômica...

Do exercício do mesmo ofício ou da mesma atividade num ramo econômico surge a similitude de condições de vida. Temos, aí, as linhas mestras de uma categoria profissional.

Categoria diferenciada é aquela cujos membros estão submetidos a estatuto profissional próprio ou que realizam um trabalho que os distingue completamente de todos os outros da mesma empresa. Têm condições de vida inconfundíveis. Devido a essa circunstância, os membros de categoria diferenciada aspiram reivindicações que nem sempre são iguais às dos demais empregados da mesma empresa. Dessarte, a sentença normativa, em dissídio coletivo abrangendo todos os empregados da empresa ou do mesmo setor econômico, tem de deixar de fora os integrantes da categoria diferenciada a fim de que eles resolvam disputar melhores condições de trabalho por meio de processo de dissídio coletivo próprio. Com apoio na conceituação de categoria diferenciada adotada pelo § 3º, do artigo sob comentário, podemos admitir a existência de sindicatos de profissionais liberais (não empregados) e desses mesmos profissionais, mas como empregados. O melhor seria alterar o enquadramento sindical e permitir a constituição de sindicatos de profissionais liberais e desses mesmos profissionais empregados.

Presentemente, são reconhecidos sindicatos de profissionais liberais que por força da sua denominação, não são empregados. Quando vinculados a uma empresa por contrato de trabalho, perdem, obviamente, sua condição de liberais, e passam a ser representados pelo sindicato a que se filiam os demais empregados da empresa. A Lei n. 7.316, de 28.5.1985, atribui às entidades sindicais integrantes da Confederação

Nacional das Profissões Liberais o mesmo poder de representação dos sindicatos de categorias diferenciadas, nas ações individuais e coletivas de competência da Justiça do Trabalho. Exemplo típico de escatologia legislativa. Quer a lei que o mesmo Sindicato represente profissionais que exercem seu ofício com autonomia e com subordinação à empresa.

Após a promulgação, a 5 de outubro de 1988, da Constituição Federal, os novos sindicatos não precisarão respeitar o antigo enquadramento sindical, desde que se proponham a representar uma categoria como definida no artigo sob estudo. Devem, outrossim, respeitar o direito adquirido por sindicatos criados sob o império da Constituição anterior, de representar determinada categoria numa base territorial prefixada.

4) *O sindicato, em nosso ordenamento jurídico, tem numerosas e amplas atribuições. Umas, inerentes à sua própria natureza de organismo profissional e, outras, delegadas pelo Poder Público. Todavia, vemos nele, ainda, as características de pessoa jurídica de Direito Privado. Não são os sindicatos criados por lei; sua administração é confiada aos representantes escolhidos livremente pelos interessados e não são designados pelo Estado; seu patrimônio não se integra na Fazenda Pública.*

5) *O sindicato é o mais poderoso instrumento de defesa dos trabalhadores contra o arbítrio patronal. Onde este se mostra em sua forma mais aguda, o sindicalismo ganha maior força. A desgraça ou a ameaça tende a aproximar os homens... Quando, porém: a) a conduta do patronato se modifica para melhor devido a várias causas; b) a economia se estabiliza; c) os preços dos bens e utilidades não se alteram; e d) a classe operária logra padrão de vida aceitável — diminui o contingente dos filiados à entidade sindical. Nos países em que se faz presente a conjunção desses fatores, o sindicalismo vem enfraquecendo gradualmente. É o que se vem observando nos Estados Unidos da América do Norte, Alemanha, França e em outras nações. Tal fenômeno começa a manifestar-se no Brasil não só em virtude dos supracitados elementos, dentre os quais sobreleva o domínio da inflação, mas também devido à incompatibilidade entre o regime do sindicato único e o nosso atual estágio político, social e econômico.*

6) *O inciso LXX, do art. 5º, da Constituição Federal, autoriza a entidade sindical, legalmente constituída, a impetrar mandado de segurança coletivo em defesa dos interesses de seus membros ou associados. É negado o "writ" quando se tratar do interesse de, apenas, alguns filiados. Considera-se legalmente constituída a entidade sindical que, na sua formação, tiver obedecido às prescrições desta Consolidação e obtido registro no Ministério do Trabalho.*

7) *A nosso ver, não é uma cláusula pétrea o art. 8º da Constituição Federal. Dessarte, não vemos qualquer óbice à supressão ou modificação desse dispositivo. Na primeira hipótese, ficaria a questão da liberdade sindical amparada pelo inciso XVII, do art. 5º, da Lei Maior ("é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar"); na segunda hipótese, seria o art. 8º, apenas, modificado para admitir a pluralidade sindical, regime mais condizente com os cânones democráticos.*

8) *Data de 4 de julho de 1951 a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de constituição de sindicatos.*

O regime do sindicato único não se concilia com o espírito e a letra daquele documento. Esta a razão por que o Brasil, até hoje, não o ratificou.

9) *O inciso VI do art. 37 da Constituição Federal dispõe: "É garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical".*

Esse direito, à evidência, é extensivo aos servidores dos três Poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário.

O direito anterior, relativo à organização sindical dos que atuam na esfera privada, não é aplicável à do servidor público. Aquela se alicerça nas categorias econômica e profissional, as quais, é óbvio, não se adaptam ao sindicato do servidor público.

De outra parte, ficamos sem saber se a contribuição sindical é exigível logo após a criação da entidade e em que condições deverá ser cobrada.

Por tudo isso, parece-nos que a sindicalização do servidor público deve aguardar uma lei especial reguladora da matéria.

O sindicato do funcionário público não pode celebrar acordo ou convenção coletiva (v. § 2º do art. 39 da CF). Contraditoriamente, o mesmo dispositivo do art. 39 da CF autoriza a redução dos vencimentos dos servidores mediante convenção ou acordo coletivo.

Achamos compreensível a redução de vencimentos num caso de crise incontornável, como também acontece na empresa privada, mas — tentando rodear a contradição apontada — diremos que o referido art. 39 abre uma exceção à regra que veda a celebração de pactos coletivos dos sindicatos de funcionários com a administração pública.

O Legislativo já deveria ter elaborado lei regulando a sindicalização do funcionalismo público bem como o direito de greve deste último. Vigente há mais de uma década a Constituição, e tão relevante matéria continua sem disciplinamento legal.

10) *Dispõe o art. 107, do Código de Defesa do Consumidor: "As entidades civis de consumidores e as associações de fornecedores ou sindicatos de categoria econômica podem regular, por convenção escrita, relações de consumo que tenham por objeto estabelecer condições relativas ao preço, à qualidade, à quantidade, à garantia e características de produtos e serviços, bem como à reclamação e composição do conflito de consumo".*

11) *Pelo Decreto Legislativo n. 5, de 1º de abril de 1993 (DOU de 5.4.93), o Congresso Nacional aprovou o texto da Convenção n. 141 da OIT relativa às organizações de trabalhadores rurais e sua função no desenvolvimento econômico e social.*

12) *No regime do sindicato único, o peso da representação dos órgãos de base nas Federações e Confederações não é estabelecido pelo maior ou menor número de membros do seu quadro social; forte ou débil, parco ou rico de recursos financeiros, cada sindicato tem direito a um voto. Assim, o voto de um sindicato com muitos milhares de associados, em pleito de órgão sindical superior, tem o mesmo valor de um outro sindicato com alguns poucos filiados. Essa a razão por que a regra é uma Confederação ter, na sua presidência, elemento escolhido, sistematicamente, pelas fe-*

derações das regiões do País onde elas são mais numerosas. Implantado o pluralismo sindical em nosso País, essa situação ganhará novo perfil. Para atender às peculiaridades do nosso território de dimensões continentais, com regiões desigualmente desenvolvidas, é de se pensar na adoção, em futuro próximo, do critério de escolha, em rodízio, uma vez por região, dos presidentes das entidades sindicais de empregados e de empregadores, de âmbito nacional.

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 629, do STF — A impetração de mandado de segurança coletivo por entidade de classe em favor dos associados independe da autorização destes. Legislação: CF, art. 5º, XXI e LXX, *b.*

1.2) Súmula n. 630, do STF — A entidade de classe tem legitimação para o mandado de segurança ainda quando a pretensão veiculada interesse apenas a uma parte da respectiva categoria. Legislação: CF, art. 5º, LXX.

1.3) Embora disponham de lei regulamentadora do exercício da profissão, os advogados não se constituem em categoria diferenciada para efeito de atuação sindical. Assim, conquanto gozem, como todos os demais trabalhadores, do direito à organização sindical, não se diferenciam dos demais trabalhadores dentro das empresas, no tocante às condições gerais de trabalhadores. Correta a decisão regional que extinguiu o processo por ilegitimidade ativa do Sindicato dos Advogados, em ajuizar dissídio coletivo. TST, SDC, RO-DC-86.938, *in* Rev. LTr 58-11/1341 (novembro de 1994).

Nota: Ousamos divergir desse decisório. Os advogados compõem, efetivamente, categoria diferenciada como definida no § 3º do art. 511 da CLT: é aquela "que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em conseqüência de condições de vida singulares".

2) Por força dos citados dispositivos legais, não se pode admitir haja categoria diferenciada dentro dos servidores públicos de um mesmo município, máxime quando o suporte dessa diferenciação está no regime jurídico de seus membros. Por categoria econômica ou profissional entende-se a associação de todos os que detêm "solidariedade de interesses econômicos", empreendem atividades ou profissões similares ou conexas. STJ, 2ª T., REsp 30556-5, *in* DJU 20.6.94, p. 16077.

3) O mandado de segurança coletivo só se presta para defender direito líquido e certo de uma categoria ou classe, não de um ou de alguns membros do grupo. TST, OE, MS-RO-51252/92.5, *in* DJU 23.6.95, p. 19654.

4) Empresa pública federal. Sindicalização de seus empregados. A Companhia Nacional de Abastecimento, empresa pública, federal, para efeito de sindicalização de seus empregados, não integra a administração pública e, conseqüentemente, seus empregados não podem ser filiados a um sindicato de servidor público e, por via de conseqüência, não ser possível juridicamente integrar sua diretoria e nem gozar, por esse fato, de estabilidade sindical. Os empregados das empresas públicas e das sociedades de economia mista só podem se sindicalizar de acordo com a regra geral de sindicalização: ou levando em conta a atividade preponderante da empresa ou considerando a profissão que exercem. Recurso de Revista da empresa a que se dá provimento. TST, 2ª T., RR- 120490/94.6, *in* DJU 20.9.96, p. 34838.

Art. 512. Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o artigo 558, poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

NOTA

1) *Diz o art. 8º, da Constituição Federal, que é "livre a associação profissional ou sindical".*

Para uns, tais palavras designam a mesma coisa; para outros, significam que elas mantiveram a associação profissional como estágio preliminar da organização do sindicato. Todo o texto do supracitado artigo nos leva à conclusão de que a primeira exegese é a melhor. De qualquer modo, o Ministério do Trabalho tem efetuado o registro de novos sindicatos sem a exigência da prévia organização de associação profissional.

2) *Até o advento do Dec. n. 1.402, de 5 de julho de 1939, a expressão "associação profissional" tinha o mesmo sentido de sindicato. Com o regime criado por aquele diploma legal, a associação profissional passou a ser o estágio obrigatório por que passa o sindicato antes de adquirir sua personalidade jurídica e o conseqüente direito ao gozo das prerrogativas legais. Hoje, portanto, sob o império da Consolidação, sindicato e associação profissional são entidades inteiramente diversas. A última é o estágio exigido pela CLT para que um grupo profissional prove ter condições para organizar-se em sindicato; vencida essa etapa, surge o sindicato.*

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, não aboliu a associação profissional. Menciona-a expressamente.

É certo, outrossim, que o Ministério do Trabalho tem admitido a registro sindicatos novos que não passaram pela etapa representada pela associação profissional.

*A Instrução Normativa n. 3, de 10.8.94, MT (*in *DOU de 12.8.94, p. 12161), revogou todas as Instruções Normativas anteriores que negavam o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho. Doravante, é nesse Ministério que se processará o registro de tais organismos.*

É isto, precisamente, que pregávamos há anos (v. "Constituição e Direito do Trabalho", LTr, 1989, p. 179).

Essa Instrução foi revogada por uma outra, de n. 1, de 17.7.97 ("in" DOU de 23.7.97 alterada pelo Instrução Normativa n. 2, de 28.8.97) que manteve o registro das novas entidades sindicais no Ministério do Trabalho.

Atualmente, o registro sindical no MTE é regulado pela Portaria n. 343, de 4.5.2000 e estatui que o respectivo pedido dirigido ao próprio titular da pasta do Trabalho deve ser instruído com os seguintes documentos autênticos: a) edital de convocação dos membros da categoria (econômica ou profissional) para a assembléia geral extraordinária de fundação da entidade; b) ata dessa assembléia geral; c) cópia do estatuto social aprovado pela assembléia geral; d) recibo de depósito, em favor do MTE de importância para pagamento das publicações no Diário Oficial da União. A entidade sindical que se julgue prejudicada pelo pretendido registro, tem o prazo de 30 dias para apresentar impugnação. Julgado procedente esse protesto, as partes deverão dirigir-se ao Judiciário para dirimir o litígio.

3) *Reza o art. 8º da Constituição Federal de 1988 que o órgão competente deverá limitar-se a registrar a associação profissional ou sindical. Estamos em que o Ministério do Trabalho manteve sua posição de órgão competente para tal registro.*

Fizemos tal assertiva na 22ª edição desta obra. Posteriormente, o Superior Tribunal de Justiça decidiu que, de fato, cabia àquele Ministério o registro das novas entidades sindicais.

Representação não se confunde com substituição processual. Na primeira hipótese, é imprescindível o instrumento procuratório e, na segunda, não. O art. 8º da Constituição Federal reza que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Se essa defesa se faz por representação ou substituição processual, cabe ao legislador infraconstitucional decidir a respeito. E ele escolhe a substituição processual.

É a substituição processual um caso de "legitimatio" extraordinária. Não se confunde com a mudança de uma ou de ambas as partes devido a um ato ou fatos jurídicos que autorizam o substituto a prosseguir na ação (art. 41 do Código de Processo Civil — CPC).

Na "legitimatio" extraordinária as partes litigantes não são as mesmas que têm o título de sujeitos na relação de direito material. Por via de conseqüência, configura-se a substituição processual quando alguém, em nome próprio, comparece em juízo para defender direito alheio.

Não deriva, esse fenômeno processual, de um ato de vontade do titular do direito. Há de resultar, obrigatória e exclusivamente, de preceito de lei. É o que deflui do art. 6º do CPC, aplicável ao processo do trabalho: "Ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei".

É o que também se lê no art. 81 do Código de Processo Civil italiano, embora com maior número de palavras: "Fora dos casos expressamente previstos em lei, ninguém pode fazer valer, em nome próprio, um direito alheio" (fuori dei casi expressamente previsti delle legge nessuno puó valere nel processo in nome proprio un diritto altrui).

Realiza-se, assim, a substituição processual quando a lei, de forma expressa a autoriza.

É ponto pacífico em doutrina que o substituto não se sub-roga em todos os direitos e deveres do substituído. Cabe a este praticar atos como confissão, renúncia, reconhecimento de direito e desistência de ação.

Não tem a substituição qualquer afinidade ou semelhança com o instituto da representação. Este, em sua forma direta, é a outorga de poderes feita a alguém para praticar atos jurídicos cujos efeitos são os desejados pela pessoa em cujo nome foram os atos realizados. A representação pode ser legal ou voluntária; aquela deriva da lei (representação do menor), esta de um ato de vontade.

Caso típico de representação legal é o da parte incapaz para atuar em juízo. Na representação voluntária ou convencional, a parte, embora com capacidade plena, concede poderes a alguém para representá-la no processo.

A alínea a *do art. 513 da CLT tem por objeto um outro caso de representação:*

"São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida".

Associando-se essa regra consolidada ao inciso XXI do art. 5º da Constituição Federal ("as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente"), conclui-se, de pronto, que a representação por entidade associativa — como o é o sindicato — encontra apoio na Carta Magna.

Logo mais adiante, traremos à colação a Lei n. 8.073, de 30.7.90, porque veio suscitar dúvidas quanto a remanescimento, ou não, da alínea a *do art. 513 da CLT.*

Postos em paralelo os dois institutos — substituição e representação — como o fizemos nas linhas precedentes, tornam-se visíveis as características que os distinguem e que os tornam inconfundíveis. Se, no âmbito da legislação trabalhista, nem sempre o perfil de um e outro instituto era bem recortado, a situação se agravou com o advento da Lei n. 8.073 que acabamos de citar.

Anteriormente, era reconhecido por todos que a CLT albergava, apenas, dois casos típicos de substituição processual. O primeiro é visto no § 1º do art. 195: "Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por sindicato em favor de grupo de associados, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho".

A norma só autoriza o sindicato a ser substituto processual de um grupo de "associados" e não de um deles, apenas.

O segundo caso de substituição está no parágrafo único do art. 872 desta Consolidação: "Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independentes de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Vara ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão".

A ação de cumprimento, de que trata o já citado parágrafo único do art. 872, está restrita à execução das sentenças normativas ou acordos feitos nos autos do processo de dissídio coletivo. Não é essa faculdade estendida às convenções ou acordos coletivos de trabalho.

A natureza dessa norma legal, por sua excepcionalidade, não admite interpretação extensiva como pretendem alguns. Na hipótese, são direitos individuais bem definidos que podem ser objeto da representação a que alude a alínea "a" do art. 513 da CLT.

A outra observação é a de que a representação especial do sindicato para defesa dos direitos individuais de seus filiados só guarda legitimidade no foro trabalhista (ver decisão nesse sentido do pleno do STF in *RTJ n. 111, págs. 184 e segs., Mandado de Segurança n. 20.332).*

A 3 de julho de 1990, o Congresso Nacional aprovou um projeto de lei que alterava, em suas bases, a política salarial. Ganhou o número 8.073, como lei. O Presidente da República vetou todos os seus dispositivos, menos o terceiro, cujo texto é o seguinte: "As entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria".

Semelhante redação deu origem a uma dúvida: era o sindicato, em qualquer caso, substituto processual de todos os integrantes da categoria?

Nós mesmos chegamos a perfilhar essa interpretação da norma. Depois, analisando o Projeto de Lei como saíra do Congresso, convencemo-nos de que o referido art. 3º concedera ao sindicato a faculdade (não a obrigação) de substituir os membros da categoria numa ação de cumprimento de sentença normativa ou de acordo firmado em juízo, no bojo de processo de dissídio coletivo. Alterou parcialmente o parágrafo único do art. 872 desta Consolidação, no ponto em que a substituição se restringia aos associados da entidade; consoante a Lei n. 8.073, "in casu", a substituição alcança todos os membros da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato.

O Enunciado n. 310 do TST (cancelado pela Resolução n. 119/03) confirmava plenamente essa tese. A substituição processual é "restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial".

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 22, do TST — Os dirigentes de associações profissionais, legalmente registradas, gozam de estabilidade provisória no emprego.

2) Substituição processual. Recurso de Revista provido parcialmente, para declarar a legitimidade do sindicato como substituto processual, somente de seus associados. TST, 3ª T., RR-83.810/93.8, *in* DJU 18.11.94, p. 31613.

3) Substituição processual. Empregados dispensados. Possibilidade. Os empregados de uma determinada categoria não perdem sua condição de filiados pelo fato de terem sido dispensados por seu Empregador. Isso somente ocorreria se provado ficasse haverem tais Empregados mudado de atividade com a perda da similaridade ou conexão de que trata o art. 511, § 2º da CLT. Recurso conhecido e provido para afastar a ilegitimidade do Sindicato como substituto processual. TST, 2ª T., RR-124.333/94.2, *in* DJU 2.8.96, p. 26049.

4) Federação. Legitimidade para atuar como substituto processual. Art. 8º, inciso III da Constituição Federal. É fato que o texto constitucional em questão alude, apenas, aos Sindicatos. Todavia, a lei ordinária que, à época da propositura da ação, regulamentava o instituto da substituição processual, no caso a Lei n. 8.073/90, ela própria, em seu art. 3º, já cuidou de promover a necessária ampliação da abrangência do vocábulo "sindicato", substituindo-o por "entidades sindicais", que, indiscutivelmente, alcança Federações e Confederações. Obviamente, essa permissividade há que ser compreendida em conjunto com o art. 539 da CLT, que condicionava a faculdade de agir das entidades sindicais de grau superior em nome das categorias respectivas à inexistência de sindicato específico organizado. Tal concepção, inclusive, é aquela que melhor se harmoniza com o princípio insculpido no inciso XXXV do art. 5º da atual Carta Política, segundo o qual nenhuma lesão ou ameaça a direito será excluída da apreciação do Poder Judiciário. Revista provida. TST, 5ª T., RR-109.865/94.1, *in* DJU 20.4.95, p. 10326.

5) Federação. Substituição processual. Organização do sindicato ao tempo da demanda. Não tem legitimidade para atuar como substituta processual a Federação, pois, embora no tempo da aludida lesão ao direito não houvesse sindicato organizado, na época da propositura da demanda este já estava consolidado havia 3 meses. Caso se entendesse que foi ao tempo da referida lesão que nasceu o direito à representação da Federação, ilegítima seria a substituição processual nos termos do Enunciado n. 310, II, do TST. Embargos Declaratórios acolhidos para prestar esclarecimentos. TST, 5ª T., ED-RR-82068/93.4, *in* DJU 16.8.96, p. 28329. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 119/03).*

6) Longe fica de vulnerar o inciso III do art. 8º da Constituição Federal provimento mediante o qual, a partir de interpretação conferida a normas estritamente legais (Leis ns. 6.708/79 e 7.238/84), conclui-se pela normalidade da substituição processual dos integrantes da categoria pelo sindicato que a congrega, limitando-a aos associados e à questão concernente ao reajuste salarial. STF, AgRg-191.337-6, *in* Bol. Informativo do STF de 20.11.97).

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

b) celebrar contratos coletivos de trabalho;

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

NOTA

1) *As prerrogativas que o artigo em epígrafe outorga ao sindicato semelham prerrogativas de potestade pública, como se diz em Direito Administrativo. Situa-se o sindicato em posição diferente da de um simples cidadão quando adota ou recomenda medidas visando ao bem de toda a categoria profissional que representa. Por meio das prerrogativas arroladas no artigo sob comentário, o Poder Público coloca o sindicato em posição de concretizar, da melhor maneira possível, o interesse de todos os seus representados, que são os membros de uma certa categoria profissional ou econômica. As prerrogativas atribuídas ao sindicato não podem ser usadas pelas associações profissionais, embora legalmente registradas.*

Como salientamos anteriormente, é o sindicato pessoa jurídica de direito privado e isto sem embargo dos poderes que a lei lhe confere.

2) *O texto da alínea "a", do artigo sob estudo, abriga o traço distintivo do sindicato frente a uma associação profissional. Enquanto esta só representa os interesses de seus associados, o primeiro tem a prerrogativa de representar, não apenas os seus filiados, mas todos aqueles que compõem a categoria profissional ou econômica num mesmo Município ou região.*

Aqui nos parece oportuno discutir a possibilidade ou não de uma associação profissional ser criada, embora já exista um sindicato regularmente registrado no Ministério do Trabalho para a mesma profissão ou atividade econômica em idêntica base territorial. Seria realmente desejável que essa dualidade de representação profissional ou econômica fosse viável. Mas, em nosso entendimento, tal não é possível. Consoante o art. 512, desta Consolidação, só as associações profissionais constituídas e registradas de acordo com o art. 558 podem ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei. Ora, se já existe o sindicato, para que organizar a associação profissional? Não é certo que ela — associação — constitui a etapa obrigatória que precede o nascimento legal do sindicato? Portanto, na hipótese aventada, a organização da associação ficaria sem objetivo legal.

De outra parte, se o sindicato — por força de norma legal imperativa — representa os interesses de todos os membros de uma profissão ou exercentes de uma atividade econômica — sejam eles ou não seus filiados —, os membros de uma associação profissional coexistente ao sindicato já estariam definidos por este último. A única conclusão a que nos leva a própria lei é a de que uma associação profissional e um sindicato não podem coexistir quando houver os pressupostos de representação de membros de uma categoria profissional ou econômica em idêntica base territorial.

A prerrogativa que a lei confere ao sindicato de representar, perante autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais de uma categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida, exige algumas palavras de esclarecimento. Na representação dos interesses gerais da categoria, o sindicato fala em nome não apenas de seus associados, mas de todos aqueles que integram a mesma categoria, ao passo que, em relação aos interesses individuais, só poderá fazê-lo quando o interessado for seu associado.

Representação não se confunde com a substituição processual.

Na primeira hipótese, é imprescindível o instrumento procuratório e, aí, o sindicato vai a juízo defender, em nome do titular, o direito deste; na substituição processual, a lei autoriza, expressamente, o sindicato a estar em Juízo em nome próprio defendendo interesse alheio.

No inciso I, do artigo em estudo, se faz menção à representação como uma das prerrogativas do sindicato.

Há certa dúvida quanto à recepção desse dispositivo consolidado pela Carta Constitucional de 1988, porque no inciso III, do seu art. 8º, é dito que "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas".

Aumentou a insegurança, nos meios jurídicos, no tangente ao verdadeiro alcance do precitado inciso constitucional, com decisões do Supremo Tribunal Federal (AgRAg 153.148, in *DJU de 17.11.95; RE 181.745,* in *DJU de 19.12.96 e RE 202.063, de 27.6.97) sustentando que ele confere às entidades sindicais a substituição processual, o que foi acolhido pelo legislador ordinário no art. 3º, da Lei n. 8.073/90". O Tribunal Superior do Trabalho, pelo Enunciado n. 310, cancelado pela Resolução n. 119/03, reconhecia que este último diploma legal só autoriza a substituição processual, pelo sindicato, nos casos em que toda a categoria profissional reivindica em juízo reajustes salariais específicos. A nosso ver, o referido inciso III, do art. 8º da Lei Fundamental, quando incumbe o sindicato da defesa dos direitos coletivos ou individuais da categoria, deixou ao legislador infraconstitucional a incumbência de esclarecer se essa defesa ganhará forma de substituição ou de representação profissional. Para uma melhor reflexão, merece ser destacado o art. 6º. do Código de Processo Civil que estabelece que "ninguém poderá pleitear em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei"*

3) *Entendemos que, na hipótese de serem conflitantes os interesses de dois ou mais sindicatos filiados a uma mesma federação, nada impede que cada um deles vá diretamente à autoridade competente para pôr fim à divergência. Pensamos que, em se tratando de uma Federação, seu contato com a autoridade legalmente habilitada a resolver o problema que eventualmente suscitar deve ser precedido de um outro, com a respectiva Confederação. Se o assunto for da conveniência do grupo profissional, em termos nacionais, a pretensão ganhará maior força se encampada pela Confederação. Nossas observações terão validade enquanto o nosso País conservar a atual estrutura sindical.*

4) *Os contratos coletivos de trabalho, a que alude a alínea "b" do artigo sob comento, foram divididos, pelo Dec.-lei n. 229, de 1966, em duas classes: convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. O sindicato é o sujeito obrigatório da convenção coletiva, isto é, do pacto que abrange toda uma categoria profissional ou econômica. No que tange ao acordo coletivo de trabalho, é também o sindicato o sujeito, mas caso se recuse a participar dos atos conducentes à sua concretização, poderá ser ele substituído pelos próprios trabalhadores interessados. Assim se sublinha que o acordo coletivo só alcança uma ou várias empresas.*

A Lei de Greve autoriza a greve de trabalhadores inorganizados em sindicato. A comissão que os representa tem a faculdade de celebrar acordo coletivo de trabalho que ponha fim ao conflito. É o que decorre do texto da Lei de Greve.

5) *Dispõe a alínea "c", do artigo em epígrafe, que o sindicato tem a prerrogativa de eleger ou designar representantes da respectiva categoria ou profissão liberal. A disjuntiva "ou" fez com que alguns comentaristas levantassem a dúvida sobre a necessidade ou não de os representantes do sindicato serem eleitos em assembléia geral. É evidente que a redação do dispositivo deixa muito a desejar. Mas, é indubitável que a letra "c", do art. 513, quer dizer que, conforme a natureza do órgão em que a entidade se deve representar, haverá eleição ou designação. Por exemplo, o representante do sindicato numa Junta de Conciliação e Julgamento, na época em que estas existiam, era ele eleito; o delegado sindical de uma empresa é designado. Esta a interpretação que nos parece a mais correta, em face das demais disposições desta Consolidação, máxime as do art. 524.*

6) *O que se contém na alínea "d" não é propriamente uma prerrogativa, mas um dever do sindicato. De fato, dizer que este tem a prerrogativa de colaborar com o Estado, como órgão técnico e consultivo, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal, é pretender que ninguém mais poderá oferecer sua contribuição na realização da supradita tarefa. É bem de ver que, na prática, não é assim que se faz.*

7) *O regime constitucional anterior não dava aos sindicatos o poder de tributar. O Poder Público delegou-lhes, apenas, a função de receber, de arrecadar a contribuição sindical. Não lhe é dado, porém, aumentar ou reduzir essa contribuição. O que se encerra na alínea "e", equivale à faculdade assegurada a qualquer pessoa jurídica de Direito Privado de estabelecer certas contribuições a serem feitas por seus associados, para que alguns fins sociais possam concretizar-se. Bem sabemos que, por ocasião dos dissídios coletivos, as sentenças normativas muitas vezes decidem que os membros de uma categoria profissional devam contribuir com a quantia correspondente ao aumento salarial de um ou dois meses, para custeio de serviços sociais mantidos pelo sindicato. Consoante jurisprudência dominante no TST, aqueles que não se opuserem a este pagamento, até dez dias após a publicação da sentença, seu silêncio significa concordância com a pretendida contribuição. Sem querer entrar na análise da conveniência ou não de os serviços sociais do sindicato serem mantidos à custa daquela contribuição suplementar, entendemos que, em face do disposto no art. 462, desta Consolidação, é imprescindível a autorização expressa do empregado para que se torne legítimo o aludido desconto.*

O inciso IV do art. 8º da Constituição Federal de 1988 reza que a assembléia geral do sindicato fixará contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei (o antigo imposto sindical, agora chamado contribuição sindical).

A faculdade contida no inciso IV da Lei Maior é concedida, também, aos sindicatos patronais.

Permanece a controvérsia em torno da auto-aplicabilidade, ou não, do sobredito inciso constitucional. Inclinamo-nos a favor da negativa. De qualquer modo, o Congresso Nacional já deveria ter regulamentado essa norma, pois tempo lhe sobrou para isso.

Mostra-se, ainda, vacilante, a Justiça Comum quando chamada a pronunciar-se sobre a legitimidade da cobrança da contribuição para custeio do sistema confederativo.

Nos processos incluídos em sua esfera competencial, a Justiça do Trabalho vem se orientando, na maioria das vezes, como se assenta na ementa do acórdão proferido pela Seção de Dissídios Coletivos do TST no Processo n. 90.554/93, de RO em DC (DJU, de 13.5.94, p. 11535): "Infere-se do art. 8º, inciso IV, da Constituição da República, que a contribuição confederativa para custeio do sistema confederativo da representação sindical independe de norma coletiva de trabalho, bastando a deliberação da Assembléia Geral, considerando-se os Estatutos das entidades sindicais, para o custeio respectivo. Recurso a que se dá provimento para excluir a cláusula. De outra parte, trata-se de matéria que se coloca ao largo da competência normativa da Justiça do Trabalho".

8) *A doutrina e a jurisprudência sedimentada dos Tribunais do Trabalho sempre entenderam que o mandado de segurança é impetrável perante a Justiça do Trabalho.*

Acerca do mandado de segurança individual não precisamos tecer quaisquer considerações. Contudo, o inciso LXX do art. 5º da CF alude ao mandado de segurança coletivo que "pode ser impetrado por: a) partido político com representação no Congresso Nacional; b) por organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados" e sobre essa matéria, por ser nova, temos de discorrer embora em termos sucintos.

Trata este inciso de uma forma de substituição processual e, por via de conseqüência, não se fazia necessário erguer ao patamar constitucional. Uma lei ordinária poderia cuidar perfeitamente disso.

Dois são os pressupostos da legitimidade do pedido de segurança por uma entidade sindical: existir há mais de um ano e serem os beneficiários da medida todos os membros da categoria ou associados da entidade.

Em nosso entendimento, não pede, o inciso em causa, disciplinamento por lei ordinária. A Lei n. 1.533, de 31 de dezembro de 1951, encerra todos os elementos para a sua imediata aplicabilidade.

É de toda a evidência que o interesse a ser resguardado por meio do mandado de segurança há de ter in casu*, sempre, caráter profissional. Isto é simples decorrência do fato de uma organização sindical existir para defender os interesses de seus associados ou dos membros da categoria que representa como trabalhadores que são.*

V., ainda, sobre o assunto, o inciso XXI do art. 5º da Constituição Federal de 1988.

9) *V. Dec. n. 70.224, de 1.3.72, tornando pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT de n. 96, concernente às Agências Remuneradas de Colocação (Rev. LTr 36/419).*

10) *V. Portaria n. 34, de 25.9.87, da Secretaria de Emprego e Salário do MTb dipondo sobre o cadastro e concessão de licença para agências remuneradas de colocação no País.*

11) *V. Resolução n. 203, de 27.4.94 (*in *DOU 29.4.94) do Instituto Nacional do Seguro Social — INSS — autorizando convênios com os sindicatos para processamento de benefícios previdenciários e acidentários e realização de exames médico-periciais.*

12) *O Supremo Tribunal julgando o Mandado de Injunção n. 347-5, em sessão plenária de 7.5.93, decidiu que o inciso III, do art. 8º da Constituição Federal, autoriza o sindicato de trabalhadores a atuar, na Justiça do Trabalho, como substituto processual.*

Esse decisório colidia, frontalmente, o Enunciado n. 310 do Tribunal Superior do Trabalho. Neste se afirma que o referido dispositivo constitucional não assegura a substituição processual amplíssima. Somente em casos especiais previstos em lei, é que se admitiria a substituição. Contudo, o TST em sua composição plenária entendeu revogar esse Enunciado n. 310, conforme sua Resolução n. 119/2003, em virtude do decidido nos autos do Processo n. TST-E-RR-175.894/1995-9.

Deixamos registrado que de há muito tempo esposamos a tese que tinha sido abraçada pelo TST no sobredito Enunciado ora revogado.

Isso porque o inciso III do art. 8º da Constituição limita-se a dizer que "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas."

Essa defesa tanto pode ser feita mediante representação como pela substituição processual. Logo, compete ao legislador infraconstitucional dizer como se materializará essa defesa.

Até o encerramento dos trabalhos de atualização e revisão desta 37ª. edição, o Supremo Tribunal Federal não tinha ultimado o julgamento conjunto de uma série de Recursos Extraordinários (RE 213.111; 210.029; 193.503; 193.579; 208.983; 211.152; 214.830; 211.874 e 214.668) acerca dessa questão da substituição processual pelos sindicatos, perquirindo-se, assim, qual o efetivo alcance da norma encerrada nesse dispositivo constitucional. A decisão que for aprovada valerá para todos esses recursos em questão. O posicionamento será aprovado a partir do RE 213.111, interposto pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Taubaté, no Estado de São Paulo.

JURISPRUDÊNCIA

1) Substituição processual. O art. 8º, III, da atual Constituição Federal não concede a legitimação postulada pelo Sindicato-autor. Todavia, anteriormente a ele vigia a Lei n. 7.238/84, não revogada em seu art. 3º, § 2º, posto que diplomas de lei posteriores versaram, unicamente, sobre reajuste salarial, não a revogando, tácita ou expressamente, no que pertine à substituição processual. Possível, pois, a substituição pleiteada, limitada esta, porém, aos associados do Sindicato-recorrente. Tal entendimento encontra-se, inclusive, pacificado no âmbito desta Corte, como se vê do inciso II do Enunciado 310. TST, SDI, E-RR-55406/92.1, in DJU 30.6.95, p. 20682. (Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).

1.1) Revisão do Enunciado n. 310 do TST. Considerando que o cerne da discussão é a abrangência do art. 8º.. inciso III, da Constituição Federal e considerando ainda que o STF já decidiu contra a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada no Enunciado n. 310/TST, deve ele ser cancelado (Proc. n. TST-E-RR-175.894/95.9)

2) Enunciado n.310 do TST (cancelado pela Resolução n. 119/2003) Substituição processual. I -O art.8º, inciso III, da Constituição da República, não assegura a substituição processual pelo sindicato. II — A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis ns.6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 29.10.84,limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei ajuízadas até 3 de julho de 1989, data em que entrou em vigor a Lei n.7.788. III — A Lei n.7.788/89, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria. IV — A substituição processual autorizada pela Lei n.8.073, de 30 de julho de 1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes específicos, resultantes de disposição prevista em lei de política salarial. V — Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade. VI — É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto. VII — Na liquidação da sentença exeqüenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação, serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento. VIII — Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

3) O Supremo Tribunal Federal já proclamou que o art.8º, inciso III, da Constituição Federal, assegurou às entidades sindicais o direito à substituição processual ampla e irrestrita para atuar na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria que representa, entendimento este adotado pelo legislador originário através da Lei n.8.073/90. Ademais, o Enunciado n.310, inciso IV, do C.TST é expresso a respeito da legitimidade do sindicato para atuar na condição de substituto processual visando à satisfação de reajustes salariais previstos em lei de política salarial e, portanto, não havendo que se cogitar de ilegitimidade do pólo ativo da relação jurídica processual da ação, da qual se originou a decisão, objeto da presente ação rescisória.TRT 15ª Reg. ARE 9001305/1998 in DJSP de 11.2.2000, p.3. (Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).

4) Embora o art.8º, III, da Constituição Federal de 1988 afirme que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, esse dispositivo não assegura a ampla substituição processual pelo sindicato. Inteligência do Enunciado n.310/TST. TST, SBDI1, E-RR351.376/1997.1 in DJU de 6.10.2000, p. 537. (Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).

5) Têm entendido a doutrina e a jurisprudência que a impetração por sindicato de mandado de segurança coletivo em favor de seus membros como substituto processual e independentemente de autorização, exige que os interesses dos associados guardem certo vínculo com os fins próprios da entidade. Não é todo e qualquer interesse que pode ser defendido pela via do "writ" coletivo, mas sim, os destinados à tutela de suas finalidades institucionais, ou seja, os interesses próprios e peculiares da atividade de seus associados. No caso, o direito lesado ou ameaçado é o das empresas que recolhem contribuição para o PIS, na forma da Lei Complementar n. 7/70, passarem a fazê-lo na sistemática adotada pelos Decretos-leis ns. 2.445/88 e 2.449/88, o que não guarda nexo com o interesse núcleo da categoria econômica representada pelo sindicato impetrante. TRF 3ª Reg., AMS 90.03.0409, *in* DOE 11.5.92.

6) Tendo conhecimento da ação genérica proposta pelo sindicato, como substituto processual, o reclamante em ação individual ou plúrima deve requerer, em 30 dias, a suspensão do processo, sob pena de não se sujeitar aos efeitos erga omnes ou ultra partes da decisão a ser proferida na ação coletiva, a despeito de, na hipótese, não se induzir a litispendência. Aplicação analógica dos arts. 81 e 104, do Código de Defesa do Consumidor. TRT 2ª Reg., SE, AR 413/96-A *in* Rev. LTr 65-02/226 (fevereiro de 2001)

7) Na Justiça do Trabalho, a substituição processual pelo sindicato a seus associados só é admissível mediante amparo legal, tal como ocorre nas hipóteses do art. 195, § 2º, da CLT (que trata dos adicionais de insalubridade e periculosidade); do art. 872, parágrafo único também do Diploma Consolidado (no caso de ação de cumprimento); do art. 3º, § 2º das Leis ns. 6.708/79 e 7.238/84 (na percepção de reajustes salariais); e, por fim, do art. 8º da Lei n. 7.788/89 e art. 3º da Lei n. 8.073/90 (diferenças salariais). Este é o entendimento consubstanciado no Verbete Sumular n. 310 do TST, inciso I — *verbis:* "O art. 8º inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato". TST, SBDI-1, E-RR-280.767/96.2, *in* DJU de 24.3.00, p. 17.

8) A Constituição Federal de 1988 conferiu às entidades sindicais legitimidade ampla para atuar em defesa dos seus representados, podendo ingressar com medidas judiciais ou administrativas, objetivando salvaguardar os direitos e interesses da categoria que representa. Recurso parcialmente provido para afastar a ilegitimidade *ad causam* do sindicato, declarada pela Junta de origem, com retorno dos autos à instância *a quo* para análise das demais questões inerentes à demanda. TRT, 13ª Região, RO 1.308/98, j. 19.6.98.

9) O registro do sindicato pelo Ministério do Trabalho não representa forma de ingerência estatal na fundação e organização do sindicato mas a aceitação formal de sua existência no mundo jurídico. No que concerne ao registro do sindicato, o advento da Constituição Federal não trouxe modificações na regência legal da matéria, que prevê a competência do Ministério do Trabalho para registrar a associação profissional. Tal providência é, inclusive, compatível com o critério da unicidade instituído pela Constituição Federal, sabendo-se que a atribuição de competência quanto ao registro do estatuto da entidade no Registro Civil das Pessoas Jurídicas impossibilitaria a observância do princípio da unicidade sindical. TST, 1ª T., RR 348.816/97.9, *in* DJU de 11.2.00, p. 58.

10) 1. "... Na Justiça do Trabalho, admite-se a substituição processual pelo *sindicato* de seus associados, nas hipóteses dos arts. 195, § 2º, da CLT (insalubridade e periculosidade); 872, parágrafo único, também da CLT (ação de cumprimento); art. 3º, § 2º das Leis ns. 6.708/79 e 7.238/84 (percepção de reajustes salariais); e dos arts. 8º da Lei n. 7.788/89 e 3º da Lei n. 8.073/90, que, por ainda não vigerem, estas duas últimas, à época do ajuizamento da ação, não socorrem a reclamante. Destarte, a substituição processual é facultada tão-somente aos sindicatos e nos casos ali contemplados, não havendo qualquer menção nos dispositivos legais citados quanto à legitimação extraordinária das federações ou de outras entidades de classe. Assim, entendermos em sentido contrário, ou seja, de que há substituição processual irrestrita, é darmos amplitude descabida a preceitos legais que, por si só, já se autolimitam quando conferem a legitimação extraordinária aos sindicatos alcançando, tal substituição, apenas os associados. No que tange ao art. 8º, III, da Carta Magna, este é norma cuja *mens legis* é de fixar o princípio de representação dos interesses da categoria por seu sindicato, não concedendo, este dispositivo constitucional, legitimidade nem ao próprio sindicato para ajuizar ação sem expressa autorização, quanto mais à Federação; mesmo porque o art. 513 da CLT é claro ao dispor que cabe ao *sindicato* a defesa dos interesses dos integrantes da categoria...". (Proc. TST-RR-22.862/91.8). TST, 5ª T., RR82068/93.4, *in* DJU 30.9.94, p. 26407.

11) Litispendência. Inocorrência. Ação proposta pelo sindicato da classe. Substituto processual. Inocorre a litispendência quando o trabalhador, de forma individualizada, promove ação trabalhista postulando pretensos direitos, também vindicados em ação ajuizada pelo seu sindicato de classe, importando esse ato do empregado em desistência dos pedidos formulados na ação em que é substituído processualmente. TRT 14ª Reg. RO 1036/01, *in* Revista LTr 67-02/223.

Art. 514. São deveres dos sindicatos:

a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;

c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho;

d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;

b) fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais.

NOTA

1) *Vê-se na alínea "a" a preocupação do legislador em conservar o nosso sindicato à margem das linhas do sindicalismo revolucionário. Por força do disposto no artigo "supra", tem o sindicato o dever de promover a solidariedade social, a compreensão entre as classes e, conseqüentemente, está impedido de fomentar lutas entre os diversos grupos que compõem a comunidade.*

Vem a ser o que hoje se chama de "sindicalismo de resultados", acomodado dentro dos limites do regime democrático.

2) *Consoante o inciso XIX do art. 5º da Constituição Federal de 1988, as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado.*

Esta norma constitucional é aplicável às entidades sindicais.

3) *A Lei n. 5.584, de 26.6.70, estende aos não associados da entidade sindical os serviços de assistência judiciária.*

4) *A letra "d" do "caput" tem a redação dada pela Lei n. 6.200, de 16.4.75 (DOU de 17.4.75).*

SEÇÃO II
Do Reconhecimento e Investidura Sindical

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos:

a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal, se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;

b) duração de três (3) anos para o mandato da diretoria;

c) (esta alínea perdeu eficácia com o advento da Constituição de 1988. Tinha a seguinte redação: "exercício do cargo de presidente por brasileiro nato e dos demais cargos da administração e representação por brasileiros").

O mesmo dizemos em relação ao parágrafo único do mesmo artigo e cujo texto era o seguinte: "O Ministro do Trabalho poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea *a*".

NOTA

1) *Diz o artigo quais os requisitos básicos que as associações profissionais devem atender para conseguir seu reconhecimento e investidura sindicais.*

O primeiro deles serve para avaliar o grau de representatividade da associação profissional empenhada em converter-se num sindicato. Um terço de empresas, de empregados ou de profissionais liberais deve ter a associação, no mínimo, em seu quadro social. A unicidade sindical é um favor do Estado. Ela existe porque a lei a garante. Dessarte, entendemos que não é ofensiva ao disposto no art. 8º da Constituição a exigência de um terço como pré-requisito para a constituição de um sindicato.

É certo, porém, que o Ministério do Trabalho tem registrado novos sindicatos sem exigir o mínimo de filiação indicado na alínea "a".

A alínea "c" estatuía que a presidência do sindicato teria de ser ocupada por brasileiro nato e, os demais cargos da administração e representação sindical, por brasileiros naturalizados ou equiparados. Esta disposição consolidada não foi recebida pela Carta Constitucional de 1988, à vista do preceituado em seu art. 5º, "caput": todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Exceção a esse princípio isonômico só a própria Constituição pode criar e nunca uma lei ordinária como o é esta Consolidação.

Por oportuno, salientamos que, no direito comparado, prevalece a regra da reciprocidade no tocante à participação de estrangeiros na administração de entidades profissionais ou econômicas.

O segundo requisito é o da duração máxima do mandato de diretores, de três anos. Nada impede, porém, que os estatutos da entidade prevejam prazo inferior; o que a lei não permite é a fixação de prazo de duração excedente a 3 anos.

Prefixar a duração máxima de um mandato de diretoria sindical não significa uma violação ao preceituado no art. 8º da Constituição.

A unicidade sindical tem uma série de consectários (estabilidade do dirigente sindical, é o mais relevante) e, por isso, aceitamos a norma de que esse mandato deve ter duração limitada.

Nada impede, porém, que os estatutos de um sindicato autorizem a formação de diretoria com número de membros superior ao teto legal, mas só sete deles terão direito à estabilidade no emprego enquanto durar seu mandato.

Discrepar dessa posição, é admitir a constituição de diretorias com milhares de membros e todos protegidos pela estabilidade provisória.

O parágrafo único, do artigo sob comento, também perdeu eficácia com o advento da Constituição Federal de 1988. Ao assentar que o Ministro do Trabalho podia, excepcionalmente, reconhecer sindicato representando menos de um terço dos membros da categoria, importava numa interferência na vida sindical vedada pelo art. 8º da Lei Fundamental.

2) *Sem embargo do que dissemos, até aqui, sobre as associações profissionais, estamos na crença de que a nova ordem constitucional não veda a criação de tais organismos. Se um deles possuir maior vitalidade, patrimônio mais rico e quadro de sócios mais numeroso que o do sindicato já reconhecido, o registro deste não poderá ser cancelado, a fim de ceder lugar àquela. Há quem sustente a tese de que perderiam importância as críticas que se fazem ao sindicato único, imperante no Brasil, se existisse a possibilidade de a associação profissional requerer em seu favor o registro de sindicato concedido anteriormente. Acreditam os adeptos dessa tese que, desse porfiar em torno de posições de chefia, surgiriam líderes mais bem dotados para a direção das entidades profissionais. Seria um novo processo de seleção de líderes com o qual só poderiam lucrar os trabalhadores.*

3) *O MTb tem admitido a registro sindicatos que, antes, não foram associações profissionais.*

Em conseqüência, a Portaria n. 39, também do MTb, que regulava a conversão daquelas associações em sindicato, não está sendo levada em consideração por aqueles que a editaram.

É certo que o "caput" do art. 8º da Constituição Federal ao declarar que é livre "a associação profissional ou sindical" não esclarece se são entidades diferentes ou não. Cabe ao legislador ordinário aclarar esse ponto.

Enquanto não o faz, dever-se-ia respeitar o dispositivo sob comentário.

4) *O art. 515 sob comentário informa quais os requisitos que a associação profissional deve satisfazer para obter a investidura sindical. O Estado não autoriza a constituição do sindicato e, por isso mesmo, a norma em estudo não colide com o art. 8º da Constituição Federal.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Fundação de sindicato. O Estatuto da entidade sindical, organizado sem a interferência do Estado, ressalvado o registro no órgão competente, deve conter a categoria econômica ou profissional que deseja representar. A denominação genérica de servidor público não conduz ao entendimento de que a representação compreenda, também, os empregados das empresas públicas e das sociedades de economia mista, pois estas, pela sistemática constitucional, não são consideradas órgãos da administração pública indireta, como se colhe dos artigos 37, *caput*, e 39, *caput* 173, § 1º, todos da Constituição da República. Recurso a que se nega provimento. TST, SDC, RO-DC 116878/94.8, *in* DJU 25.11.94, p. 32405.

2) Necessidade de registro da entidade sindical no Ministério do Trabalho. A nova Carta Política retirou do ordenamento jurídico pátrio qualquer injunção do Estado em nossa organização sindical. Desta forma, os princípios da liberdade e autonomia sindical, juntamente com o da livre associação, vigoram plenamente. A necessidade de registro no órgão competente, estabelecida no inciso II do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, pode significar o registro no Ministério do Trabalho, que é uma exigência administrativa, recepcionada a legislação anterior pela Constituição de 1988, eis que esta preservou o princípio da unicidade sindical, devendo o órgão competente (Ministério do Trabalho), aferir a existência ou não de outra entidade na mesma base territorial. TST, 5ª T., RR76.111/93.3, *in* DJU 6.5.94, p. 10711.

3) A partir da vigência da Constituição de 1988, as entidades sindicais tornam-se pessoas jurídicas, desde sua inscrição e registro no Cartório de Registro de Títulos e Documentos e Registro Civil das Pessoas Jurídicas, não conferindo o simples arquivo no Ministério do Trabalho e Emprego às entidades sindicais nenhum efeito constitutivo, mas simples catálogo, para efeito estatístico e controle da política governamental para o setor, sem qualquer conseqüência jurídica. STJ,1ª Turma, REsp 381.118.

Obs.: O acórdão afasta-se da realidade. A existência do sindicato único só pode ser controlada por meio de arquivo centralizado no MTE.

Art. 516. Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

NOTA

1) *É o artigo acima transcrito a viga mestra do regime do sindicato único implantado no País há muitos anos.*

Quando da primeira edição desta obra, em 1969, ainda estávamos em presença de fatores sociais, culturais e econômicos que justificavam o unitarismo sindical, bem como a profunda ingerência do Estado nas relações entre o capital e o trabalho. Então, escrevemos: "Em muitas regiões do País, os assalariados jamais conseguiriam organizar-se em sindicato se este não contasse, como ainda conta, com forte proteção oficial. A população operária não tem a força necessária para opor-se à do patrão que, de ordinário, hostiliza o sindicato. Dir-se-á que, na hipótese, o sindicato não tem autenticidade. Aceitamos a objurgatória. É certo, porém, que tais sindicatos inautênticos sempre dão ao trabalhador alguma proteção que, doutra maneira, ficaria inteiramente à mercê do patronato".

Nos dias que correm, a situação do País, em todos os seus ângulos, apresenta modificações extraordinárias. O desenvolvimento econômico de todas as regiões em que se divide o Brasil é fato acima de qualquer contestação. O número de trabalhadores cresceu muitas vezes e o meio social começa a apresentar problemas desconhecidos de uma legislação que, basicamente, é a mesma há mais de 40 anos. Esta defasagem entre a lei e a realidade é que explica e, de certo modo, justifica o ímpeto legiferante da nossa Justiça do Trabalho. Temos de alterar toda a estrutura sindical, bem como as normas legais que protegem o contrato de trabalho. É claro que essa transformação, como advertimos anteriormente, não se há de fazer como a Itália e a Alemanha o fizeram, logo após a cessação das hostilidades, em 1945. Não é possível conservar, por mais tempo, no seio de estruturas democráticas, uma organização profissional de modelo corporativista.

Com certeza, alguém, poderá opor ao nosso ponto de vista — ou sugestão, como queiram — a recordação do ocorrido ao tempo da Constituição de 1934, em que o pluralismo sindical acusou resultados dos mais negativos e prejudiciais aos trabalhadores. A isto contrapomos que, então, o País não estava preparado para o regime pluralista e, além disso, poderosos interesses políticos contribuíram decisivamente para a completa desmoralização dessa tentativa de solução democrática da questão sindical. Estamos na persuasão de que, no presente, o País conta com todos os elementos e fatores para adotar um regime sindical realmente livre em face do Estado e do patrão. Os assalariados já atingiram um nível de experiência social que lhes permitirá defender-se, com facilidade, de manobras muito conhecidas, para dividi-los e enfraquecê-los. Deixemos os próprios interessados — patrões e empregados — construírem, com liberdade, a autêntica unidade sindical, a que nasce de baixo para cima e não a que temos hoje, que desceu dos píncaros do poder estatal para a planície do quotidiano trabalhista.

2) *Perdeu legitimidade e eficácia a Portaria n. 39, de 2 de agosto de 1944, do MTPS, no ponto relativo à autorização oficial para o nascimento de um sindicato. À vista do disposto no art. 8º da Constituição a criação de uma entidade sindical independe de autorização oficial.*

3) *V. Decreto Legislativo n. 226, de 12.12.91, e o Decreto n. 591, de 6.7.92, que mandaram executar e cumprir o Pacto Internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais adotado pela XXI sessão da assembléia geral das Nações Unidas, de 19.12.66, cujo art. 8º é vazado nos seguintes termos: "Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a garantir:* a) *o direito de toda pessoa de fundar com outros sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou de ordem pública ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;* b) *o direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas;* c) *o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;* d) *o direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país. 2. O presente não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das Forças Armadas e da polícia ou da administração pública. 3. Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam — ou a aplicar a lei de maneira a restringir — as garantias previstas na referida Convenção".*

Como se vê, o Brasil aderiu a um Pacto Internacional que proclama a pluralidade sindical, enquanto a Constituição Federal de 1988, no art. 8º, consagrou o princípio da unidade sindical ou o regime do sindicato único, o que vem a dar no mesmo.

Sem querer adentrar a análise dessa questão, cingimo-nos a dizer que, no caso, prevalece a norma constitucional.

4) *Por oportuno, lembramos que a Constituição, no art. 8º, estabelece que a menor base territorial de um sindicato há de corresponder à do município. Infere-se dessa norma que os sindicatos distritais, admitidos pela CLT, não podem mais ser organizados.*

5) DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A Constituição recém-promulgada manteve, em toda a sua pureza, o unitarismo sindical. Nada se pode fazer, no plano da lei ordinária, capaz de alterar tal regime.

Quando o art. 8º informa ser vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, na mesma base territorial, está dizendo ser esse princípio aplicável ao sindicato, à federação e à confederação.

Não diz uma palavra sobre centrais sindicais (Central Única dos Trabalhadores — CUT; Confederação Geral dos Trabalhadores — CGT — etc.).

Sacramenta a lei tais superorganismos?

Em nosso entendimento — não se ajustam ao conteúdo do art. 8º há pouco transcrito: sindicato único na base e pluralismo na cúpula.

Não nutrimos aversão especial às centrais sindicais. Ao revés, bem sabemos quão relevante é seu papel em sistemas legais diferentes do nosso por consagrarem o pluralismo sindical.

Em tais regimes de liberdade sindical, a central sindical desempenha funções aglutinadoras de seus filiados visando a uma unidade de ação que, no final das contas, só beneficia os trabalhadores.

Em nosso País, esses superorganismos não têm condições de participar legitimamente das negociações coletivas e muito menos figurar como parte em processos de dissídio coletivo. De conseqüência, seu campo de ação é bem limitado. É-o na medida em que respeita o balizamento legal, o que não se tem observado em alguns casos de conhecimento geral.

No momento, os novos sindicatos devem inscrever seus atos constitutivos no registro das pessoas jurídicas e, depois, arquivá-los no Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Por oportuno, devemos frisar que os novos sindicatos terão de respeitar os direitos adquiridos anteriormente por outras organizações, de representar uma categoria em dada base territorial.

Tem a imprensa noticiado a fundação de sindicatos congregando pequenas empresas de vários setores econômicos.

Seu comportamento — repetimos — é ilegal. Está tumultuando, de certa maneira, a vida sindical brasileira. O sindicato patronal tem de reunir os exercentes de uma mesma atividade econômica, independentemente de suas dimensões.

Há quem pense que o inciso I do art. 8º levantou uma barreira a qualquer tentativa do Estado de regular a atuação dos sindicatos. Querem dar-lhe respaldo constitucional com o disposto no sobredito inciso: são "vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical".

Em direito administrativo, costuma-se usar a expressão "Poder Público" como sinônima de "Poder Executivo".

Dar-se outra interpretação ao preceito é sustentar o absurdo de equiparar o sindicato a um ente soberano no seio de uma nação soberana, como o é o Brasil.

A contribuição sindical, de caráter compulsório, prevista na CLT, foi mantida ex vi do disposto no inciso IV do art. 8º. Para custear as despesas do sistema confederativo (integrado das federações e confederações) a lei ordinária poderá fixar o critério para apuração do volume dos gastos do sistema e como o encargo há de ser dividido entre os sindicatos filiados.

Afigura-se de singular importância a disposição que exige a participação do sindicato nas negociações coletivas. Por meio dessa norma, está o constituinte advertindo os patrões e empregados que, em presença de um conflito coletivo de trabalho, não devem iniciar as negociações em busca de um acordo sem chamar a respectiva entidade sindical para ser um dos partícipes obrigatório dessas demarches.

Está, outrossim, implícito no preceito, que a greve deve ser precedida de uma tentativa de conciliação, o que exclui a greve selvagem que se desencadeia sem prévio aviso.

Não consideramos feliz a norma que autoriza o aposentado a votar e ser votado nas entidades sindicais. Quando entra na inatividade, o trabalhador perde o contato com a profissão e com os seus problemas, o que não lhe permitirá cuidar dos interesses da classe com a mesma proficiência de um outro líder que se ache ainda em atividade profissional.

O constituinte deixou bem destacado que, no caso, se trata do trabalhador filiado ao sindicato que se aposenta, o que equivale dizer que o aposentado não poderá filiar-se ao sindicato para votar e ser votado.

6) *O Decreto n. 1.703, de 17.11.95, manda cumprir, em todo o território nacional, a Convenção n. 141,*

da OIT, que dispõe sobre a organização das entidades sindicais de trabalhadores rurais, mas segundo os ditames da liberdade sindical, o que leva ao pluralismo sindical. Esse diploma legal se atrita com o art. 8º da Constituição Federal.

JURISPRUDÊNCIA

1) Competência para o registro de entidade sindical. Enquanto lei ordinária não vier a dispor acerca do registro da fundação de sindicato, permanece a atribuição residual do Ministério do Trabalho, detentor do acervo das informações imprescindíveis a salvaguardar o princípio da unicidade sindical, mantido pelo texto constitucional. Precedente do Supremo Tribunal Federal no MI 1448-SP, Ac. TP de 03.08.92, DJU de 28.05.93. TST, 1ª T., RR-123642/94.6, *in* DJU 17.2.95, p. 2925.

2) Sindicato. Registro. Interferência do Estado. A Constituição Federal proíbe ao Estado qualquer interferência ou intervenção na criação, organização e na vida do sindicato, compelir o Ministério do Trabalho a fornecer código e dar destinação à contribuição sindical importaria em intervenção. Segurança denegada. STJ, 1ª Seç., MS-1521-0, *in* DJU 28.6.93, p. 12822.

3) Sindicato de microempresas. A subdivisão da categoria econômica em função do porte das empresas esbarra no princípio da unicidade sindical. TST, SDC, RO-DC-46.363/92.7, *in* DJU 25.11.94, p. 32378.

3.1) Sindicato. Registro. Órgão competente. O só registro do Sindicato no Cartório de Registro Civil das Pessoas Jurídicas apenas assegura personalidade jurídica à entidade sindical. Necessário se faz o arquivamento do seu ato constitutivo no Ministério do Trabalho para fiscalização da unidade sindical de que trata o art. 8º, inciso II, da Carta Magna. Revista não provida. TST, 3ª T., RR-139909/94.1, *in* DJU 23.8.96, p. 29549.

4) Estabelecendo o art. 8º da Constituição Federal, que é livre a associação profissional ou sindical e o inciso II desse dispositivo que a base territorial do sindicato será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, só uma conclusão é possível: não mais interessando aos trabalhadores permanecer filiados a determinado sindicato, observada a base territorial mínima, lícito é a constituição de nova associação sindical, com o desligamento da anterior. Se a norma constitucional estabelece que a criação do sindicato é livre e se cabe aos trabalhadores interessados definir sua base territorial, deve-se entender que a deliberação cabe aos que pretendem desligar-se de um sindicato para filiar-se a outro que, em princípio, melhor cuidará de seus interesses. TJSP, 9ª Câmara, Apelação n. 222.445-2/7, *in* RT de janeiro de 1995, p. 109.

Art. 517. (Com o advento da Constituição de 1988, esse artigo perdeu eficácia e sua redação era a seguinte: *"Os sindicatos* poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o Ministro do Trabalho poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais. § 1º O Ministro do Trabalho outorgará e delimitará a base territorial do sindicato. § 2º Dentro da base territorial que lhe for determinada, é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada").

NOTA

1) *A Constituição Federal, promulgada em outubro de 1988, no art. 8º diz que "é livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I —* omissis*; II — é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município".*

Duas observações fazemos acerca desse texto da Lei Maior. A primeira é a de que a unicidade sindical é mais abrangente do que possa parecer à primeira vista. Abarca todo o sistema confederativo: sindicato, federação e confederação vinculados ao mesmo segmento econômico.

A segunda observação é a que a área mínima da base territorial de um sindicato é o município. Quer isto significar que o artigo sob comentário perde eficácia, ou validade, no ponto em que admite sindicatos distritais, o que equivale a dizer que sua base territorial não chega a ser o mínimo previsto na Carta Magna. É inquestionável que o sistema unitário de estrutura sindical restringe — e muito — a capacidade associativa dos grupos profissionais. De outro lado, é mantida intacta a liberdade de o empregado filiar-se ou não, de conservar-se ou não num sindicato. Dentro ou fora do quadro associativo do sindicato, o empregado não sofre prejuízos que possam levá-lo a abdicar da sua liberdade de pertencer ou não a uma entidade sindical. É também inegável que o pluralismo sindical é o regime mais compatível com o Estado democrático. Os pregoeiros do unitarismo sindical afirmam que, para defender os mesmos interesses de um grupo profissional, o lógico é este organizar-se num mesmo sindicato. Acontece que as formas de defesa desses interesses podem ser de natureza diversa e, por isso, provocar divisões no seio do grupo.

Já ressaltamos, na nota ao art. 511, que o Brasil reúne condições, neste instante, para abrir o caminho que leva à liberdade de associação. Mais uma vez queremos frisar que essa meta não se há de alcançar "ex abrupto"; é mister uma ou mais etapas preparatórias.

Infelizmente, nosso legislador constituinte manteve o regime do sindicato único.

O artigo em tela não foi recebido por contrariar o disposto no art. 8º, da Constituição Federal.

2) *Por base territorial se entende o espaço do território brasileiro em que o sindicato representa efetivamente uma determinada profissão. A base normal do sindicato é o Município. Quer a Constituição Federal, no art. 8º, que essa base territorial não seja inferior a do município. Nada impede que os interessados, para atender a peculiaridades de sua categoria, dêem ao sindicato base estadual ou nacional. Posteriormente, os associados desses órgãos poderão deliberar sobre a mudança dessa base.*

3) *Dentro da base territorial de um sindicato podem ser constituídas suas delegacias e seções. Tais organismos facilitam os contatos do sindicato com os membros da categoria profissional. Os titulares dessas delegacias e seções não gozam da proteção que a lei oferece aos membros dos órgãos diretivos de que trata o art. 522, da Consolidação. Entendemos que a estabilidade no emprego, como decorrência de exercício de mandato sindical, é vantagem só assegurada aos que integram a administração da entidade formada dos órgãos citados no precitado art. 522, bem como aos que forem eleitos para representar o sindicato junto a organismos oficiais. O art. 543, desta Consolidação estende tal regalia aos suplentes. Admitir que a estabilidade no emprego é também concedida aos delegados do sindicato num bairro ou nas empresas e aos integrantes de órgãos não previstos em lei (conselho consultivo, por exemplo) é abrir o caminho para abusos que levarão ao completo desvirtuamento da finalidade do preceito sob*

análise. Porém, nenhum óbice legal existe ao reconhecimento, por meio de um pacto coletivo, da estabilidade no emprego àqueles que forem titulares de delegacias ou seções de um sindicato. É evidente que, na hipótese, as partes procurarão fixar critérios para a constituição de tais organismos (número de delegados, por exemplo), suas atribuições e o tempo que, mensalmente, terão para cumprir seu papel, tempo que não deverá interferir em seu trabalho na empresa. Nada impede, outrossim, que empregados e empregadores, num acordo ou convenção, instituam comissões de empresa.

A base territorial de um sindicato é estabelecida pelos próprios interessados, o que importa dizer que o § 2º do artigo em tela não foi recebido totalmente pela nova ordem constitucional. Perdeu eficácia o ponto relativo à "determinação" da base territorial da entidade.

4) *Os sindicatos ecléticos ou de âmbito estadual podem dar nascimento a sindicatos específicos ou de menor base territorial.*

Contudo, é mister que seus associados diretamente interessados no assunto se manifestem nesse sentido.

Assim pensamos porque o direito anteriormente adquirido pelo sindicato, só é divisível entre aqueles que, de certo modo, são seus titulares.

A Instrução Normativa n. 3, de 10.8.94, do MTb encampava a nossa tese, no § 2º do seu art. 3º: da assembléia só poderia participar os associados do grupo interessado no desmembramento ou dissociação de categoria.

Semelhante entendimento foi desprezado pela Instrução Normativa n.1, de 17.7.97 do MTE (alterada pela IN n.2, de 28.8.97) e, finalmente, a Portaria GM/MTE n.343, de 4.5.2000 (in *DOU de 5.5.2.000) veio revogar todos os supracitados atos administrativos e manteve o entendimento de que, da assembléia de constituição da entidade sindical, participam "os membros da categoria".*

JURISPRUDÊNCIA

1) Sindicato. Registro. IN n. 05/90. Base territorial. A Constituição Federal, pelo art. 8º, veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, conseqüentemente, não pode haver interferência na questão da base territorial. Aos próprios interessados cabe definir a base territorial, tendo por limite apenas que não seja ela "inferior à área de um Município". Não é lícito ao Impetrante exigir o cancelamento de outro sindicato funcionando na sua base territorial composta de vários Municípios. Os trabalhadores da categoria é que escolherão a filiação. STJ, 1ª Seção, MS 445, *in* DJU 21.5.91, p. 8608.

2) Competência da Justiça Estadual, por não se controverter sobre questão trabalhista, e pela ausência da União, entidade autárquica ou empresa pública federal, na relação processual. STJ, 1ª Seç., CC-1.883, *in* DJU 20.5.91, p. 6503.

3) A vigente Constituição Federal, em seu art. 8º, assegurou liberdade sindical muito ampla. O Poder Público não pode estabelecer condições nem restrições para se criar uma associação sindical. O poder de definir a base territorial foi conferido aos próprios trabalhadores, limitando, apenas, que não pode ser inferior à área de um Município. STJ, 1ª T., RE n. 13674, *in* DJU 11.11.91, p. 16137.

Art. 518. (O "caput" desse artigo perdeu eficácia com o advento da Constituição Federal de 1988 e sua redação era a seguinte: "O pedido de reconhecimento será dirigido ao Ministro do Trabalho instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação").

§ 1º Os estatutos deverão conter:

a) a denominação e a sede da associação;

b) a categoria econômica ou profissional ou a profissão liberal cuja representação é requerida;

c) a afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade social e da subordinação dos interesses econômicos ou profissionais ao interesse nacional;

d) as atribuições, o processo eleitoral e das votações, os casos de perda de mandato e de substituição dos administradores;

e) o modo de constituição e administração do patrimônio social e o destino que lhe será dado no caso de dissolução;

f) as condições em que se dissolverá a associação.

§ 2º (Este parágrafo perdeu eficácia com o advento da Constituição de 1988 e seu texto era o seguinte: *"O processo de reconhecimento será regulado em instruções baixadas pelo Ministro do Trabalho"*).

NOTA

1) *Durante muitos anos, os sindicatos eram praticamente obrigados a adotar estatutos calcados em modelo elaborado pelo Ministério do Trabalho.*

Curvando-se à tendência liberalizante do movimento sindical patrício, o Ministro do Trabalho baixou a Portaria n. 3.280, de 7.12.84 (DOU de 12.12.84) revogando o ato anterior e estabelecendo que o estatuto das entidades sindicais deverá, apenas, obedecer às disposições legais pertinentes, não sendo necessário sua homologação pela DRT.

Essa orientação ministerial se harmoniza como preceituado no art. 8º da Constituição Federal de 1988.

O conteúdo dos estatutos da entidade sindical deve atender às prescrições do parágrafo 1º deste artigo, eis que não se atrita com a Lei Maior.

Qualquer alteração estatutária de entidade sindical, deve ser registrado na Secretaria de Relações do Trabalho, do MTb, "ex vi" do disposto na Instrução Normativa n. 1, de 17.7.97, do MTb; Instrução que, atualmente, regula o registro das novas entidades sindicais.

Entendemos que as organizações sindicais têm a faculdade, reconhecida pela Constituição, de redigir seus estatutos como bem entenderem, desde que observem as disposições legais pertinentes. É óbvio (como ocorre nos Registros Públicos) que cabe ao Ministério do Trabalho proclamar essa compatibilidade entre os estatutos e a lei.

Daí a ilação de que uma reforma estatutária deve ser levada ao Ministério do Trabalho.

2) *A Portaria GM/MTE n.343, de 4.5.2000 (in DOU de 5.5.2000), do MTE regula o registro das entidades sindicais. Os pedidos de registro devem ser encaminhados ao Ministro do Trabalho e Emprego e instruídos com os seguintes documentos: a) edital de convocação dos membros da categoria para a assembléia geral de fundação; b) ata dessa assembléia geral; c) cópia do estatuto aprovado nessa assembléia; d) recibo de depósito da importância destinada ao pagamento das publicações no Diário Oficial.*

Os pedidos de modificação da representação, tais como desmembramento, fusão e outros atenderão às mesmas exigências.

Havendo impugnação, cabe à Secretaria de Relações do Trabalho pronunciar-se sobre sua admissibilidade e encaminhar ao Ministro do Trabalho uma proposta de decisão.

Nessa hipótese de divergência sobre a possibilidade do registro da nova entidade, diz a Portaria já citada que cabe às partes dirimir o conflito pela consensual ou por intermédio do Poder Judiciário.

Deriva dessa Portaria que o papel do Ministério do Trabalho, no registro sindical, é marcado pela passividade: Inexistindo impugnação e mesmo que os estatutos da novel entidade vulnerem normas constitucionais ou desta Consolidação, far-se-á o registro.

Isto não é aceitável em nosso ordenamento jurídico.

3) *A Portaria GM/MTE n.343, de 4.5.2000 (DOU 5.5.2000) não se ocupa das Centrais Sindicais.*

Nesse ponto, é ela incensurável. A legislação vigente, que traça as linhas estruturais do sindicalismo brasileiro, ignora tais superorganismos. A constituição destes deve observar, apenas, as disposições do Código Civil e da Lei de Registros Públicos atinentes às pessoas jurídicas.

4) *A Lei n. 2.860, de 31 de agosto de 1956, cria o direito à prisão especial dos dirigentes de entidades sindicais de todos os graus e representativas de empregados, empregadores, profissionais liberais e trabalhadores autônomos. Essa vantagem é concedida não apenas aos que tenham cargo de administração, mas também de representação da categoria. A lei faz alusão, apenas, aos administradores e representantes de organismos sindicais; é omissa quanto aos dirigentes de associações profissionais. Em nosso entendimento, estes últimos deveriam contar com a mesma regalia.*

5) *O estatuto-padrão elaborado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social exigia* quorum *de 2/3 na assembléia convocada para alterar qualquer uma de suas disposições.*

Semelhante exigência era praticamente inexeqüível, o que emprestava perenidade a um documento que não devia possuí-la. Este o motivo por que o mesmo Ministério pela Portaria n. 2, de 8 de janeiro de 1964, dispensou as entidades sindicais do quorum *mínimo de 2/3 de presença nas referidas assembléias. Por força do preceituado no art. 8º da Constituição, os novos sindicatos têm a liberdade de redigir seus estatutos, desde que não ofendam a legislação vigente.*

6) *Ao tempo em que o sindicalismo em nosso País se mantinha manietado por normas sobremodo rígidas, seu relacionamento com entidades congêneres de outros países era observado com a maior atenção pelo Poder Público.*

Na época, temos de reconhecer — a bem da verdade — várias centrais sindicais estrangeiras não passavam de instrumentos de política internacional de algumas superpotências. O fato, de conseqüência, fazia com que encarássemos com compreensão a vigilância exercida pelo Poder Público sobre esse aspecto do nosso sindicalismo.

O Ministro do Trabalho, a 11 de dezembro de 1973, chegou a baixar a Portaria n. 3.355 com instruções para obtenção de autorização para recebimento, pelas entidades sindicais, de financiamentos, empréstimos, doações, ajuda ou assistência financeira. Para dar legitimidade a essa Portaria, o Ministro invocou o art. 913 da CLT, que nada tem a ver com a matéria.

Mesmo então, advertimos que o art. 548 desta Consolidação, ao informar que doações e legados podem constituir o patrimônio dos órgãos sindicais, não os condicionou à prévia autorização ministerial e, em razão dessa circunstância, entendíamos ser ilegal a questionada Portaria.

Com a superveniência da Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, mais patente ficou a ilegalidade do ato em foco. O art. 8º da Lei Maior veda terminantemente a ingerência do Poder Público na administração sindical.

Não vemos qualquer inconveniente na entrada de recursos estrangeiros nos cofres das entidades sindicais brasileiras, desde que isto não importe em compromissos contrários às instituições democráticas.

7) *Reza o art. 8º da Constituição Federal ser "vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior a um município".*

A liberdade sindical, portanto, é limitada pelo princípio de que só pode haver um sindicato representando dada categoria, profissional ou econômica, na base territorial escolhida. Como corolário desse princípio, temos de reconhecer que o novo sindicato só pode nascer onde já não houver um outro com a mesma representação.

8) *V. Portaria n. 1.377, de 31.12.03 (DOU de 6.01.04), do MTE, que dispõe sobre o estatuto das entidades sindicais em face do art. 2.031, do novo Código Civil. Esclarece que elas estão desobrigadas de fazer as adaptações em seu estatuto como previsto nesse dispositivo legal. V. nota 1.1.3 do art. 8º desta CLT.*

JURISPRUDÊNCIA

1) I — Registro de entidades sindicais: recepção, em termos, da competência do Ministério do Trabalho, sem prejuízo da possibilidade de a lei vier a criar regime diverso. 1. Conforme decidido pelo Plenário (MI 144, 28.5.93), "a função de salvaguarda da unicidade sindical induz a sediar, *si et in quantum*, a competência para o registro das entidades sindicais no Ministério do Trabalho, detentor do acervo das informações imprescindíveis ao seu desempenho. 2. Recurso extraordinário não conhecido. II — Comissão de Enquadramento Sindical: interesse da impetrante na continuidade de seu funcionamento: inexistência. 1. Desde que as atividades de registro sejam retomadas pelo Ministério do Trabalho, pouco importa à impetrante que, internamente, o órgão encarregado de aferir a observância do requisito da unicidade sindical seja, ou não, a Comissão de Enquadramento Sindical. STF, 1ª T., RE 134000/1, *in* DJU 14.10.94, p. 27602.

Art. 519. (Este artigo perdeu eficácia depois da promulgação da Constituição de 1988 e sua redação era a seguinte: *"A investidura* sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, constituindo elementos para essa apreciação, entre outros: *a)* o número de associados; *b)* os serviços sociais fundados e mantidos; *c)* o valor do patrimônio").

NOTA

1) *O regime sindical estruturado pela CLT, em suas origens, fazia finca-pé na associação profissional que poderia transformar-se em sindicato se, confrontada com outras do mesmo tipo, demonstrava ter mais associados, melhores serviços sociais e maior valor do patrimônio.*

Dessarte, o nascimento do sindicato era precedido de uma competição entre várias associações

profissionais. Na prática e na maioria das vezes, só se apresentava uma associação para disputar a investidura sindical.

Promulgada a Constituição Federal de 1988, passaram as organizações profissionais e econômicas a desfrutar de uma dose de liberdade muito maior que aquela concedida pela ordem constitucional anterior.

No presente, o novo sindicato adquire personalidade jurídica após o registro de seus atos constitutivos no cartório competente e seguido do arquivamento deles no Ministério do Trabalho.

Não se tem exigido a prévia formação de uma associação profissional. O registro das novas entidades sindicais é, agora, efetuado no Ministério do Trabalho. No item 2, do artigo anterior, fazemos breve análise dos pontos mais expressivos da Instrução Normativa n. 1, de 17.7.97, do MTb, regulando o processo de registro em questão.

O artigo 519 sob comento perdeu eficácia porque, de certa forma, significava uma autorização do poder público para a fundação de um sindicato, o que é expressamente vedado pelo art. 8º da Constituição Federal.

JURISPRUDÊNCIA

1) Constitucional. Registro de Sindicato. Os registros de Entidades Sindicais processados no Ministério do Trabalho e da Previdência Social, tanto na vigência da IN n. 05/90, como da IN n. 09/90, no chamado Arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras, o ato em si não confere às mesmas efeito constitutivo ou autorizativo, sob pena de ferir o princípio constitucional da liberdade sindical. O depósito do estatuto, devidamente registrado na base territorial, no Ministério do Trabalho, deve ser considerado, apenas, para efeito estatístico e controle da política governamental para o setor. STJ, 1ª Seção, MS n. 452, *in* DJU 6.4.92, pág. 4458.

2) Liberdade e unicidade sindical e competência para o registro de entidades sindicais (CF, art. 8º, I e II); recepção em termos, da competência do Ministério do Trabalho, sem prejuízo da possibilidade da lei vir a criar regime diverso. STF, Pleno, MI 1448, *in* DJU 28.5.93.

3) Registro de Entidade Sindical. De acordo com o que dispõe o artigo 8º, inciso I, da Constituição da República, nem a lei poderá exigir autorização do Estado para a fundação de Sindicato, impondo, apenas, o registro dos estatutos no órgão competente, sem definir, contudo, qual deve ser esse órgão. Dispõe o artigo 18 do Código Civil Brasileiro que "começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição dos seus contratos, atos constitutivos, estatutos ou compromissos no seu registro peculiar, regulado por lei especial (...)". Assim, não havendo lei especial regulando o registro da entidade sindical, não há como deixar de considerar como válido para a existência dessa entidade o registro feito no Cartório de Registro das Pessoas Jurídicas. Recurso conhecido e provido. TST, 1ª T., RR-70079/93.3, *in* DJU 13.5.94, p. 11559.

Art. 520. (Este artigo perdeu eficácia com o advento da Constituição Federal de 1988 e tinha a seguinte redação: *"Reconhecida* como sindicato a associação profissional, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento assinada pelo Ministro do Trabalho, na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada. **Parágrafo único**. O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 513 e a obriga aos deveres do art. 514, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta Lei").

NOTA

1) *À luz do art. 8º da Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, o Ministério do Trabalho perdeu seu papel no partejamento de novas organizações sindicais. Estas, agora, independem de autorização ministerial. Mercê da Portaria GM/MTE n.343, de 4.5.2000 (*in *DOU de 5.5.2000), o registro das entidades sindicais tem de ser feito no Ministério do Trabalho.*

No comentário ao art. 518, informamos quais os documentos que devem ser apresentados para que se efetive o registro.

Consumada essa exigência, o novo sindicato receberá o código indispensável à arrecadação e distribuição da contribuição sindical.

JURISPRUDÊNCIA

1) A atual Constituição veda a interferência e intervenção do Estado nas organizações sindicais (art. 8º, I) não tendo mais os órgãos do Ministério do Trabalho, inclusive o seu titular, poder para conceder ou negar o código de entidade sindical. Carência da ação de segurança por ilegitimidade passiva da autoridade apontada como coatora. Processo que se julga extinto (CPC, art. 267, VI). STJ, 1ª Seção, MS-2458-6, *in* DJU 7.2.94.

Art. 521. São condições para o funcionamento do sindicato:

a) proibição de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da nação, bem como de candidatura a cargos eletivos estranhos ao sindicato;

b) proibição de exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior;

c) gratuidade do exercício dos cargos eletivos;

d) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário;

e) proibição de cessão gratuita ou remunerada da respectiva sede à entidade de índole político-partidária.

Parágrafo único. Quando, para o exercício de mandato, tiver o associado de sindicato de empregados, de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, de se afastar do seu trabalho, poderá ser-lhe arbitrada pela assembléia geral uma gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva.

NOTA

1) *Abriga o artigo em estudo algumas restrições ao exercício das atividades sindicais. Todavia, são elas compreensíveis apenas onde houver o regime do sindicato único. De fato, se uma entidade sindical — em tal regime — decide apoiar esta ou aquela agremiação política, é de se esperar que muitos associados tenham preferência partidária diferente. Esses dissidentes, porém, não têm o direito de escolher outra organização sindical, porque ela não existe. Assim, faz bem a lei em proibir atividades político-partidárias numa entidade sindical.*

Exigindo a gratuidade dos cargos eletivos, está o poder público dispondo sobre a correta utilização dos recursos financeiros provindos do pagamento compulsório da contribuição sindical. Semelhante imposição seria intolerável onde imperasse o pluralismo sindical.

Em suma, parece-nos que o artigo sob comento não conflita com as regras do art. 8º da Constituição Federal.

2) *Não é de hoje que se discute — aqui e no estrangeiro — se é lícito às entidades sindicais se envolverem em atividades políticas. A tendência mais generalizada é no sentido de vedar aos organismos sindicais tal espécie de atividade. Num regime democrático, é ela reservada aos partidos políticos. Seria um absurdo que, ao lado das agremiações criadas, especialmente, para atuar no plano político, existisse também o sindicato, para fazer a mesma coisa. Não é por outra razão que a nossa lei, bem como a da maioria dos países, declara sempre, de forma imperativa, que os fins perseguidos pelos sindicatos são profissionais ou econômicos.*

Não se deve classificar como atividade política do sindicato, quando ele, como grupo de pressão, age junto ao Executivo ou ao Legislativo para obter alguma vantagem para sua categoria pela decorrência da revogação ou da edição de alguma norma legal ou administrativa. No regime do sindicato único — como ainda é o nosso — seria deplorável que os sindicatos tivessem a liberdade de defender este ou aquele programa político, este ou aquele candidato a cargo eletivo na esfera política. Deplorável porque os associados que não estivessem de acordo com a diretriz seguida pela diretoria da entidade ficariam impedidos de procurar um outro órgão profissional. Por esse motivo, de louvar a orientação da nossa lei, contrária ao envolvimento dos sindicatos nas atividades político-partidárias.

3) *Em face do conteúdo da alínea "a" do artigo em epígrafe, não é permitido ao sindicato fazer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação. Por outras palavras, está proibido de usar seus recursos na defesa pública de doutrina contrária à organização democrática de governo e à propriedade privada com função social.*

O administrador de um sindicato, em caráter particular, sem servir-se, por qualquer meio, do próprio cargo, não está impedido de professar doutrina até contrária ao nosso regime político. Até aí estará protegido pelo preceito constitucional que assegura a liberdade de pensamento. O que a lei veda é o uso do sindicato na defesa de tais doutrinas.

É bem de ver que o sindicato único reúne pessoas que seguem doutrinas sociais ou políticas diferentes e, em razão dessa circunstância, não seria justo que um grupo desejasse servir-se do sindicato para impor seu pensamento aos demais associados.

4) *A alínea "b" é um tanto obscura. Diz que o ocupante de cargo eletivo está proibido de exercê-lo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior. Mas que cargo eletivo é esse? Na esfera política ou apenas no âmbito sindical? Parece-nos que a incompatibilidade existe entre o emprego e o cargo eletivo no sindicato e, também, nas entidades sindicais de grau superior. A lei não proíbe que um dirigente sindical seja, ao mesmo tempo, ocupante de cargo eletivo como, por exemplo, numa Câmara Municipal, na Assembléia Legislativa Estadual ou na Câmara de Deputados. Não proíbe, também, que o mesmo aconteça com o empregado remunerado de entidade sindical.*

5) *Quem quer que seja ocupante de cargo de administração numa entidade sindical não pode receber remuneração. É exigência da lei contida na alínea "c", do artigo sob estudo. No Direito Comparado, podemos observar ser essa a diretriz dominante. Em países como Estados Unidos, França, Itália e outros, a prática mais usual é a de conceder aos dirigentes da entidade sindical uma verba de representação — não raro muito expressiva. Em nosso País, o exercício do cargo sindical tem de ser gratuito, mas quando, para o exercício do mandato tiver o associado do sindicato de empregados, de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, de se afastar do trabalho, a assembléia geral arbitrará uma gratificação de valor nunca superior ao da remuneração na respectiva profissão. O autônomo ou o profissional liberal, na hipótese, terão de provar que não estão exercendo qualquer atividade profissional. Se o autônomo ou o liberal forem também empregados, seus respectivos empregadores não são obrigados a dar-lhes licença não remunerada para que possam cumprir seu mandato em sindicato de autônomo ou de profissionais liberais. Trata-se de encargo que nada tem a ver com o trabalho remunerado cumprido dentro da empresa.*

Voltando à hipótese de o administrador sindical ter de afastar-se do emprego, já é praxe, respeitada até pelo Ministério do Trabalho, conceder a gratificação de que fala o parágrafo único, do artigo sob comentário, e uma verba de representação. É fato conhecido que o dirigente sindical, no exercício de suas funções, tem de realizar despesas (transporte, alimentação, vestuário etc.), que normalmente não teria de fazer.

6) *Diz-se no art. 511, desta Consolidação, que o sindicato tem por fim o estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de todos os integrantes de uma categoria profissional, econômica, diferenciada ou liberal. Fora daí, estar-se-á agindo ao arrepio da lei. É o que reafirma a letra "d", do artigo sob análise: proíbe quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades arroladas no art. 511, "inclusive as de caráter político-partidário". É claro que, na primeira parte da alínea, estão incluídas, na proibição legal, as atividades político-partidárias. Fazendo alusão expressa a tais atividades, quis o legislador dar ênfase a esse aspecto da proibição.*

SEÇÃO III

Da Administração do Sindicato

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela assembléia geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do conselho fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º Constituirá atribuição exclusiva da diretoria do sindicato e dos delegados sindicais a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.

NOTA

1) *V. art. 552, da Consolidação, que define a responsabilidade dos dirigentes sindicais pela malversação ou dilapidação do patrimônio das entidades profissionais.*

2) *Estabelece o art. 3º, do Dec.-lei n. 9.765, de 31 de agosto de 1946, que a aceitação de cargo de presidente, secretário ou de tesoureiro de sindicato ou de entidade sindical de grau superior acarreta a obrigação de residir na localidade em que tiver sede a entidade.*

3) *A diretoria de um sindicato não pode possuir mais do que sete membros, ao passo que a dos órgãos de grau superior (federação e confederação) não tem qualquer limitação de números. É deplorável que a lei haja feito tal restrição, uma vez que há sindicatos que, por representarem grupos profissionais muito grandes, precisariam ter diretorias com mais de sete membros.*

Consoante o § 3º, do art. 543 da CLT, "é vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação".

O texto desse dispositivo consolidado foi introduzido pela Lei n. 5.911, de 27.8.91. Sua correta aplicação se processa, indiscutivelmente, combinado com o artigo sob análise.

Assim, a estabilidade provisória é deferida a apenas sete membros da diretoria no máximo e aos três integrantes do Conselho Fiscal.

A Constituição Federal de 1988, no inciso VIII do art. 8º, reproduziu a regra encerrada no § 3º do art. 543 desta Consolidação.

Todavia, a partir da promulgação da nova Carta, alguns estudiosos da matéria, invocando o inciso I do mesmo art. 8º da Lei Maior (veda a interferência e a intervenção do Poder Público na organização sindical), passaram a afirmar que a restrição contida no dispositivo aqui estudado não se conciliava com o preceituado naquela norma constitucional.

Por outras palavras, entendiam esses estudiosos que o art. 543 da Consolidação fora recebido pela nova ordem constitucional para garantir a estabilidade do dirigente sindical, mas não o artigo em comento por fixar o número máximo de diretores da entidade sindical.

Essa bizarra interpretação autoriza o sindicato a compor diretoria com várias dezenas de membros e contemplá-los com a estabilidade provisória no emprego.

Até que não condenamos a estabilidade no emprego segundo o modelo alemão não só do administrador sindical, mas de qualquer empregado. Mas, temos — no caso vertente — de ater-nos à legislação específica.

Se a lei favorece com a referida garantia do emprego os sete diretores do sindicato, não vemos como, pela via estatutária, se possa ampliar essa vantagem.

Sem embargo dessas considerações, pensamos que a entidade sindical tem a faculdade de compor uma diretoria com muitos membros, mas — insistimos em dizer que apenas sete deles terão direito à estabilidade no emprego.

4) *De notar-se que a Constituição Federal de 1988, no inciso VII do art. 8º reza que "é vedada dispensado empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei".*

Essa garantia não é extensiva ao delegado sindical por não ser ele eleito, mas designado pela diretoria.

JURISPRUDÊNCIA

1) Recepção dos arts. 522 e 543 da CLT, limitando, portanto, a estabilidade dos dirigentes sindicais ao número previsto na Lei. TST, SDC, RODC-373.224/97.3, *in* DJU de 24.6.98, p. 152.

2) Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Art. 522, CLT. O art. 522 da CLT, estabelecendo o número máximo (7) e mínimo (3) dos integrantes da diretoria sindical em nada conflitou com o art. 8º, I, da Constituição da República, que o recepcionou. Sendo o Sindicato uma pessoa jurídica que lida com interesses que não são exclusivamente os seus como entidade organizada, nem apenas os dos seus associados, não pretendeu o constituinte atribuir-lhe liberdade ilimitada para elaborar o seu estatuto. A regulamentação legal torna-se necessária, na medida em que o exercício de um direito pelo sindicato está a extrapolar sua autonomia interna, que o constituinte objetivou resguardar, e vai de encontro ao exercício do direito de outros. Recurso de Revista conhecido e não provido. TST, 5ª T., RR-195.102/95.6, *in* DJU 6.12.96, p. 49105.

Art. 523. Os delegados sindicais destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia.

NOTA

1) *Os delegados sindicais são de livre escolha, entre os associados, pela diretoria. A designação não é feita pelo Presidente da entidade, mas por sua diretoria, o que significa dizer que, na ocasião, cada diretor terá direito a um voto.*

2) *O art. 11 da Constituição Federal de 1988, estabelece que "nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores".*

Esse representante dos trabalhadores não se confunde com o delegado sindical. Aquele atua no interior de uma empresa e, o último, numa parte da base territorial do sindicato.

A referida disposição constitucional não é auto-aplicável. Depende de uma lei que venha dizer como se fará a eleição do representante dos trabalhadores e quais as suas atribuições e garantias.

Não vemos qualquer inconveniente em que, por meio de um acordo ou convenção coletiva, empregado e patrão se antecipem à lei.

O Precedente Normativo n. 86 do TST diz que "nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543 e seus parágrafos, da CLT".

Funda-se o Precedente na crença de que, em sendo eleito mesmo para cargo não previsto na CLT, o empregado é protegido pela garantia do emprego inscrita no art. 543. Discrepamos desse entendimento por dois motivos: 1º) o art. 11 da CF não é bastante em si e, por isso, aguarda disciplinamento por lei ordinária; 2º) a estabilidade, ainda que provisória, é uma exceção ao inciso I, do art. 7º também da Lei Maior, sendo inquestionável que tais exceções só podem ser abertas pela própria Constituição, como o fez no art. 10 do ADCT.

Art. 524. Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da assembléia geral concernentes aos seguintes assuntos:

a) eleição de associado para representação da respectiva categoria, prevista em lei;

b) tomada e aprovação de contas da diretoria;

c) aplicação do patrimônio;

d) julgamento dos atos da diretoria, relativos a penalidades impostas a associados;

e) pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho. Neste caso, as deliberações da assembléia geral só serão consideradas válidas quando ela tiver sido especialmente convocada para esse fim, de acordo com as disposições dos estatutos da entidade sindical. O *quorum* para validade da assembléia será de metade mais um dos associados quites; não obtido esse *quorum* em primeira convocação, reunir-se-á a assembléia em segunda convocação com os presentes, considerando-se aprovadas as deliberações que obtiverem 2/3 (dois terços) dos votos.

§ 1º A eleição para cargos de diretoria e conselho fiscal será realizada por escrutínio secreto, durante seis horas contínuas, pelo menos, na sede do sindicato, na de suas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho, (perdeu eficácia a parte final desse parágrafo depois da promulgação da Constituição de 1988 e seu texto era o seguinte: *"...onde funcionarão as mesas coletoras designadas pelos Delegados Regionais do Trabalho").*

§ 2º Concomitantemente ao término do prazo estipulado para a votação, instalar-se-á, em assembléia eleitoral pública e permanente, na sede do sindicato, a mesa apuradora, para a qual serão enviadas, imediatamente, pelos presidentes das mesas coletoras, as urnas receptoras e as atas respectivas. Será facultada a designação de mesa apuradora supletiva sempre que as peculiaridades ou conveniências do pleito a exigirem.

§ 3º (Depois da Constituição de 1988, perdeu eficácia o § 3º do art. 524 e cuja redação era a seguinte: *"A mesa* apuradora será presidida por membro do Ministério Público do Trabalho ou pessoa de notória idoneidade, designada pelo Procurador-Geral da Justiça do Trabalho ou Procuradores Regionais").

§ 4º O pleito só será válido na hipótese de participarem da votação mais de 2/3 (dois terços) dos associados com capacidade para votar. Não obtido esse coeficiente, será realizada nova eleição dentro de 15 (quinze) dias, a qual terá validade se nela tomarem parte mais de 50% (cinqüenta por cento) dos referidos associados. *Na hipótese* de não ter sido alcançado, na segunda votação, o coeficiente exigido, será realizado o terceiro e último pleito, cuja validade dependerá do voto de mais de 40% (quarenta por cento) dos aludidos associados, proclamando o presidente da mesa apuradora em qualquer dessas hipóteses os eleitos, os quais serão empossados automaticamente na data do término do mandato expirante, não tendo efeito suspensivo os protestos ou recursos oferecidos na conformidade da lei.

§ 5º (Depois da Constituição de 1988, perdeu eficácia o § 5º do art. 524 e cuja redação era a seguinte: *"Não* sendo atingido o coeficiente legal para a eleição, o Ministério do Trabalho declarará a vacância da administração a partir do término do mandato dos membros em exercício, e designará administrador para o sindicato, realizando-se novas eleições dentro de seis meses").

NOTA

1) *O artigo em exame conserva sua validade ante a Constituição Federal de 1988, menos nos seguintes pontos: a) o § 1º autoriza o Delegado Regional do Trabalho a designar as mesas coletoras de votos, o que afronta o art. 8º da Carta Magna; b) o § 3º também tem o vício da inconstitucionalidade quando determina ao Ministério Público do Trabalho que apure os votos dados no pleito; e c) o § 5º também ostenta esse vício quando confere ao Ministro do Trabalho o poder de designar o administrador do sindicato no caso de não ser atingido o coeficiente legal na eleição da diretoria.*

Os dispositivos acima indicados não se harmonizam com o espírito e a letra do art. 8º da Constituição Federal. Prevêem uma interferência do poder público na organização sindical sem a finalidade de resguardar algumas das liberdades individuais do trabalhador.

A Seção de Dissídios Coletivos do TST, no julgamento do RODC 731.832/01.3, a 18.2.2002, entendeu que as votações das assembléias sindicais podem ou não ser secretas, de acordo com a vontade dos sindicatos e isto porque o art. 524 da CLT não foi recebido pela Constituição de 1988, cujo art. 8º impede que a lei interfira na organização interna dos sindicatos. Ousamos divergir desse entendimento. O regime do sindicato único tem de sofrer certas limitações a fim de que o interesse geral da coletividade não fique subordinado ao interesse menor de grupos profissionais.

2) *A assembléia geral do sindicato, quando regularmente instalada, é o órgão mais importante da entidade. Suas deliberações não podem ser contrariadas pela diretoria ou por qualquer autoridade do Ministério do Trabalho se estiverem em harmonia com a legislação vigente. Admitir-se outra coisa, quanto à possibilidade do Ministério do Trabalho de sobrepor-se ao decidido legalmente por uma assembléia geral de associados de um sindicato, é reduzir a zero a autonomia sindical que, no regime ainda existente no País, já é por demais limitada. As assembléias prescindem de prévia autorização do Ministério do Trabalho. São ordinárias e extraordinárias. As primeiras realizam-se dentro de prazos predeterminados, a fim de atender a exigências estatutárias; extraordinárias, as que não convocadas para solucionar questões não previstas nos estatutos ou que, por sua natureza, devam ser aprecia-das pelos associados reunidos em assembléia. Há, ainda, as assembléias eleitorais para escolha de novos dirigentes ou representantes da categoria em órgãos públicos.*

Em se tratando de uma deliberação sobre greve, a alínea "e" *do artigo que vimos comentando cede seu lugar ao art. 4º da Lei n. 7.783, de 28.6.89 (Lei de Greve), o qual manda observar o estatuto da entidade sindical no tocante ao "quorum" e a maneira de votar.*

3) *A redação do artigo deixa claro que serão sempre tomadas por escrutínio secreto as deliberações da assembléia geral sobre os assuntos mencionados nas alíneas "a", "b", "c" e "d". Quanto ao "quorum" será observado o que a respeito dispuserem os estatutos da entidade. Quando, porém, a assembléia tiver de decidir a respeito de relações ou dissídio de trabalho, a validade da assembléia dependerá de "quorum" equivalente à metade mais um de associados quites. Por outras palavras, considerar-se-á instalada a assembléia se comparecerem, em primeira convocação, metade mais um dos associados quites. Não obtido esse "quorum", reunir-se-á a assembléia em segunda convocação com qualquer número de presentes, cujas deliberações só serão consideradas aprovadas se forem tomadas por 2/3 dos votos.*

4) *As exigências contidas no artigo em epígrafe têm de ser atendidas para que tenham legitimidade as deliberações das assembléias sindicais. Não ofendem a liberdade sindical que o art. 8º da Constituição Federal procura resguardar.*

São cuidados válidos do legislador para que, no regime do sindicato único, as facetas da liberdade sindical, referentes a direitos dos associados, não sejam violentadas.

Em outros países, onde se pratica a liberdade sindical, no seio do pluralismo mais condizente com a democracia, a legislação específica estabelece certas normas reguladoras das assembléias dos sindicatos, notadamente quando têm por assunto a greve ou a renovação da diretoria da entidade.

Em se tratando de greve, a decisão dos trabalhadores obedecerá ao disposto na Lei n. 7.783, de 28.6.89.

JURISPRUDÊNCIA

1) Conflito de competência. Ação anulatória de decisão sindical. Compete à Justiça Comum Estadual — não à Justiça do Trabalho — conhecer de ação anulatória de assembléia realizada por sindicato de empregados. STJ, 1ª Seç. CC-3933-1, *in* DJU 7.2.94, p. 1093.

2) Compete à Justiça Comum Estadual apreciar e julgar causas que versem sobre eleições sindicais. STJ, 1ª Seção, Confl. de Competência n. 880, *in* DJU 16.4.90, p. 2861.

Art. 525. É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao sindicato, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços.

Parágrafo único. Estão excluídos dessa proibição:

a) (depois da Constituição de 1988 perdeu eficácia a alínea *a* e cuja redação era a seguinte: "os delegados do Ministério do Trabalho especialmente designados pelo ministro ou por quem o represente");

b) os que, como empregados, exerçam cargos no sindicato mediante autorização da assembléia geral.

NOTA

1) *A alínea "a" do parágrafo único do artigo sob comentário perdeu eficácia com o advento da Constituição Federal de outubro de 1988, porque ela, em seu art. 8º, proíbe expressamente a interferência ou a intervenção do Poder Público nas organizações sindicais.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Sindicato. Há de se manter a decisão soberana da Assembléia Geral Extraordinária, quando em sua ata não existe nenhuma ilegalidade capaz de acarretar a pretensa nulidade. TFR, 2ª T., Remessa *"ex Officio"* n. 108.672, DJU 18.9.86, p. 16961.

Art. 526. Os empregados do sindicato serão nomeados pela diretoria respectiva *ad referendum* da assembléia geral, não podendo recair tal nomeação nos que estiverem nas condições previstas nos itens II, IV, V, VI, VII e VIII do art. 530 e, na hipótese de o nomeado haver sido dirigente sindical, também nas do item I do mesmo artigo.

Parágrafo único. Aplicam-se aos empregados dos sindicatos os preceitos das leis de proteção do trabalho e de previdência social (depois da Constituição de 1988 perdeu eficácia as palavras finais do parágrafo e que são as seguintes: *"... excetuado o direito de associação em sindicato"*).

NOTA

1) *Nosso direito sindical jamais permitiu aos empregados de sindicatos que fundassem uma dessas entidades para representá-los.*

O parágrafo único do artigo sob comentário mostrou-se fiel ao passado no nosso direito laboral.

Inobstante, tinham eles o salário protegido de modo especial. O art. 10 da Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965, estendia aos empregados dos sindicatos a sentença normativa prolatada em processo de dissídio coletivo de interesse da respectiva classe e que determinasse aumento coletivo de salários.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, assegura a formação de sindicatos independentemente da autorização do Estado.

Não faz qualquer restrição à sindicalização dos empregados das entidades sindicais, o que significa dizer que eles podem constituir sindicato que os represente. Dessarte, deixou de existir a vedação constante da parte final do parágrafo único do artigo em estudo.

JURISPRUDÊNCIA

1) Or. Jurisprudencial 37 da SDC do TST. Empregados de entidades sindicais. Estabelecimento de condições coletivas de trabalho distintas daquelas às quais sujeita as categorias representadas pelos empregadores, impossibilidade jurídica. Art. 10 da Lei n. 4.725/65. O art. 10 da Lei n. 4.725/65 assegura, para os empregados de entidades sindicais as mesmas condições coletivas de trabalho fixadas para os integrantes das categorias que seus empregadores representam. Assim, a previsão legal expressa constitui óbice ao ajuizamento de dissídio coletivo com vistas a estabelecer para aqueles profissionais regramento próprio.

2) Empregado de sindicato. Vantagens da categoria representada. Empregado de sindicato não faz jus às vantagens da categoria profissional representada pelo Órgão da classe, nem mesmo àquelas asseguradas em instrumento normativo, se os benefícios não forem a ele estendidos pela norma convencional. TST, 3ª T., RR-124791/94.7, *in* DJU 13.10.95, p. 34515.

3) Empregados de Entidades Sindicais. A SDC desta colenda Corte tem entendimento no sentido de que os empregados de entidades sindicais estão vinculados por lei à categoria representada pelo sindicato. Recurso desprovido. TST, SDC, RO-DC-313.107/96.7, *in* DJU 12.9.97, p. 43934.

Art. 527. (Depois do advento da Constituição de 1988, perdeu eficácia o art. 527 e cujo texto era o seguinte: *"Na sede de cada sindicato haverá um livro de registro, autenticado pelo funcionário competente do Ministério do Trabalho, e do qual deverão constar: a)* tratando-se de sindicato de empregadores, a firma, individual ou coletiva, ou a denominação das empresas e sua sede, o nome, idade, estado civil, nacionalidade e residência dos respectivos sócios ou, em se tratando de sociedade por ações, dos diretores, bem como a indicação desses dados quanto ao sócio ou diretor que representar a empresa no sindicato; *b)* tratando-se de sindicato de empregados, ou de agentes ou trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, além do nome, idade, estado civil, nacionalidade, profissão ou função e residência de cada associado, o estabelecimento ou lugar onde exerce a sua profissão ou função, o número e a série da respectiva Carteira de Trabalho e Previdência Social e o número de inscrição na instituição de previdência a que pertencer").

NOTA

1) *Tratava o artigo 527 de matéria "interna corporis" do sindicato.*

É assunto que os estatutos sociais podem, perfeitamente, disciplinar. Não faz sentido nem é usual a lei descer a minúcias burocráticas que os próprios interessados, patrões ou empregados, estão em condições de regular.

Esta a razão por que entendemos que o artigo 527 perdeu eficácia com o advento da Constituição de 1988.

Art. 528. (Perdeu eficácia o artigo em estudo depois da Constituição de 1988 e sua redação era a seguinte: "Ocorrendo dissídio ou circunstâncias que perturbem o funcionamento de entidade sindical ou motivos relevantes de segurança nacional, o Ministro do Trabalho poderá nela intervir, por intermédio de Delegado ou de Junta Interventora, com atribuições para administrá-la e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento").

NOTA

1) *A norma encerrada no artigo sob comentário foi alvo, durante muitos anos, de ataques os mais violentos partidos daqueles que defendem o pluralismo sindical e, também, daqueles que desejam o sindicato único, com todas as prerrogativas legais, mais livres de qualquer controle por parte do Estado.*

Quando, no Estado Novo (Dec.-lei n. 1.402, de 5 de julho de 1939) se reimplantou no país o regime do sindicato único, em substituição à estrutura pluralista fundada na Constituição de 1934, os donos do poder de então buscaram inspiração na organização sindical da Itália de Mussolini *e nas* idéias totalitárias de Hitler.

O Sindicato, embora conservando sua condição de pessoa jurídica de direito privado, recebeu do Estado poderes especiais de representação e mesmo de tributar que o aproximavam sensivelmente da figura de direito público interno.

Paralelamente, pôs-se um freio às atividades sindicais, porque havia o temor de que os líderes "fabricados" pelo estadonovismo acabassem por utilizar, inadequadamente, os poderes com que tinham sido contemplados. O Ministério do Trabalho era dotado de meios legais para controlar, bem de perto, as entidades representativas tanto de trabalhadores como de empregadores e os dirigentes que se mostrassem rebeldes, em demasia, à política socioeconômica pelo Governo central, o artigo sob comentário servia de fulcro às decisões oficiais de quebrar quaisquer resistências.

Em suma, o sindicato, de um lado, era armado de poderes excepcionais e, de outro, era submetido à severa vigilância por parte do Estado.

Há mais ou menos duas décadas teve início gigantesca campanha contra a submissão do sindicato ao poder estatal. Na ocasião, invocava-se, com suspeita insistência, a liberdade sindical. No pensar dos inimigos do controle do Ministério do Trabalho sobre os sindicatos, a liberdade sindical exauria-se no desmantelamento desse controle; silenciavam por completo sobre a outra face dessa liberdade, qual seja a de organizar-se livremente um sindicato. Tais estranhos democratas pugnavam pela conservação do sindicato único, mas libertos da fiscalização oficial.

Na época, posicionâmo-nos contra essa tese. Contudo, sustentávamos que o sindicato único ainda era útil a um país de economia pouco desenvolvida e cuja população operária pulverizada num território continental não tinha condições de manter um sindicalismo com a força necessária para lutar por suas reivindicações. Vamos mais longe: a entidade sindical — sem contar com a proteção do Estado — não poderia ser constituída em muitas regiões do País devido à sua incapacidade de resistir à oposição daqueles que não vêem com bons olhos a formação dos órgãos de classe.

No contexto da legislação dativa nascida no seio de um paternalismo estatal, tinha o sindicato papel de relevo.

Encaramos tudo isso com certa indulgência. Pensávamos não fazer sentido condenar-se toda essa legislação só porque não era fruto de choques violentos entre patrões e empregados. Com boa dose de compreensão, entendíamos que o Estado, com sua generosidade, se antecipara aos movimentos sociais objetivando as conquistas já inscritas nos textos legais.

Com o passar do tempo, notadamente da década de 60 para cá, a economia do país cresceu rapidamente e, como não poderia deixar de ser, também o contingente operário.

Quem quer que examine, nos dias atuais, o panorama social do Brasil, conclui sem esforço que os trabalhadores têm já toda a força para ficar em equilíbrio ante o maior poder econômico dos patrões. Nesse estágio econômico, como já aconteceu em outros países, a problemática trabalhista, além de extensa, é complexa. Em razão disso, só o diálogo entre os dois grandes interessados nessas questões (patrões e empregados) é susceptível de conduzi-los a soluções que os satisfaça.

A dinâmica social, agora, apresenta ritmo acelerado e a lei não consegue acompanhá-la passo a passo.

Tem o poder estatal de estabelecer, apenas, as grandes linhas do jogo econômico e social e afastar-se do campo em que é ele travado, para abrir espaço à ação mais proveitosa e mais objetiva de empregados e empresários.

Infelizmente, o legislador constituinte agravou o intervencionismo estatal nas relações trabalhistas. Manteve o sindicato único com todos os seus poderes especiais e manietou o Poder Público, ou melhor, quebrou-lhe os dentes e arrancou-lhe as garras.

O artigo em exame, por colidir frontalmente como art. 8º da Constituição Federal, perdeu eficácia.

SEÇÃO IV

Das Eleições Sindicais

Art. 529. São condições para o exercício do direito do voto como para a investidura em cargo de administração ou representação econômica ou profissional:

a) ter o associado mais de seis meses de inscrição no quadro social e mais de dois anos de exercício da atividade ou da profissão;

b) ser maior de 18 anos;

c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Parágrafo único. (Depois da Constituição de 1988 perdeu eficácia o parágrafo único do art. 529 e cuja redação era a seguinte: *"É obrigatório aos associados o voto nas eleições sindicais"*).

NOTA

1) *As condições para o exercício do voto, contidas no artigo em epígrafe, são exigíveis nas eleições para cargo de administração ou representação econômica ou profissional. São elas em número de três.*

A primeira diz respeito ao tempo de inscrição do candidato, no quadro social (seis meses) e mais de dois anos de exercício da atividade ou profissão. O prazo de inscrição é contado desde a data da admissão até aquela em que o associado apresenta sua candidatura e atende às exigências legais e administrativas; o tempo de exercício da atividade — dois anos — tem de ser cumprido na base territorial do sindicato como ordena o inc. III do art. 530. A Portaria n. 36, de 18 de outubro de 1976, baixada pelo Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, estatui que a comprovação: a) do tempo de exercício da profissão, de candidato a cargo de sindicato de empregados, se faz com fotocópia autenticada da Carteira de Trabalho ou, em sua falta ou extravio, com fotocópia de assentamentos do Livro de Registro de Empregados ou, ainda, por declaração do empregador com firma devidamente reconhecida; b) do exercício de atividade econômica do candidato a cargo em sindicato de empregador é feita mediante declaração expressa em papel timbrado da empresa ou firma a que estiver vinculado o associado. Nesta última hipótese, quando o candidato for titular, sócio ou diretor, deve exibir cópia autenticada do ato constitutivo da empresa ou firma. Essa mesma portaria adverte que não podem concorrer a cargo eletivo em entidade sindical de categoria econômica os mandatários clausulados com poderes "ad judicia" ou de mera gestão de negócios de que nitidamente não sejam titular, sócio ou diretor, com poderes de representação da respectiva empresa ou firma. A portaria em tela silencia no que tange à comprovação do tempo de exercício de profissão liberal ou autônoma. Estamos em que o registro do candidato para efeito do pagamento do ISS e uma declaração do órgão de controle da profissão (só para os liberais) bastam.

A segunda exigência refere-se à idade do candidato ou do eleitor: 18 anos. Dado que a idade mínima para o trabalho é de 14 anos, presume-se que aos 18 anos o associado conheça todos os problemas do seu ofício ou atividade e, por isso, esteja em condições de votar com discernimento e segurança. Este limite de idade, porém, criava problemas ao candidato que se elegesse para cargo de administração numa entidade sindical, pois o Código Civil de 1916 estabelecia a maioridade em 21 anos. No desempenho de suas funções tinha de praticar atos para os quais o Código Civil exigia a maioridade de 21 anos para que produzissem todos os seus efeitos jurídicos. Atualmente, o Código Civil de 2003 prevê a maioridade com 18 anos. (sobre a maioridade civil, ver art. 5º, do CC/2003).

A terceira exigência (alínea "c", do artigo em epígrafe) é estar o associado no gozo dos direitos sindicais. Estes direitos são aqueles que a Consolidação e os estatutos da entidade prevêem. O mais comum é o de participar do processo eleitoral como votante e como candidato, direito que se assegura àqueles que estiverem quites com os cofres sociais.

A Constituição anterior associava os direitos sindicais aos direitos políticos, tanto que, no art. 185, dizia: "A inelegibilidade para qualquer função pública ou sindical, além dos casos previstos nesta Constituição e em lei complementar, vigorará enquanto o cidadão estiver com seus direitos políticos suspensos".

Mesmo então, o associado — embora com os direitos políticos cassados ou suspensos — não estava impedido de votar nas eleições sindicais. Tornava-o o fato, apenas, inelegível.

A Constituição promulgada a 5 de outubro de 1988 cuida da questão sindical principalmente no art. 8º. Nesse dispositivo não se faz menção ao caso acima indicado.

A alínea "c" do artigo sob exame não contradiz qualquer preceito constitucional. Se o associado não cumpre suas obrigações estatutárias e especialmente aquelas que pressupõem o direito de votar, é claro que ele será impedido de exercer esse direito.

No tocante ao parágrafo único do artigo sob comento, estamos em que ele não é compatível com a liberdade assegurada ao trabalhador de filiar-se ou não a um sindicato. De outra parte, é matéria que se há de remeter aos estatutos da entidade. Neles constará a penalidade a que se expõe o associado que deixa de votar ou de comparecer a uma assembléia.

2) *O Ministro do Trabalho, pela Portaria n. 27, de maio de 1980, e apoiado no art. 1º, do Dec. n. 83.936, de 6 de setembro de 1979, resolveu que os atestados de residência e de bons antecedentes, previstos nas alíneas "b" e "c", incs. I e II, do art. 17, da Portaria n. 3.437, de 20 de dezembro de 1974, e a prova de boa conduta exigida na alínea "a", inc. II, do art. 2º, da Portaria n. 39, de 2 de agosto de 1944, sejam substituídos por declaração do interessado ou procurador bastante.*

Art. 530. Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos:

I — os que não tiverem definitivamente aprovadas as suas contas de exercício em cargos de administração;

II — os que houverem lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical;

III — os que não estiverem, desde dois (2) anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da atividade ou da profissão dentro da base territorial do sindicato, ou no desempenho de representação econômica ou profissional;

IV — os que tiverem sido condenados por crime doloso enquanto persistirem os efeitos da pena;

V — os que não estiverem no gozo de seus direitos políticos;

VI — (perdeu eficácia depois da Constituição de 1988 e sua redação era a seguinte: "os que, pública e ostensivamente, por atos ou palavras, defendam os princípios ideológicos de partido político cujo registro tenha sido cassado, ou de associação ou entidade de qualquer natureza cujas atividades tenham sido consideradas contrárias ao interesse nacional e cujo registro haja sido cancelado ou que tenha tido seu funcionamento suspenso por autoridade competente").

VII — má conduta devidamente comprovada;

VIII — (revogado. *Vide* nota 6 adiante).

NOTA

1) *Os incisos VI e VIII foram revogados pela Lei n. 8.865, de 29 de março de 1994.*

2) *Simples rejeição, pela assembléia geral, das contas de uma diretoria, não cria para seus membros o impedimento previsto no artigo sob estudo. É mister que elas sejam definitivamente rejeitadas por Juiz competente, cuja sentença tenha transitado em julgado.*

Ocioso dizer que à Justiça comum compete julgar tais litígios.

Anteriormente, tinha o Ministério do Trabalho competência para aceitar ou rejeitar as contas de uma diretoria de entidade sindical. À luz do art. 8º da Constituição Federal, o Ministério do Trabalho perdeu essa competência. Este o motivo por que indicamos a via judicial para dar solução ao problema.

3) *Dispõe o art. 15 da Constituição Federal de 1988: "É vedada a cassação de direitos políticos, cuja perda ou suspensão só se dará nos casos de: I — cancelamento da naturalização por sentença transitada em julgado; II — incapacidade civil absoluta; III — condenação criminal transitada em julgado, enquanto durarem seus efeitos; IV — recusa de cumprir obrigação a todos imposta ou prestação alternativa, nos termos do art. 5º, VIII; V — improbidade administrativa, nos termos do art. 37, § 4º".*

Os casos mencionados no inciso V do artigo em análise têm de ser aqueles a que se refere o sobredito art. 15 da Lei Fundamental.

4) *Com fundamento no inciso VIII, do art. 5º da Constituição Federal, a Lei n. 8.865, de 29.3.94, derrogou o inciso VI do artigo em epígrafe.*

5) *O item VII foi acrescentado pelo Dec.-lei n. 507, de 18 de março de 1969.*

Já temos dito que, no regime do sindicato único, é compreensível a vigilância exercida pelo Poder Público sobre as atividades das entidades sindicais.

Temos sublinhado, ao longo destes comentários, que o regime do sindicato único dá oportunidade a que os administradores de uma organização profissional utilizem de modo inadequado os poderes especiais que a lei lhes confere. Por via de conseqüência, é admissível, ou melhor, é compreensível o cuidado com que o legislador trata das questões sindicais em nosso País.

No pluralismo sindical, ficam os trabalhadores com o direito pleno de escolherem seus dirigentes com boa ou má conduta, mas no unitarismo sindical isto expõe a sociedade a sérios riscos, máxime no que tange às relações pacíficas que devem existir entre os grupos sociais.

Eis, em resumo, a razão por que entendemos que o inciso VII do artigo em estudo foi recebido pela nova ordem constitucional.

Analisemos o item VII, do artigo supra. Podemos — de modo geral — dizer que um indivíduo tem boa conduta quando seu comportamento no meio social está em harmonia com os padrões de moral e com a legislação vigentes. Mas, o meio social tem vários planos: familiar, político, profissional, etc. Um líder sindical pode ser atuante, honesto e inteligente e, no entanto, ser um péssimo chefe de família. Pergunta-se: caracteriza-se, nesse caso, a má conduta que impossibilita o indivíduo de exercer cargo de direção em órgão sindical? A lei é omissa a respeito. De outra parte, diz o mesmo inc. VII que essa má conduta há de ser devidamente comprovada, mas não informa quem deve comprová-la, como e quando. Disposição legal dessa natureza, viciada de obscuridade, pode ensejar atos arbitrários ou possibilitar o ingresso na vida sindical de elementos indesejáveis. Graças a essa imprecisão legal, é irrefutável o direito de o sindicato dispor, em seu estatuto, sobre a maneira de comprovar-se a má conduta do candidato.

6) *Como assinalado no item 1, o inciso VIII foi derrogado pela Lei n. 8.865/94. Inobstante, o dirigente sindical pode ser afastado por decisão judicial ou de associados em assembléia geral extraordinária, desde que cumpridos dispositivos legais e estatutários pertinente. Ficou, porém, preservado o poder da Justiça de determinar a dissolução da entidade sindical, nos casos previstos na lei específica.*

7) *O caso de inelegibilidade, tratado no inc. II do artigo sob epígrafe merece algumas palavras de esclarecimento. Segundo ele, são inelegíveis "os que houverem lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical". Entendemos que, na hipótese, não é necessário que a lesão seja dolosa, com o fim de locupletamento do seu autor, em detrimento dos interesses da entidade; basta que a lesão patrimonial resulte, também, de ação culposa do candidato. De fato, quem não soube administrar os bens de uma entidade sindical com zelo e clarividência, é de presumir que irá repetir sua conduta no novo cargo de administração, o que — como é óbvio — dá validade à nossa interpretação.*

8) *No artigo em epígrafe, são relacionados os casos de inelegibilidade para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional. Não faz referência às formas de reaquisição do direito de o associado eleger-se para um dos cargos apontados. Excepciona, apenas, o caso encerrado no inc. IV, ao dizer que a restrição existe enquanto persistirem os efeitos da pena de quem foi condenado por crime doloso. Cessados esses efeitos, o associado recupera o direito de candidatar-se a um posto administrativo ou de direção, numa entidade sindical. Seria conveniente que a lei se ocupasse das condições em que o associado, nos diversos casos de inelegibilidade, pode readquirir a plenitude de seus direitos sindicais. Dever-se-ia, pelo menos, estabelecer um prazo para reaquisição de direitos. Sobre este ponto, recomendamos a leitura dos arts. 744 a 750, do Código do Processo Penal. Neles são indicadas as condições pelas quais se reabilita qualquer cidadão condenado pela prática de crime doloso ou culposo.*

Em harmonia com o disposto no art. 8º da Constituição Federal que assegura a liberdade sindical, acreditamos que os Estatutos de uma entidade sindical poderão dar solução ao problema, isto é, indicando quando e como um associado readquire o direito de candidatar-se a um cargo de administração sindical.

JURISPRUDÊNCIA

1) Compete à Justiça Estadual julgar causa decorrente do processo eleitoral sindical. Súmula n. 4, do STJ.

2) Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar matéria eleitoral sindical. A nova ordem constitucional (art. 8º, CF) afasta a intervenção do Poder Público na organização dos sindicatos que passaram a reger-se pelos seus próprios estatutos. STJ, 1ª Seção, CC 156, j. 13.6.89, *in* Rev. LTr 54-1/59.

Art. 531. Nas eleições para cargos de diretoria e do conselho fiscal serão considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores.

§ 1º Não concorrendo à primeira convocação maioria absoluta de eleitores, ou não obtendo nenhum dos candidatos essa maioria, proceder-se-á a nova convocação para dia posterior, sendo então considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria dos eleitores presentes.

§ 2º Havendo somente uma chapa registrada para as eleições, poderá a assembléia, em última convocação, ser realizada duas horas após a primeira convocação, desde que do edital respectivo conste essa advertência.

§ 3º Concorrendo mais de uma chapa, poderá o Ministério do Trabalho designar o presidente da seção eleitoral, desde que o requeiram os associados que encabeçarem a respectiva chapa. *(Este parágrafo não foi recebido pela CF/88).*

§ 4º (Perdeu o parágrafo eficácia depois da Constituição de 1988 e tinha a seguinte redação: *"O Ministro do Trabalho expedirá instruções regulando o processo das eleições").*

NOTA

1) *O § 1º, do artigo em estudo, foi derrogado pela Lei n. 2.693, de 23.12.55, ao dar nova redação ao § 4º, do art. 524 desta Consolidação. Este estabeleceu que a validade do pleito, em primeira convocação, depende do comparecimento de 2/3 de associados com capacidade de votar; em segunda convocação, não obtido aquele coeficiente, 50% de associados; em terceira convocação — 40%.*

No art. 524, não se diz que a validade do pleito também depende da maioria absoluta dos votos a ser dada a um candidato. Afirma, apenas, que essa validade decorre do comparecimento de 2/3 dos associados em condições de votar. Não hesitamos, hoje, em reconhecer que o art. 531 foi inteiramente derrogado pelo art. 524, porque este disciplina, por completo, toda a matéria que era objeto daquele. Concluindo, a validade de um pleito depende exclusivamente do comparecimento de eleitores nas três convocações e na proporção prevista no art. 524. Esta conclusão é a mais lógica, uma vez que, num pleito, com a participação de mais de duas chapas, é quase impossível a obtenção de metade mais um dos votos para uma delas. O critério do art. 524 atende melhor à realidade.

O § 4º do artigo sob comentário não se harmoniza com o art. 8º da Constituição Federal, que veda a intervenção ou interferência do Poder Público na organização sindical.

O Ministério do Trabalho antecipou-se a essa posição do constituinte autorizando as entidades sindicais a elaborarem seus estatutos obedecendo, exclusivamente, ao preceituado na Lei. Por outras palavras, o Ministério do Trabalho deu aos sindicatos a liberdade para regular o processo eleitoral, também.

Art. 532. As eleições para a renovação da diretoria e do conselho fiscal deverão ser procedidas dentro do prazo máximo de 60 dias e mínimo de 30 dias, antes do término do mandato dos dirigentes em exercício.

§ 1º Não havendo protesto na ata da assembléia eleitoral ou recurso interposto por algum dos candidatos, dentro de 15 dias, a contar da data das eleições, a posse da diretoria eleita independerá da aprovação das eleições pelo Ministério do Trabalho.

§ 2º Competirá à diretoria em exercício, dentro de 30 dias da realização das eleições e não tendo havido recurso, dar publicidade ao resultado do pleito, fazendo comunicação ao órgão local do Ministério do Trabalho da relação dos eleitos, com os dados pessoais de cada um e a designação da função que vai exercer.

§ 3º Havendo protesto na ata da assembléia eleitoral ou recurso interposto dentro de 15 dias da realização das eleições (a parte final do parágrafo perdeu eficácia depois da Constituição de 1988 e tinha a seguinte redação: *"..., competirá à diretoria em exercício encaminhar, devidamente instruído, o processo eleitoral ao órgão local do Ministério do Trabalho, que o encaminhará para decisão do Ministro de Estado. Nesta hipótese permanecerão na administração, até despacho final do processo, a diretoria e o conselho fiscal que se encontrarem em exercício.") (V. nota 2 abaixo).*

§ 4º Não se verificando as hipóteses previstas no parágrafo anterior, a posse da nova diretoria deverá se verificar dentro de 30 dias subseqüentes ao término do mandato da anterior.

§ 5º Ao assumir o cargo, o eleito prestará, por escrito e solenemente, o compromisso de respeitar, no exercício do mandato, a Constituição, as leis vigentes e os estatutos da entidade.

NOTA

1) *As eleições deverão realizar-se, no máximo, 60 dias e, no mínimo, 30 dias antes do término do mandato da diretoria em exercício. Nada impede, todavia, que os atos preparatórios (publicação dos editais de convocação, por exemplo) sejam praticados antes dos citados prazos máximo e mínimo.*

2) *O § 3º do artigo em estudo perdeu eficácia depois do advento da Constituição Federal de 1988 e isto porque submetia ao Ministro do Trabalho os protestos articulados no processo eleitoral.*

Agora, os interessados devem levar à Justiça Estadual seu inconformismo ante a decisão da presidência do pleito e que lhe contrariou o interesse ou aceitar a deliberação, da presidência do processo eleitoral, sobre a controvérsia.

3) *O § 5º foi acrescentado ao artigo sob estudo pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967. Ainda que o dirigente sindical não assumisse o compromisso de respeitar, no exercício do mandato, a Constituição, as leis vigentes e os estatutos da entidade, a desobediência aos mesmos lhe acarretaria conseqüências variáveis, em função da natureza da norma violada. Melhor falando, tais conseqüências poderão ser, em qualquer caso, com ou sem compromisso, de caráter penal ou civil.*

É manifesta a inocuidade da norma.

4) *Por força do disposto no art. 82, da Portaria n. 3.437, de 20.12.74, tinham os Delegados Regionais do Trabalho competência para julgar, nos processos eleitorais, as impugnações e recursos, assim como para fixar novas datas de eleições e respectivas posses, relativamente a entidades de âmbito municipal e intermunicipal. Em se tratando de organismos estaduais ou nacionais, competia ao Secretário de Relações do Trabalho do MTPS praticar os supracitados atos.*

Como informamos no item anterior, os protestos eventualmente apresentados no processo eleitoral deverão ser, desde logo, decididos pela presidência do processo eleitoral e o interessado aceitará essa decisão ou não. Em caso negativo, é competente a Justiça estadual para apreciar e julgar a divergência.

Houve tempo em que se admitia o mandado de segurança para anular alguma decisão ilegal da direto-

ria do sindicato e pertinente à eleição para renovação de sua administração. Então, afirmava-se que o presidente do sindicato cumpria determinações do Ministro do Trabalho.

Após a promulgação da Constituição Federal de 88, a ingerência do Ministério do Trabalho na área sindical foi praticamente eliminada e, em razão disso, quaisquer dissídios motivados por incorreções no processo eleitoral terão de ser levados à Justiça Estadual.

JURISPRUDÊNCIA

1) Segundo o disposto no art. 531, da CLT, na eleição sindical, para que haja maioria absoluta de votos no primeiro escrutínio, necessário que a contagem se faça em relação ao total dos associados eleitores, e não apenas aos votantes. TFR, 2ª T., AMS 112.373, *in* DJU 2.4.87, p. 5663.

2) Compete à Justiça Estadual julgar causa decorrente do processo eleitoral sindical. Súmula n. 4, do STJ.

SEÇÃO V

Das Associações Sindicais de Grau Superior

Art. 533. Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei.

Art. 534. É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

§ 1º Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de sindicatos que àquela devam continuar filiados.

§ 2º As federações serão constituídas por Estados (perderam eficácia, depois da Constituição *de 1988, as seguintes expressões desse parágrafo: "... podendo o Ministro do Trabalho autorizar...")* a constituição de federações interestaduais ou nacionais.

§ 3º É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os sindicatos de determinado município ou região a ela filiados, mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

NOTA

1) *O § 2º deste artigo perdeu eficácia. O art. 8º da Constituição Federal declara, imperativamente, que "a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical".*

É de toda a evidência que essa norma constitucional também se refere às entidades sindicais de grau superior o que nos leva à conclusão de que o Ministro do Trabalho não pode mais autorizar a organização de tais entidades.

As demais disposições do artigo em epígrafe — por estarem em harmonia com a Constituição Federal — têm de ser respeitadas.

Repetimos que as novas organizações de grau superior terão de respeitar os direitos adquiridos por aquelas outras que se constituíram sob o império da Constituição anterior.

JURISPRUDÊNCIA

1) Sindicatos representativos de atividades econômicas ou profissionais idênticas, ou categoria econômica específica, podem organizar-se em federações. Súmula n. 156 do TFR, *in* DJU 8.6.84.

Art. 535. As confederações organizar-se-ão com o mínimo de três federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º As confederações formadas por federações de sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

NOTA

1) *O rol de confederações, encerrado no artigo sob comentário, pode ser aumentado para atender aos interesses deste ou daquele grupo profissional ou econômico.*

O art. 8º da Constituição Federal serve de alicerce a esta assertiva.

As novas confederações terão de respeitar os direitos adquiridos por aquelas que se formaram anteriormente, ao tempo em que vigia a Constituição de 1967, Emenda n. 1, ou as de 1937 e 1946, mas prescindirão da autorização estatal para organizar-se.

2) *A Portaria n. 3.100, do MTPS, de 24.3.85, autorizou a formação de centrais sindicais, sem respaldo legal. O art. 8º da CF não legitimou a criação das centrais sindicais. No momento, elas existem como simples sociedades civis, mas sem natureza sindical. É de se deplorar essa omissão legal.*

3) *No rol dos que têm legitimidade para propor ação de inconstitucionalidade de norma legal "in abstracto" —* ex vi *do disposto no art. 103 da CF — figura "entidade de classe de âmbito nacional".*

O Supremo Tribunal Federal firmou jurisprudência no sentido de que associações de associações não se qualificam como entidades de classe, porque não formam classe alguma.

*O argumento que serve de fulcro a essa linha jurisprudencial é encontrado no seguinte trecho da ementa do acórdão proferido pelo pleno do Tribunal na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 79-9 (*in *DJU 5.6.92, p. 8426): "A jurisprudência desta Corte tem salientado, ainda, que pessoas jurídicas de direito privado, que reúnam como membros integrantes, associações de natureza civil e organismos de caráter sindical, desqualificam-se — precisamente em função do hibridismo dessa composição — como instituições de classe, cuja noção conceitual reclama a participação, nelas, dos próprios indivíduos integrantes de determinada categoria, e não apenas das entidades privadas constituídas para representá-los".*

Informa-se, no mesmo acórdão, que a jurisprudência da Suprema Corte tem consignado que o caráter nacional da entidade de classe, não decorre de simples declaração em seus Estatutos, mas da prova de que a entidade tem associados ou membros em pelo menos nove Estados da Federação. Esse critério objetivo se funda, por aplicação analógica, na Lei Orgânica dos Partidos Políticos de idêntica exigência.

JURISPRUDÊNCIA

1) Federação. Substituição processual. 1. "A substituição processual somente se legitima quando expressamente autorizada por lei, o que ocorre nos casos dos arts. 195, § 2º e 872, parágrafo único, da CLT; art. 3º, § 2º, das Leis ns. 6.708/79 e 7.238/84; art. 8º da Lei n. 7.788/89 e 3º da Lei n. 8.073/90. E não havendo nestes dispositivos legais expressa menção quanto à legitimação extraordinária das federações para ajuizar ação em nome da categoria, entender o contrário seria dar amplitude descabida a estes mesmos preceitos, razão pela qual entende-se que a federação não possui legitimidade para atuar como substituta processual dos integrantes da categoria profissional" (RR-22.862/91.8). TST, 5ª T., RR-100.681/93.7, *in* DJU 18.11.94, p. 31659.

Art. 536. Revogado pelo DL 229, 28.2.67, DOU 28.2.67, LTr 31/137.

Art. 537. (Depois da Constituição de 1988, perderam eficácia: o "caput" do artigo; a alínea *c* do art. 515; os parágrafos 2º e 3º e que tinham a seguinte redação: "O pedido de reconhecimento de uma federação será dirigido ao Ministro do Trabalho acompanhado de um exemplar dos respectivos estatutos e das cópias autenticadas das atas da assembléia de cada sindicato ou federação que autorizar a filiação" — alínea *c* do art. 515 — condição de brasileiro para ser presidente de entidade sindical; "A carta de reconhecimento das federações será expedida pelo Ministro do Trabalho, na qual será especificada a coordenação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada"; "O reconhecimento das confederações será feito por decreto do Presidente da República").

§ 1º A organização das federações e confederações obedecerá às exigências contidas nas alíneas "b" e "c" do art. 515.

NOTA

*1) A Portaria n.343, de 4.5.2000 (*in *DOU de 5.5.2000) regula o registro das federações e confederações de empregados e de empregadores.*

Art. 538. A administração das federações e confederações será exercida pelos seguintes órgãos:

a) Diretoria;

b) Conselho de Representantes;

c) Conselho Fiscal.

§ 1º A Diretoria será constituída no mínimo de 3 (três) membros e de 3 (três) membros se comporá o Conselho Fiscal, os quais serão eleitos pelo Conselho de Representantes com mandato por 3 (três) anos.

§ 2º Só poderão ser eleitos os integrantes dos grupos das federações ou dos planos das confederações, respectivamente.

§ 3º O presidente da federação ou confederação será escolhido dentre os seus membros, pela Diretoria.

§ 4º O Conselho de Representantes será formado pelas delegações dos sindicatos ou das federações filiadas, constituída cada delegação de 2 (dois) membros, com mandato por 3 (três) anos, cabendo um voto a cada delegação.

§ 5º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira.

NOTA

1) *O § 1º, do artigo em epígrafe, autoriza a federação e a confederação a organizarem diretorias com mais de três membros sem lhes fixar o número máximo.*

Os §§ 1º e 4º têm o texto dado pelo Dec.-lei n. 771, de 19 de agosto de 1969. A alteração constituiu na duração do mandato da Diretoria, dos Delegados e dos membros do Conselho Fiscal, aumentando-o para 3 anos. Além disso, a delegação de cada sindicato à Federação ou desta à Confederação foi reduzida de 4 para 2 membros.

2) *Como observamos anteriormente, o art. 8º da Constituição Federal estatui que o Estado só deverá providenciar o registro da nova entidade sindical. A lei dirá qual o órgão competente para isso. Há quem imagine que, antes da elaboração dessa lei, inexista órgão com aquela competência.*

Repetidas vezes afirmamos, nestes comentários, que o órgão competente para proceder ao registro das entidades sindicais de todos os graus, era o Ministério do Trabalho.

A despeito da iterativa jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça favorável à nossa tese (v. "Constituição e Direito do Trabalho", 1989, p. 176, Edição LTr), os vários titulares daquela pasta sempre usaram de algum engenho para desobrigar-se desse relevante encargo.

*Atualmente, a Portaria GM/MTE n. 343, de 4.5.2000 (*in *DOU de 5.5.2000) não deixa subsistir nenhuma dúvida a respeito do órgão competente para registrar as entidades sindicais de qualquer grau: é o Ministério do Trabalho e Emprego.*

3) *Cabe ao sindicato declarar qual o membro de sua delegação à Federação que vai exercer o direito de voto.*

4) *Não diz a CLT que o exercente de cargo na administração de órgão sindical de grau superior deva*

sair, obrigatoriamente, do seu Conselho de Representantes. Estabelece, apenas, que cabe a este eleger a diretoria e o conselho fiscal. Por essa razão, entendemos que os estatutos sociais desses organismos sindicais podem autorizar a eleição de quem seja apenas integrante do grupo de atividades ou de profissões.

Art. 539. Para a constituição e administração das federações serão observadas, no que for aplicável, as disposições das Seções II e III do presente Capítulo.

NOTA

1) *Aplicam-se às entidades sindicais de grau superior as disposições das Seções II e III desde Capítulo e pertinentes, respectivamente, ao reconhecimento de investidura sindical e à administração do sindicato.*

Atentar para a observação anterior de que, nos termos do art. 8º da Constituição Federal, não mais se faz mister a autorização do Ministério do Trabalho para fundar entidade sindical de grau superior.

JURISPRUDÊNCIA

1) O citado inciso II do art. 8º da Constituição estabelece o princípio da unicidade sindical em qualquer grau, ou seja, no plano dos sindicatos, das federações e das confederações. Representa, assim, uma limitação à liberdade de organização de confederações. STF, Pleno, MS n. 20.829-5, *in* DJ de 23.6.89.

2) 1. Na área sindical, somente a Confederação tem legitimidade ativa para a ação direta de inconstitucionalidade (inc. IX do art. 103 da Constituição). Não, assim, a Federação que, mesmo de âmbito nacional, está, até por força de seus estatutos, obrigada a se filiar a uma Confederação. 2. A entidade de classe a que também se refere o mesmo inc. IX não se situa na área sindical. STF, Pleno, ADIn 17-9, *in* DJU 24.5.91, p. 6771.

SEÇÃO VI

Dos Direitos dos Exercentes de Atividades ou Profissões e dos Sindicalizados

Art. 540. A toda empresa ou indivíduo que exerçam, respectivamente, atividade ou profissão, desde que satisfaçam as exigências desta Lei, assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria, salvo o caso de falta de idoneidade, devidamente comprovada *(depois da Constituição de 1988 perderam eficácia as seguintes palavras finais do caput desse artigo:* "... com recurso para o Ministério do Trabalho").

§ 1º Perderá os direitos de associado o sindicalizado que por qualquer motivo deixar o exercício de atividade ou de profissão.

§ 2º Os associados de sindicatos de empregados, de agentes ou trabalhadores autônomos e de profissões liberais que forem aposentados, estiverem em desemprego ou falta de trabalho ou tiverem sido convocados para prestação de serviço militar, não perderão os respectivos direitos sindicais e ficarão isentos de qualquer contribuição, não podendo, entretanto, exercer cargo de administração sindical ou de representação econômica ou profissional.

NOTA

1) *Empregador ou empregado, que tiverem seu ingresso no sindicato negado pela diretoria deste, poderão recorrer à Justiça Comum para fazer valer seu direito de filiar-se ao sindicato (v. art. 8º da CF).*

2) *Empregado estabilitário que estiver respondendo a inquérito para apuração de falta grave conserva sua condição de associado do sindicato até decisão final da Justiça.*

3) *Estudando-se paralelamente os §§ 1º e 2º, do artigo em epígrafe, conclui-se, sem maior esforço, que se o empregado deixa espontaneamente o emprego e não procura outro no mesmo ramo econômico, perde sua condição de associado; se, porém, por ato unilateral do empregador, é ele desligado da empresa, seus direitos sindicais são preservados e nenhuma contribuição se lhe poderá exigir enquanto se mantiver nessa situação. Idênticas regalias são concedidas, por lei, aos convocados para prestar serviço militar e aos aposentados ou inativos, por falta de serviço.*

4) *O texto do artigo sob comento data de época em que o aposentado se desligava, definitivamente, da atividade profissional ou econômica.*

Posteriormente, a legislação previdenciária admitia o retorno do inativo à atividade e, por via de conseqüência, readquiria todos os direitos que a lei confere ao empregado no âmbito sindical. Já aí, verificou-se o elastério da norma agasalhada no § 2º do artigo em epígrafe a fim de abarcar a hipótese do aposentado que retornava ao trabalho.

O inciso VII do art. 8º da Constituição veio contemplar o inativo com a dupla faculdade de votar e ser votado em entidade sindical de qualquer grau.

Dessarte, perdeu eficácia a parte do § 2º do artigo sob análise em que só assegura ao aposentado o direito de votar, mas recusa-lhe o de ser votado.

É indiscutível que, na espécie, temos a prova do exagerado casuísmo da nossa Lei Maior ao ocupar-se da situação do inativo no meio sindical.

A matéria deveria ser entregue ao estatuto da entidade e nunca à Lei Básica do nosso ordenamento jurídico.

Art. 541. Os que exercerem determinada atividade ou profissão onde não haja sindicato da respectiva categoria, ou de atividade ou profissão similar ou conexa, poderão filiar-se a sindicato de profissão idêntica, similar ou conexa, existente na localidade mais próxima.

Parágrafo único. O disposto neste artigo se aplica aos sindicatos em relação às respectivas federações, na conformidade do quadro de atividades e profissões a que se refere o art. 577.

Art. 542. De todo o ato lesivo de direitos ou contrário a esta Lei, emanado da diretoria, do conselho ou da assembléia geral da entidade sindical (a Constituição Federal de 1988 fez perder eficácia parte do artigo 542: *"... poderá qualquer exercente de atividade ou profissão recorrer, dentro de 30 dias, para a autoridade competente do Ministério do Trabalho"*).

NOTA

1) *Estamos em que, após a superveniência da Constituição Federal de 1988, seja mais adequado dizer-se que o exercente de qualquer atividade ou profissão, se lesado em seus direitos por ato da administração de entidade sindical — deve recorrer à Justiça comum para restabelecer o "statu quo ante".*

Art. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

§ 2º Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

§ 3º Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

§ 4º Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

§ 5º Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

§ 6º A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado, fica sujeita à penalidade prevista na letra "a" do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

NOTA

1) *Desde o instante em que registra sua candidatura no sindicato e até um ano após o término do mandato, o empregado só poderá ser dispensado do emprego mediante inquérito para apuração da falta grave julgado procedente pela autoridade judiciária competente. O suplente é também protegido pelo artigo em epígrafe.*

De observar-se que a proteção do § 3º do artigo sob comentário é efetiva, pelo menos até o dia da proclamação do candidato vitorioso, em favor daquele que for derrotado no pleito.

Em nosso entendimento, a estabilidade sindical não é exigível no caso de contrato por prazo determinado que chegue a seu termo.

A garantia que o dispositivo em estudo dá ao dirigente sindical adquiriu altitude constitucional. O art. 8º da Carta Magna, de 5 de outubro de 1988, em seu inciso VIII, veda a dispensa do membro da diretoria sindical até um ano após o final do seu mandato.

A falta grave imputada a um dirigente sindical terá de ser apurada em consonância com o disposto no art. 494 combinado com os arts. 853, 854 e 855, todos desta Consolidação.

O § 4º do art. 1º, da Lei n. 9.601, de 21.1.98, garante a estabilidade provisória da gestante, do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado-membro da CIPA e do empregado acidentado durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes. Tal garantia é assegurada durante todo o prazo ajustado.

2) *A proteção do dispositivo em tela só abrange aqueles que forem eleitos para cargo de administração sindical ou de representação profissional. São excluídos da tutela os cargos preenchidos por ato da diretoria da entidade.*

A exigibilidade da garantia enunciada no § 3º, do artigo sob análise, depende da comunicação, ao empregador, da candidatura ou da eleição do empregado. É solenidade "ad substantiam". Se o empregado sofrer algum dano devido à omissão do sindicato, deve este arcar com sua reparação. A respectiva ação cabe à Justiça comum julgar.

3) Dizia a antiga Lei do FGTS — *Lei n. 5.107/66 — expressamente em seu art. 25, que no caso de dirigente sindical licenciado do emprego sem remuneração, cabia ao respectivo sindicato contribuir para o Fundo. A nova lei do FGTS — Lei n. 8.036, de 11.5.90 — é silente a respeito. Parece-nos óbvio que esse encargo da entidade foi mantido, pois é ela que, na hipótese, remunera o empregado licenciado para prestar-lhe serviços.*

4) *A Constituição Federal, no art. 8º, inciso VIII, também garante o emprego do suplente de dirigente sindical. Dá maior força ao inciso 3º do artigo sob comento.*

5) *O § 3º, do artigo em epígrafe, tem a redação dada pela Lei n. 7.223, de 2 de outubro de 1984.*

6) *De há velha data, tem sido o Tribunal Superior do Trabalho provocado para pronunciar-se a respeito da estabilidade provisória do delegado sindical nomeado pela respectiva diretoria. Sistematicamente, nossa mais Alta Corte do Trabalho tem recusado essa garantia a tais delegados.*

O § 4º do artigo sob comentário, com clareza que espanca qualquer dúvida sobre seu alcance, estabelece que a garantia provisória do emprego só é reconhecida em benefício daqueles que forem eleitos para determinado cargo da administração da entidade, nos termos da lei.

Com arrimo no art. 11, da Constituição Federal, e por considerá-lo auto-aplicável, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou o Precedente Normativo n. 86 estendendo a garantia do § 3º, do artigo sob comento, ao empregado da empresa, com mais de 200 trabalhadores, eleito representantes destes "com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com o empregador".

7) *Não informa o § 2º, do artigo acima transcrito, quanto tempo pode permanecer o dirigente sindical afastado do serviço, em licença não remunerada. Estamos em que pode ser de um dia, uma semana, um mês ou um ano. O que não pode é esse lapso de tempo ultrapassar a duração do próprio mandato sindical. Em alguns dissídios coletivos, os empregados têm pleiteado "abono de ponto" ao exercente de cargo sindical e de diretoria das associações profissionais. Reza o art. 55, da Lei n. 5.764/71: "Os empregados de empresas que*

sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais, pelo artigo em epígrafe".

8) *O parágrafo terceiro do artigo sob comentário assegura, a dirigente sindical, a estabilidade no emprego. A par disso, no* caput *do dispositivo, estão elencadas outras garantias: não poderá ser impedido do exercício de suas funções nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições sindicais. Deve a empresa conservar o empregado no posto e com as funções que tinha no momento de sua candidatura e posterior eleição para cargo da administração sindical ou de representação profissional.*

Semelhantes garantias foram estendidas aos dirigentes de associações profissionais pelo parágrafo 3º do artigo sob comentário, com a redação que lhe deu a Lei n. 7.543, de 2 de outubro de 1986. Isto veio consagrar a diretriz jurisprudencial traçada anteriormente que concedia igual garantia aos dirigentes das associações profissionais.

Reza o § 3º do artigo em exame que o pressuposto da estabilidade do dirigente sindical é a condição de sindicalizado, condição que o administrador de uma associação profissional não tem. Tal raciocínio faz presumir ser inconstitucional o dispositivo em tela. A nosso sentir, não o é, porque o art. 8º da Constituição Federal, no seu "caput" assenta ser "livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:" o que nos autoriza a concluir que o questionado inciso VIII se estende ao dirigente da associação profissional.

A 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 217.355-5 (in Rev.LTr 65-02/180 (fevereiro de 2001) estendeu a estabilidade provisória, prevista no artigo sob comento, ao empregado de confiança eleito diretor de sindicato patronal. Essa decisão contraria antiga jurisprudência dos Tribunais do Trabalho e a melhor doutrina. A teor dos fins sociais da lei, o inciso VIII, do art. 8º da CF, só protege o dirigente de sindicato de trabalhadores contra possíveis represálias do empregador.

9) *O § 4º tem a redação dada pela Lei n. 7.223, de 2.10.84.*

10) *A Lei n. 8.112, de 11.12.90, que instituiu o novo regime dos servidores públicos civis da União, diz no art. 92 —* verbis*: "É assegurado ao servidor o direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, com a remuneração do cargo efetivo, observado o disposto no art. 102, inciso VIII, alínea* c*). § 1º — Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, até o máximo de 3 (três), por entidade. § 2º — A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição e por uma única vez."*

A Lei 9.527, de 10.12.97, eliminou o direito à remuneração do servidor público licenciado para cumprir mandato como dirigente sindical em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão.

11) A Lei n. 9.270, de 17.4.96 *(*in *DOU 18.4.96) acrescentou ao artigo 659 desta CLT o inciso X que autoriza o Juiz do Trabalho a conceder medida liminar de reintegração do dirigente sindical afastado, transferido ou dispensado sem motivo justo.*

12) *O Supremo Tribunal Federal, julgando Recurso Extraordinário de n. 205.107-1 (*in *DJU de 25.9.98), concluiu que tem estabilidade provisória no emprego o candidato a diretor de organização de trabalhadores que ainda não se registrou regularmente no Ministério do Trabalho e Emprego. A 2ª Turma do TST, no julgamento do RR 739.329/2001, abraçou a supracitada tese da Corte Suprema.*

Cumpre-nos ponderar que o inciso I, do art.8º da Constituição Federal, ao estatuir que é inexigível a autorização do Estado para a fundação do sindicato, ressalvou "o registro no órgão competente", o que significa dizer que a lei ordinária pode, legitimamente, criar a formalidade do registro em tela. Assim, não vacilamos em afirmar que o art. 518 desta CLT foi recebido pela atual ordem constitucional. Por fim, cabe-nos, ainda, sublinhar que o posicionamento do STF e do TST vai abrir campo a toda a sorte de fraudes objetivando a provisória garantia do emprego.

JURISPRUDÊNCIA

1) Não existe mais a possibilidade de uma associação profissional ter a representatividade dos empregados nas mesmas condições que os sindicatos, tendo em vista a inexistência de autorização do Ministério do Trabalho para a criação de sindicato. Em assim sendo, não há sentido para que os dirigentes de uma associação profissional gozem de estabilidade. Logo, não há se falar em violação dos art. 543, § 3º da CLT e 8º, inciso III, da Constituição da República, muito menos em contrariedade ao Enunciado n. 222 do TST, este já cancelado pelo órgão especial deste Tribunal, permanecendo intacto o art. 896 da Consolidação das Leis do Trabalho.TST, SBDI1, E-RR-197.756/1995.6, *in* DJU 30.6.2000, p. 545.

1.1) Dirigente sindical. Despedida. Inquérito judicial. A dispensa de dirigente sindical deve ser precedida de inquérito judicial para apurar a falta grave por ele cometida. O juízo da despedida não pode ficar a critério exclusivo do empregador, pois trata-se de garantia que se dirige não à pessoa do empregado, e sim ao exercício da atividade sindical, de forma a assegurar a autonomia e liberdade de ação dos sindicatos. Reintegração. Conversão em pagamento de salários. Em se tratando de garantia de emprego temporária, limitada no tempo, não há como proceder-se à reintegração após o término do mandato sindical. A solução a ser adotada é o pagamento dos salários, pelo período da garantia. TST, 1ª T., RR-156.056/95.1, *in* DJU 25.8.95, p. 26423.

1.2) Considerando que a "estabilidade sindical" visa impedir que o empregador exclua da categoria o dirigente sindical, extinguindo a relação de emprego que o integrava nela, a extinção do estabelecimento não pode resultar em pagamento de indenização do período estabilitário, eis que isso não colocaria o dirigente nem em condições de impedimento de integrar-se em relação de emprego em categoria diversa nem o legitimaria como representante da legião dos desempregados, infelizmente esquecido, das lides sindicais. TST, 3ª T., RR-99552/93.1, *in* DJU 21.6.96, p. 22545.

2) Orientação Jurisprudencial da SBDI-1 n. 86. Dirigente sindical. Extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato. Insubsistência da estabilidade.

2.1) O servidor público ocupante de cargo em comissão não tem direito à estabilidade sindical (CF, art. 8º, VIII), uma vez que esta garantia não prevalece sobre a livre nomeação e exoneração dos cargos em comissão (CF, art. 37, II). Com esse entendimento, a Turma manteve acórdão que negara pedido de reintegração à servidora exonerada de cargo em comissão que mantinha cargo de direção no sindicato da categoria. Precedentes citados: SS 1.173-ES (despacho publicado no DJU de 26.2.97). STF, 1ª T., RE 183.884, *in* Informativo STF de 16.6.99, p. 2.

3) Interpretação restritiva do inciso VIII do art. 8º da CF: impossibilidade. Inexistência de norma legal ou constitucional que estabeleça distinção entre o dirigente sindical patronal e o dos trabalhadores. Não perde a condição de empregado o trabalhador que, malgrado ocupe cargo de confiança na empresa empregadora, exerça mandato sindical. Representante sindical. Dispensa no curso do mandato. Indenização e consectários legais devidos desde a data da despedida até um ano após o final do mandato. STF, 2ª T. RE 217.355-5 *in* Revista LTr 65-02/180 (fevereiro de 2.001).

4) Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543 e seus parágrafos. TST, Precedente Normativo 86.

5) Quitação. Enunciado n. 330/TST. Efeitos. Empregado detentor de estabilidade provisória. O ato de receber quitação, na forma do Enunciado n. 330/TST, em se tratando de emprega-

do detentor de estabilidade provisória, importa em renúncia a esta garantia, porque consubstancia aceitação de dispensa. Esse ato, porque incompatível com a formulação de pedido de reintegração, faria com que a este consumisse a chamada "preclusão lógica" — o que se aplica, por conseguinte à indenização em que ocasionalmente a obrigação de fazer é convertida (art. 496, CLT). Tal raciocínio não consubstancia nova interpretação do Enunciado n. 330/TST, mas observância de sua orientação, no reconhecimento da validade de ato quitatório. Recurso não conhecido. TST, 5ª T., RR-191.319/95.2, *in* DJU 25.10.96, p. 41.371.

6) Recurso da reclamada. Sindicato. Registro. Necessidade de registro no Ministério do Trabalho, para que se reconheça estabilidade aos trabalhadores eleitos para cargo de direção. Recurso de revista a que se dá provimento para excluir do acórdão recorrido o comando de reintegração. Recurso do Ministério Público. Prescrição. Tratando-se de debate a respeito do momento em que a prescrição pode ser argüida e não, sobre a legitimidade do Ministério Público para argüi-la, deve prevalecer o entendimento desta Corte, expresso no Enunciado n. 153. Recurso de revista a que se dá provimento para declarar a prescrição da ação, quanto a créditos anteriores a 5 anos, contados da data do ajuizamento da ação. TST, 5ª T., RR-284.775/96.9, *in* DJU de 20.11.98, p. 292.

7) A comunicação ao empregador da eleição do prestador de serviços, para o exercício do cargo em agremiação profissional constitui requisito *"sine qua non"* para efeito de reconhecimento da estabilidade provisória (art. 543, § 5º, da CLT). TST, SDI, E-RR-40098/91.2, *in* DJU 27.10.95, p. 36.494.

8) Ação rescisória. Violação literal da lei. Dirigente sindical. Extinção do estabelecimento. Indenização do período de garantia. Viola o art.498 da CLT acórdão que defere à empregada detentora de estabilidade sindical salários e vantagens decorrentes do vínculo de emprego, até o término do período de estabilidade, apesar do fechamento da agência do Banco na localidade. Sobrevindo o fechamento do estabelecimento empresarial, o empregado dirigente sindical faz jus ao pagamento dos salários somente até a extinção, pois, a garantia do emprego esvai-se com o encerramento das atividades da empresa. Orientação jurisprudencial n. 86, da E.SBDI1. TST, SBDI1, ROAR 579.970/1999/9, *in* DJU de 29.6.01, p. 626.

9) Precedente jurisprudencial da SDI (TST) n.35. Dirigente sindical. Registro da candidatura no curso do aviso prévio. Não tem direito à estabilidade provisória. (art.543, § 3º, CLT)

10) Estabilidade provisória. Dirigente sindical. Extinção do estabelecimento. Indenização do período da garantia. Resolvem-se os contratos de trabalho entre as partes quando extinto o estabelecimento, mas sem prejuízo dos salários do período remanescente de estabilidade provisória do dirigente sindical. Incidência analógica do art. 498, da CLT. Recurso conhecido e não provido. TST, 1ª T., RR-159.088/95.6, *in* DJU 13.12.96, p. 50.453.

11) A teor do art. 240, *a*, da Lei n. 8.112/90, o Sindicato representativo dos servidores públicos tem legitimidade para substituir processualmente os membros da categoria. Entretanto, imprescindível haver comprovação da filiação dos substituídos bem como autorização expressa para demandar em seus nomes.TST, OE, ROMA 271.174/96.8, *in* Rev. LTr 63-10/1360 (outubro de 1999).

12) Estabilidade sindical. Não se vislumbra violação do art. 8º, VIII, da Carta Magna ou do § 3º do art. 543 da CLT. Com efeito, nada impede o dirigente sindical, em que pese a toda a proteção que lhe é conferida, de renunciar à estabilidade, optando livremente pela rescisão do contrato de trabalho e pelo afastamento da empresa. Essa foi a hipótese com que se defrontou o TRT de origem, não se cogitando de violação, por ato patronal, da garantia sindical de que era portador o reclamante. TST, 1ª T., RR-446494/98.9, *in* DJU de 27.11.98, p. 97.

13) Reintegração. Cautelar. Dirigente sindical. Tratando-se, o caso vertente, de garantia de emprego de dirigente sindical prevista na Constituição Federal, art. 8º, inciso VIII e tendo o Juiz concedido a liminar após prévia instrução processual, porque constatados o *"fumus bonus iuris"* e o *"periculum in mora"* deve o empregado ser reintegrado de imediato, para prevenir difícil reparação futura, pois a demora na solução da lide faria desaparecer, pelo decurso do tempo, a necessidade do pleno exercício da atividade sindical. TST, SDI, RO-MS-105670/94.6, *in* DJU 26.5.95, p. 15.325.

14) Estabilidade. Dirigente sindical. Não sendo, portanto, eleito o Autor para a diretoria de sindicato que não representa a categoria profissional cuja atividade era exercida na empresa, não tem ele o direito à estabilidade provisória. Recurso de Revista a que se nega provimento. TST, 1ª T., RR- 181.874/95.2, *in* DJU 9.8.96, p. 27.279.

15) A discussão cinge-se à existência de direito do empregado exercente de cargo sindical de vir pleitear, em juízo a reintegração, embora na despedida, tenha recebido as verbas rescisórias com a assistência do Sindicato da categoria e, se tal fato pode ser taxado como renúncia à estabilidade provisória. Com efeito, tendo sido despedido sem justa causa e na constância de estabilidade provisória por força de cargo sindical, deveria o Reclamante insurgir-se, naquele momento, contra tal procedimento da Reclamada, resguardando para si todos os direitos inerentes ao fato. Todavia, ao anuir com os termos rescisórios sem nenhuma ressalva e sem alegação de vício de vontade e, na presença do seu Sindicato proceder ao recebimento das verbas resilitórias, decaiu do seu direito de reclamar, tornando insustentável qualquer pretensão fundada na garantia provisória de emprego. Ora, *in* casu, a formalização do ato rescisório contou com sua participação livre e consciente, além de ratificada pela presença da entidade sindical. O ato foi completo e acabado o que, sem sombra de dúvida, induz a renúncia tácita à referida estabilidade. Revista conhecida, em parte, e provida para julgar improcedente a reclamatória. Invertem-se os ônus da sucumbência. TST, 5ª T., RR-194.747/95.9, *in* DJU 8.11.96, p. 43.587.

16) Dirigente sindical. Estabilidade provisória. A SDI já firmou entendimento no sentido de ser indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do art. 543, § 5º, da CLT. Embargos conhecidos e providos. TST, SDI, E-RR-77668/93.2, *in* DJU 23.8.96, p. 29.483.

17) A lei garante o emprego do dirigente sindical para assegurar o pleno exercício de suas atribuições na defesa dos interesses coletivos da categoria. Por tal razão, veda a dispensa sem justa causa do empregado, desde o momento do registro de sua candidatura até um ano após o término do mandato (art. 543, § 3º, da CLT). Ainda pela mesma razão, impede a transferência de dirigente sindical para localidade que dificulte ou impossibilite o exercício das suas atividades sindicais (art. 543, *caput*, da CLT). A par disso, culmina com a perda de mandato o dirigente que pedir ou aceitar transferência para outra localidade (art. 543, § 1º, da CLT). Assim, é inconciliável a estabilidade sindical com a extinção de estabelecimento e transferência do empregado para outro local, cabendo, em caso de despedida do empregado, apenas as verbas normais da rescisão sem justa causa. TST, 4ª T., RR-142.059/94.9, *in* DJU 10.8.95, p. 23.817.

18) A dação de ciência ao empregador, do registro da candidatura, é solenidade *"ad substantiam"* e não apenas *"ad probationem tantum"*. É o que se depreende do preceito do art. 543, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho e do objetivo colimado com garantia legal — impedir que o empregador possa, mediante despedimento que revele o exercício abusivo do direito, obstar a atuação profissional. TST, 1ª T., RR147.895/94.9, *in* Rev. LTr 59-07/953 (julho de 1995).

19) Andou bem a c. Turma Julgadora quando, para conhecer e dar provimento ao Recurso de Revista Patronal, afastou a possibilidade de mácula aos artigos 5º, II, 7º, XXXII e 8º, I e VIII, todos da Carta Magna, bem assim do art. 543 da CLT, por entender que, embora a Constituição Federal tenha consagrado o princípio da liberdade sindical, a indicação de cerca de 126 (cento e vinte e seis) membros para compor a administração sindical e a pretensão de que todos estes estejam albergados pela garantia estabilitária, ultrapassa os limites do razoável, sendo, ao certo, nítido abuso de direito que, a toda evidência, não se coaduna com o verdadeiro intuito do constituinte de 1988. Embargos da Reclamante não conhecidos. TST, SBDI-1, ERR 280.702/96.6, *in* Rev. LTr 63-10/1364 (outubro de 1999).

20) É legal o ato judicial que determina a reintegração liminar do litisconsorte — dirigente sindical, em face da Lei n. 9.270, de 17.4.96, que acrescentou o inciso X ao art. 659 da Consolidação das Leis do Trabalho. TRT, 3ª Reg., MS-213/96, *in* Rev. LTr 61-03/374 (março de 1997).

21) Estabilidade provisória do dirigente sindical. Candidatura no curso do aviso prévio. Consoante o disposto nos artigos 487, § 1º, e 489 da CLT, ainda que o registro da candidatura do empregado a cargo de direção sindical tenha ocorrido no

período do aviso prévio indenizado, não há porque lhe negar os efeitos jurídicos assegurados nos artigos 543, § 3º, da CLT e 8º, inciso VIII, da Constituição Federal. TST, 4ª T., RR-126.761/94.2, *in* DJU 28.4.95, p. 11.472.

22) Estabilidade sindical. Categoria diferenciada. A estabilidade provisória do dirigente sindical decorre de norma cogente do direito do trabalho, a qual não faz qualquer restrição quanto ao empregado pertencente à categoria diferenciada na empresa. Além do mais, é de se convir que, pelo fato de o empregado pertencer a tal categoria, não poderia ele ficar ao desabrigo da lei. TST, 1ª T., RR 82546/93.9, *in* DJU 25.3.93, p. 6.129.

23) Dirigentes de associações profissionais. Estabilidade. A estabilidade provisória garantida aos dirigentes de associações profissionais, pelo artigo 543, § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho e pelo Enunciado n. 222 do Tribunal Superior do Trabalho (cancelado pela Res. 84/98) não mais se justifica, diante da atual Carta Magna que, no art. 8º, inciso VIII, só reconheceu a estabilidade do empregado sindicalizado. Ante o exposto, nego provimento ao recurso. TST, 1ª T., RR- 284573/96.4, *in* DJU de 27.11.98, p. 93.

24) Dirigente sindical. Reintegração cautelar. Lei n. 9.270/96. 1. Nos termos do art. 1º da Lei n. 9.270/96, de 17.4.96, cabe concessão de medida cautelar liminar, até a decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem a reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador. TST, SBDI2, RO-MS- 139872/94.3, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.600.

25) Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Fechamento de filial. A pretensão da Reclamante de receber os salários do período correspondente à garantia de emprego, visa apenas o seu interesse individual. Entretanto, a estabilidade que a lei lhe outorgou objetiva apenas proteger o interesse coletivo da categoria a qual pertence. Logo, não se justifica que se defira o pagamento de salários e vantagens do período de estabilidade provisória, extinto em face do fechamento da filial na cidade na qual laborava a Reclamante, uma vez que em nada aproveita à categoria profissional que a mesma representava. TST, 4ª T., RR-112976/94.5, *in* DJU 2.12.94, p. 33.401.

26) Estabilidade provisória de dirigente sindical. Categoria diferenciada. O empregado de categoria diferenciada, eleito dirigente sindical, goza da estabilidade provisória prevista nos arts. 8º, VIII, da Constituição Federal e 543 da CLT, desde que exerça na empresa atividade que se enquadre na categoria profissional do sindicato no qual foi eleito dirigente, sendo este o caso dos autos. Embargos desprovidos. TST, SEDI-1-E-RR-175.104/95.5, *in* DJU de 20.6.97, p. 28.762.

Art. 544. (Depois da Constituição de 1988 o artigo perdeu totalmente eficácia e sua redação era a seguinte: *"É livre a associação profissional ou sindical, mas ao empregado sindicalizado é assegurada, em igualdade de condições, preferência: I* — para admissão nos trabalhos de empresa que explore serviços públicos ou mantenha contrato com os poderes públicos; *II* — para ingresso em funções públicas ou assemelhadas, em caso de cessação coletiva de trabalho, por motivo de fechamento de estabelecimento; *III* — nas concorrências para aquisição de casa própria, pelo Plano Nacional de Habitação ou por intermédio de quaisquer instituições públicas; *IV* — nos loteamentos urbanos ou rurais, promovidos pela União, por seus órgãos de administração direta ou indireta ou sociedades de economia mista; *V* — na locação ou compra de imóveis, de propriedade de pessoa de direito público ou sociedade de economia mista, quando sob ação de despejo em tramitação judicial; *VI* — na concessão de empréstimos simples concedidos pelas agências financeiras do governo ou a ele vinculadas; *VII* — na aquisição de automóveis, outros veículos e instrumentos relativos ao exercício da profissão, quando financiados pelas autarquias, sociedades de economia mista ou agências financeiras do Governo; *VIII* — para admissão nos serviços portuários e anexos, na forma da legislação específica; *IX* — na concessão de bolsas de estudo para si ou para seus filhos, obedecida a legislação que regule a matéria.

NOTA

1) *Tem o empregado (ou empregador) a liberdade de associar-se, ou não, a uma entidade sindical. Se prefere manter-se fora dos quadros sindicais, não deveria ele sofrer qualquer prejuízo.*

As sanções previstas no artigo sob comentário, imponíveis àqueles que exercem o direito de não aderir a uma entidade sindical, ferem, frontalmente, o princípio da isonomia agasalhado no art. 5º da Constituição Federal, de 1988: "Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza...".

Em nosso entender, a norma consolidada perdeu validade ante o texto constitucional.

O pensamento que inspirou a redação do artigo em estudo era com certeza, de índole totalitária. Leva ele à ditadura sindical. Tudo o que for desejável, aos filiados; pão e água àqueles que não quiserem ingressar no sindicato.

Não resta dúvida que o princípio constitucional da igualdade de todos perante a lei condena o tratamento preferencial que a lei ordinária quer dispensar aos trabalhadores ou empregadores sindicalizados.

O espírito e a letra da Constituição de 1988 autorizam-nos a dizer que o regime do sindicato único, embora por ela resguardado, deve, na medida do possível, despojar-se do ranço corporativista anterior.

Nosso raciocínio é reforçado pelo inciso XX do art. 5º da Constituição Federal: "ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado".

2) *A Lei n. 8.630, de 25.2.93 (nova Lei Portuária), revogou de "modo expresso" o inciso VIII do artigo em epígrafe que assegurava preferência ao sindicalizado nos serviços portuários.*

Deixamos bem esclarecido, no item anterior, que todo o art. 544 perdeu eficácia com a vigência da Constituição Federal de 1988.

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical cujo desconto independe dessas formalidades.

Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o 10º (décimo) dia subseqüente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais, relativas à apropriação indébita.

NOTA

1) Tem o artigo o texto que lhe deu o Dec.-lei n. 925, de 10 de outubro de 1969.

2) *O art. 462, da CLT, dispondo sobre o mesmo assunto, estatui que são lícitos os descontos efetuados pelo empregador por motivo de adiantamentos, de prescrições legais e de convenções ou acordos coletivos de trabalho. Tem a Justiça do Trabalho entendido que, através de sentença normativa, não ofende a lei a determinação de descontos salariais para pagamento de contribuições ao sindicato quando os associados deste assim decidiram em assembléia regularmente convocada. Têm os Tribunais do Trabalho, ainda, decidido que tais descontos só poderão efetivar-se depois de o empregado tê-lo autorizado ou depois de transcorrido breve prazo sem manifestar-se contrário a eles.*

A Constituição Federal de 1988, no art. 8º, IV, conservou a contribuição sindical compulsória (o antigo imposto sindical).

3) *A recusa do empregador em descontar a mensalidade sindical do salário do empregado acarreta multa de 107,17 a 5.358,69 UFIRs.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Desconto assistencial. Nos termos do art. 545 da CLT, nenhum desconto (salvo o da contribuição sindical) poderá ser efetuado pelo empregador nos salários do empregado sem a prévia autorização deste. Recurso ordinário da d. Procuradoria Regional provido para adaptar-se a cláusula do desconto assistencial ao PN-74/TST. TST, SDC, RO-DC80465/93.4, *in* DJU 16.12.94, p. 35.011.

2) Dissídio coletivo. Liberação de dirigente sindical. A inserção no instrumento normativo, de cláusula que assegura a liberação de dirigente sindical, sem prejuízo da remuneração, somente é possível mediante acordo, *ex vi* do § 2º, do art. 543, da CLT. TST, SDC, RO-DC-97.010/93.8, *in* DJU 16.12.94, p. 35.021.

3) Contribuição confederativa. Contribuição assistencial. Instituição através de sentença normativa homologatória de conciliação celebrada em dissídio coletivo. Impossibilidade. Não tem a Justiça do Trabalho competência para instituir, mesmo através de sentença homologatória de conciliação celebrada em ação de dissídio coletivo, cláusula sobre contribuição confederativa e sobre contribuição assistencial, porque tal não se constitui em "condição de trabalho", extrapolando a sua competência material (§ 2º do art. 114/CF). TST, SDC, RO-DC-112865/94.5, *in* DJU 16.12.94, p. 35.030.

4) Sindicato. Contribuição assistencial. Cobrança. Segundo dispõe o art. 545, CLT, o desconto de contribuição assistencial por parte do empregador, pressupõe expressa autorização dos empregados. STJ, 2ª T., 45371/2, *in* DJU 28.11.94, p. 32.606.

Art. 546. (Depois da Constituição de 1988 o artigo perdeu eficácia e sua redação era a seguinte: *"Às empresas sindicalizadas é assegurada preferência, em igualdade de condições, nas concorrências para exploração de serviços públicos, bem como nas concorrências para fornecimento às repartições federais, estaduais e municipais e às entidades paraestatais)"*.

NOTA

1) *Repetimos a crítica que fizemos ao art. 544. Se o empregador exerce um direito ao recusar-se a integrar o quadro associativo de um sindicato, não pode sofrer qualquer prejuízo por isso. Bem compreendemos o esforço que o Poder Público faz para incentivar a sindicalização, mas esse não é o melhor caminho.*

É norma ofensiva ao preceituado no inciso XX do art. 5º da Constituição.

Art. 547. É exigida a qualidade de sindicalizado para o exercício de qualquer função representativa de categoria econômica ou profissional, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como para o gozo de favores ou isenções tributárias, salvo em se tratando de atividades não econômicas.

Parágrafo único. Antes da posse ou exercício das funções a que alude o artigo anterior ou de concessão dos favores, será indispensável comprovar a sindicalização, ou oferecer prova, mediante certidão negativa da autoridade regional do Ministério do Trabalho, de que não existe sindicato no local onde o interessado exerce a respectiva atividade ou profissão.

NOTA

1) *Renovamos, aqui, a crítica feita aos arts. 544 e 546. É claro que nos referimos, apenas aos favores que o legislador concede ao trabalhador porque é sindicalizado e que estão reunidos no art. 544. Todavia, a exigência da sindicalização para aqueles que vão ocupar cargos de representação de uma categoria econômica ou profissional, parece-nos correta. Em verdade, só aqueles que pertencem ao quadro social de um sindicato podem ter a oportunidade de conhecer todos os problemas e aspirações da profissão. Ademais, o ato de filiação é indicativo de bom grau de solidariedade profissional.*

A norma se concilia com o princípio da igualdade de todos perante a Lei (art. 5º da Constituição Federal).

2) *A 4 de março de 1993, o Sr. Presidente da República sancionou a Lei n. 8.632 (*in *DOU de 5.3.93), cujo art. 1º tem a seguinte redação:*

"É concedida anistia aos dirigentes ou representantes sindicais que, no período compreendido entre 5 de outubro de 1988 e a publicação desta Lei, sofreram punições em virtude de motivação política, de participação em movimento reivindicatório ou outra modalidade de exercício do mandato ou representação sindical, assegurado o pagamento dos salários do período da suspensão disciplinar e, aos demitidos, a reintegração ao emprego com todos os direitos".

O Presidente da República vetou o art. 2º que tinha a seguinte redação:

"A anistia de que trata o artigo anterior não beneficia aqueles cuja punição tiver decorrido de falta grave, apurada nos termos das alíneas a, c, d *e* l *do art. 482 da CLT."*

É justificado o veto com a alegação de que, na proposta oriunda do Executivo, não era discriminada qualquer falta grave para efeito de inaplicação da anistia. Por outras palavras, propôs o Executivo ao Congresso que, na ocorrência de qualquer falta grave, o dirigente não seria beneficiado pela anistia (a "lex oblivionis" dos romanos). Como vimos há pouco, o Congresso considerou inaplicável a anistia a apenas quatro das 12 faltas graves arroladas no art. 482 do Estatuto Obreiro, o que ensejou o veto presidencial.

De frisar-se o seguinte ponto: a eficácia da Lei n. 8.632 vai de 5 de outubro de 1988 a 5 de março de 1993, data da publicação da Lei; a do art. 8º do ADCT vai de 18 de setembro de 1946 a 5 de outubro de 1988 — data da promulgação da Constituição.

SEÇÃO VII

Da Gestão Financeira do Sindicato e sua Fiscalização

Art. 548. Constituem o patrimônio das associações sindicais:

a) as contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de contribuição sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;

b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas assembléias gerais;

c) os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos;

d) as doações e legados;

e) as multas e outras rendas eventuais.

NOTA

1) *O patrimônio das entidades sindicais é constituído de duas partes distintas: uma, representada pela contribuição sindical, de caráter compulsório; outra, pela contribuição dos associados, pelos legados, etc. É compreensível o controle estatal sobre o uso da primeira parte do patrimônio, máxime devido à sua parafiscalidade.*

Se o Estado delegou ao sindicato o poder de receber a contribuição prevista em lei, assiste-lhe o direito de dizer em que essa receita há de ser aplicada.

É o direito mais elementar do mandante em relação ao mandatário. Este pode renunciar à contribuição se não quiser aplicá-la nos termos da lei.

Perdeu validade a Portaria n. 32, de 18.1.68, do MTb, regulando o recebimento, pelas entidades sindicais, de empréstimo, doação e legado. Contraria o disposto no art. 8º da Constituição Federal.

Art. 549. A receita dos sindicatos, federações e confederações só poderá ter aplicação na forma prevista nos respectivos orçamentos anuais, obedecidas as disposições estabelecidas na lei e nos seus estatutos.

§ 1º Para alienação, locação ou aquisição de bens imóveis, ficam as entidades sindicais obrigadas a realizar avaliação prévia pela Caixa Econômica Federal ou pelo Banco Nacional da Habitação ou, ainda, por qualquer outra organização legalmente habilitada a tal fim.

§ 2º Os bens imóveis das entidades sindicais não serão alienados sem a prévia autorização das respectivas assembléias gerais, reunidas com a presença da maioria absoluta dos associados com direito a voto ou dos Conselhos de Representantes com a maioria absoluta dos seus membros.

§ 3º Caso não seja obtido o *quorum* estabelecido no parágrafo anterior, a matéria poderá ser decidida em nova assembléia geral, reunida com qualquer número de associados com direito a voto, após o transcurso de 10 (dez) dias da primeira convocação.

§ 4º Nas hipóteses previstas nos §§ 2º e 3º a decisão somente terá validade se adotada pelo mínimo de 2/3 (dois terços) dos presentes, em escrutínio secreto.

§ 5º Da deliberação da assembléia geral, concernente à alienação de bens imóveis, caberá recurso voluntário, dentro do prazo de 15 (quinze) dias, ao Ministro do Trabalho, com efeito suspensivo.

§ 6º A venda do imóvel será efetuada pela diretoria da entidade, após a decisão da Assembléia Geral ou do Conselho de Representantes, mediante concorrência pública, com edital publicado no *Diário Oficial da União* e na imprensa diária, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de sua realização.

§ 7º Os recursos destinados ao pagamento total ou parcelado dos bens imóveis adquiridos serão consignados, obrigatoriamente, nos orçamentos anuais das entidades sindicais.

NOTA

1) *A aplicação da receita dos sindicatos tem de obedecer ao que a respeito dispuserem seus orçamentos anuais e as normas legais específicas e anteriores que não contrariarem a Constituição Federal. Em nosso entender, só o emprego dos dinheiros da contribuição sindical deve obedecer às determinações da CLT; as demais receitas, não.*

2) *A alienação, locação e aquisição de imóveis têm de ser previamente avaliadas pela Caixa Econômica Federal ou entidade legalmente habilitada a realizar tal atividade.*

3) *Em várias passagens deste livro, temos registrado que a expressão poder público usada pelo art. 8º da Constituição Federal tem o mesmo significado de Poder Executivo. De conseqüência, temos observado, complementarmente, que a ingerência do Executivo na vida sindical deve contar com o respaldo da lei para não ser considerada ilegítima.*

Neste passo, cumpre-se acrescentar que, neste particular, o direito anterior foi recebido pela ordem constitucional na medida em que não acarrete o desvirtuamento do que se contém no sobredito dispositivo constitucional, que define e dá as dimensões da autonomia sindical. Nessa linha de pensamento, parece-nos que o § 5º do artigo sob comentário contraria a questionada prescrição constitucional. Destarte, quem quiser protestar contra a deliberação da assembléia que decidiu sobre o destino do imóvel ou sobre a compra de um deles — deve recorrer à Justiça comum.

Na hipótese, é mister provar-se que a assembléia violou alguma disposição legal ou estatutária.

4) *O artigo em epígrafe silencia quanto ao procedimento do sindicato nos casos de locação ou de aquisição de imóveis. No caso, aplica-se o disposto no art. 524, letra "c", desta Consolidação. As deliberações da assembléia geral serão tomadas por escrutínio secreto e de conformidade com o que sobre o assunto constar dos estatutos sociais.*

Art. 550. Os orçamentos das entidades sindicais serão aprovados, em escrutínio secreto, pelas respectivas Assembléias Gerais ou Conselho de Representantes, até 30 (trinta) dias antes do início do exercício financeiro a que se referem, e conterão a discriminação da receita e da despesa (depois da Constituição de 1988 perderam eficácia as palavras finais do "caput" do artigo e que eram as seguintes: *"... na forma das instruções e modelos expedidos pelo Ministério do Trabalho").*

§ 1º Os orçamentos, após a aprovação prevista no presente artigo, serão publicados, em resumo, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da realização da respectiva Assembléia Geral ou da reunião do Conselho de Representantes, que os aprovou, observada a seguinte sistemática:

a) no *Diário Oficial da União* — Seção I — Parte II, os orçamentos das confederações, federações e sindicatos de base interestadual ou nacional;

b) no órgão de imprensa oficial do Estado ou Território ou jornal de grande circulação local, os orçamentos das federações estaduais e sindicatos distritais municipais, intermunicipais e estaduais.

§ 2º As dotações orçamentárias que se apresentarem insuficientes para o atendimento das despesas, ou não incluídas nos orçamentos correntes, poderão ser ajustadas ao fluxo dos gastos, mediante a abertura de créditos adicionais solicitados pela Diretoria da entidade às respectivas Assembléias Gerais ou Conselhos de Representantes, cujos atos concessórios serão publicados até o último dia do exercício correspondente, obedecida a mesma sistemática prevista no parágrafo anterior.

§ 3º Os créditos adicionais classificam-se em:

a) suplementares, os destinados a reforçar dotações alocadas no orçamento; e

b) especiais, os destinados a incluir dotações no orçamento, a fim de fazer face às despesas para as quais não se tenha consignado crédito específico.

§ 4º A abertura dos créditos adicionais depende da existência de receita para sua compensação, considerando-se, para esse efeito, desde que não comprometidos:

a) o *superavit* financeiro apurado em balanço do exercício anterior;

b) o excesso de arrecadação, assim entendido o saldo positivo da diferença entre a renda prevista e a realizada, tendo-se em conta, ainda, a tendência do exercício; e

c) a resultante da anulação parcial ou total de dotações alocadas no orçamento ou de créditos adicionais abertos no exercício.

§ 5º Para efeito orçamentário e contábil sindical, o exercício financeiro coincidirá com o ano civil, a ele pertencendo todas as receitas arrecadadas e as despesas compromissadas.

NOTA

1) *O artigo tem a redação dada pela Lei n. 6.386, de 9 de dezembro de 1976.*

2) *Dispõe o Dec.-lei n. 772, de 19 de agosto de 1969, que "sem prejuízo do disposto no art. 183, do Dec.-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967, as entidades ou organizações em geral, dotadas de personalidade jurídica de Direito Privado, que se utilizem de contribuições para fins sociais (Dec.-lei n. 27, de 14 de novembro de 1966) ou recebam transferências do orçamento da União, estarão sujeitas também à auditoria externa, a cargo da Inspetoria Geral de Finanças do Ministério em cuja área de competência se enquadrarem". Reza o supracitado art. 183, do Dec.-lei n. 200, que "as entidades e organizações em geral, dotadas de personalidade jurídica de Direito Privado, que recebem contribuições parafiscais e prestam serviços de interesse público ou social, estão sujeitas à fiscalização do Estado nos termos e condições estabelecidos na legislação pertinente a cada uma". Ambos os dispositivos, no que tange ao controle orçamentário dos sindicatos, se completam.*

Dissemos, algures, que o controle ministerial deveria exercer-se, apenas, sobre os dinheiros oriundos da contribuição sindical. O parágrafo único do art. 1º, do já citado Dec.-lei n. 772, é bem claro a respeito deste ponto: "Se a entidade ou organização dispuser de renda própria de outra natureza, a auditoria se limitará ao emprego daquelas contribuições e transferências".

3) *A Lei n. 6.836, de 9 de dezembro de 1976, alterou profundamente toda a parte desta Consolidação relativa à contabilidade das entidades sindicais.*

Em razão desse fato, cabia ao Ministério do Trabalho substituir a Portaria n. 3.209, de 25 de março de 1970, que continha instruções sobre os registros contábeis das organizações sindicais de qualquer grau. Não o fez até hoje.

Como os sindicatos brasileiros ainda não tiveram tempo de adaptar-se ao espírito e à letra do art. 8º da Constituição Federal, que lhes assegura a liberdade de fazer ou de realizar muito mais que sob o império da Constituição de 1967, Emenda n. 1/69, vamos resumir, nas linhas subseqüentes os pontos da referida Portaria que não se atritam com a Carta Magna.

A) *Devem as entidades sindicais possuir os seguintes livros de contabilidade: Diário, Caixa e Inventário dos Bens, em cujas folhas o Conselho Fiscal aporá sua rubrica.*

Na primeira e última página de cada um desses livros de contabilidade, serão lançados os termos de abertura e encerramento assinados pelo Presidente, pelo Diretor Tesoureiro e pelo profissional legalmente habilitado a promover os registros contábeis.

B) *Os membros do Conselho Fiscal, por ocasião da apreciação das contas apresentadas pela Diretoria, visarão, nos livros, as folhas em que foram feitos os registros contábeis do exercício em exame. Onde não houver um profissional devidamente registrado no Conselho Regional de Contabilidade, a escrituração poderá ser feita por pessoa designada pela Diretoria, mas "ad referendum" da assembléia geral.*

C) *Nenhum impedimento legal existe à escrituração por meio de sistema mecânico ou eletrônico.*

D) *Não é este o lugar apropriado para informarmos quais os cuidados com que a entidade deve conservar seus livros contábeis. Limitamo-nos a salientar que eles, corretamente escriturados e tendo como apoio documentação adequada, formam prova das mais sólidas para demonstrar a honestidade dos administradores do sindicato. Constituem o escudo que suportam e destróem as arremetidas da maledicência ou da calúnia.*

E) *Resta-nos falar da insuficiência das dotações orçamentárias para atender a despesas imprevistas. No*

caso, deve a diretoria provar à assembléia geral extraordinária que há recursos disponíveis para fazer face aos créditos adicionais.

F) *Associado ou membro da diretoria ou do Conselho Fiscal que queiram protestar contra tais créditos suplementares, devem recorrer ao Judiciário estadual.*

O resumo que acabamos de fazer da Portaria n. 3.209 acima referida exclui os pontos que consideramos inconciliáveis com a nova ordem constitucional.

Não ofende ao art. 8º da Constituição Federal o que se prescreve no artigo sob comentário. Tem o Estado o direito de fiscalizar o uso da contribuição compulsória recebida pelas entidades sindicais. Aliás, a legislação anterior, mantida pela nova ordem constitucional, submete a essa fiscalização ou auditoria outras entidades de direito privado que recebem ajuda financeira do Estado.

Art. 551. Todas as operações de ordem financeira e patrimonial serão evidenciadas pelos registros contábeis das entidades sindicais, executados sob a responsabilidade de contabilista legalmente habilitado (perderam eficácia, depois da Constituição de 1988, as seguintes partes desse artigo: *a)* "caput" — *"... em conformidade com o plano de contas e as instruções baixadas pelo Ministério do Trabalho"; Parágrafo 6º: "Os livros e fichas ou formulários contínuos serão obrigatoriamente submetidos a registro e autenticação das Delegacias Regionais do Trabalho localizadas na base territorial da entidade"; Parágrafo 7º: "...inclusive no que se refere ao registro e autenticação da Delegacia Regional do Trabalho local"; Parágrafo 8º: "...cabendo ao Ministro do Trabalho estabelecer prazos e procedimentos para a sua elaboração e destinação").*

§ 1º A escrituração contábil a que se refere este artigo será baseada em documentos de receita e despesa, que ficarão arquivados nos serviços de contabilidade, à disposição dos órgãos responsáveis pelo acompanhamento administrativo e da fiscalização financeira da própria entidade, ou do controle que poderá ser exercido pelos órgãos da União, em face da legislação específica.

§ 2º Os documentos comprobatórios dos atos de receita e despesa, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser incinerados, após decorridos 5 (cinco) anos da data de quitação das contas pelo órgão competente.

§ 3º É obrigatório o uso do livro Diário, encadernado, com folhas seguidas e tipograficamente numeradas, para a escrituração, pelo método das partidas dobradas, diretamente ou por reprodução, dos atos ou operações que modifiquem ou venham a modificar a situação patrimonial da entidade, o qual conterá, respectivamente, na primeira e na última páginas, os termos de abertura e de encerramento.

§ 4º A entidade sindical que se utilizar de sistema mecânico ou eletrônico para sua escrituração contábil, poderá substituir o Diário e os livros facultativos ou auxiliares por fichas ou formulários contínuos, cujos lançamentos deverão satisfazer a todos os requisitos e normas de escrituração exigidos com relação aos livros mercantis, inclusive no que respeita a termos de abertura e de encerramento e numeração seqüencial e tipográfica.

§ 5º Na escrituração por processos de fichas ou formulários contínuos, a entidade adotará livro próprio para inscrição do balanço patrimonial e da demonstração do resultado do exercício, o qual conterá os mesmos requisitos exigidos para os livros de escrituração.

§ 6º (V. nota no *caput* do artigo).

§ 7º As entidades sindicais manterão registro específico dos bens de qualquer natureza, de sua propriedade, em livros ou fichas próprias, que atenderão às mesmas formalidades exigidas para o livro Diário.

§ 8º As contas dos administradores das entidades sindicais serão aprovadas, em escrutínio secreto, pelas respectivas Assembléias Gerais ou Conselhos de Representantes, com prévio parecer do Conselho Fiscal.

NOTA

1) *No artigo em epígrafe é dito, em tom imperativo, que a escrituração contábil das entidades sindicais tem de estar a cargo de contabilista legalmente habilitado. Este profissional só se considera legalmente apto para exercer sua profissão quando tiver atendido às exigências do Dec.-lei n. 9.295, de 27 de maio de 1946 e, sobretudo, estar registrado no órgão competente do Ministério da Educação e Conselho Regional de Contabilidade. O artigo em epígrafe faz alusão ao contabilista como pessoa física, mas sua lei específica admite a constituição de empresas de contabilidade, as quais, como é óbvio, também podem incumbir-se da escrituração das entidades sindicais.*

2) *A fiscalização financeira dos organismos sindicais é atribuída às Delegacias Regionais, por intermédio das Comissões de Auditagem Sindical. O artigo em epígrafe, na sua redação anterior, revogada pela Lei n. 6.386, de 9 de dezembro de 1976, obrigava as entidades sindicais a enviarem ao Ministério do Trabalho, até o dia 30 de junho de cada ano, relatório das principais ocorrências do exercício anterior e instruído com o comparativo da receita orçada com a arrecadada. Não mais se exige esse relatório.*

3) *Os documentos da receita e despesa, em que se baseia a escrituração contábil, ficarão arquivados na própria entidade e à disposição da fiscalização financeira da própria entidade. Por outras palavras, nenhum documento é remetido ao Ministério do Trabalho ou a qualquer de suas dependências que tenha por finalidade o controle financeiro do sindicato, federação ou confederação. Esse controle tem de ser feito na própria sede da entidade, pelo agente do Poder Público competente para desempenhar tal atribuição. Tais documentos podem ser destruídos cinco anos após a data da quitação das contas pelo órgão competente da entidade, que, no caso, de Sindicato, é a Assembléia Geral e, no de associações de grau superior, o Conselho de Representantes, com prévio parecer do Conselho Fiscal.*

Para bem observar-se o disposto no art. 8º da Constituição Federal de 1988, o controle financeiro das entidades sindicais, por parte do Ministério do Trabalho, deve limitar-se à receita produzida pela contribuição compulsória.

Art. 552. Os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou entidades sindicais ficam equiparados ao crime de peculato, julgado e punido na conformidade de legislação penal.

NOTA

1) *A Lei n. 2.860, de 31 de agosto de 1956, assegura prisão especial aos dirigentes sindicais.*

2) *Peculato — segundo o art. 312, do Código Penal — é "apropriar-se o funcionário público de dinheiro, valor ou qualquer outro bem móvel, público ou particular, de que tem a posse em razão do cargo, ou desviá-lo, em proveito próprio ou alheio: reclusão de 2 a 12 anos, e multa, de dez mil a cem mil cruzeiros". Será culposo o peculato quando o funcionário, sem intenção dolosa, concorre para o crime de outrem: detenção de 3 meses a um ano. Equiparando a malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou entidades sindicais ao crime de peculato, o legislador revelou, ainda, sofrer forte influência daqueles que sempre encararam o sindicato como pessoa jurídica de Direito Público e, conseqüentemente, sempre consideraram o administrador sindical um servidor público. De notar que o artigo em epígrafe é aplicável, também, às associações profissionais.*

SEÇÃO VIII

Das Penalidades

Art. 553. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas, segundo o seu caráter e a sua gravidade, com as seguintes penalidades:

a) multa de 2 (dois) a 100 (cem) valores de referência regionais, dobrada, na reincidência;

As alíneas *b*, *c*, *d*, *e*, *f* e os dois parágrafos do art. 553 perderam eficácia com o advento da Constituição Federal de 1988 e tinham a seguinte redação: "*b)* suspensão de diretores por prazo não superior a trinta dias; *c)* destituição de diretores ou de membros de conselho; *d)* fechamento do sindicato, federação ou confederação por prazo nunca superior a seis meses; *e)* cassação da carta de reconhecimento; *f)* multa de 1/3 (um terço) do valor de referência regional, aplicável ao associado que deixar de cumprir sem causa justificada, o disposto no parágrafo único do art. 589. *§ 1º* A imposição de penalidades aos administradores não exclui a aplicação das que este artigo prevê para a associação. *§ 2º* Poderá o Ministro do Trabalho determinar o afastamento preventivo de cargo ou representação sindicais de seus exercentes, com fundamento em elementos constantes de denúncia formalizada que constituam indício veemente ou início de prova bastante do fato ou da autoria denunciados".

NOTA

1) *De todo o texto do art. 553 só sobreviveu à nova ordem constitucional a alínea a porque nela se prevê u'a multa para quem violar disposição do Capítulo.*

Art. 554. Com o advento da Constituição Federal de 1988, o artigo perdeu eficácia e tinha a seguinte redação: *"Destituída a administração, na hipótese da alínea* c *do artigo anterior, o Ministro do Trabalho nomeará um delegado para dirigir a associação e proceder, dentro do prazo de 90 dias, em assembléia geral por ele convocada e presidida, à eleição dos novos diretores e membros do Conselho Fiscal".*

NOTA

1) *O dispositivo sob análise é inconciliável com os termos do art. 8º, combinado com o art. 5º, ambos da Constituição Federal de 1988.*

Só a Justiça Comum tem o poder de dissolver uma entidade sindical.

Tem o assunto relevância que ninguém ousa negar e, por isso mesmo, é necessário que o Congresso Nacional, com a maior brevidade possível, nos diga quando, e como, uma entidade sindical poderá ser dissolvida ou sua diretoria afastada. Entrementes, deverse-á obedecer ao disposto no Dec.-lei n. 9.085, de 25.3.46, que regula a dissolução das sociedades civis.

A destituição dos administradores da entidade sindical é feita nos moldes dos seus estatutos e nas hipóteses neles previstas. Aos atingidos por essa medida, resta o recurso ao Judiciário.

Art. 555. (Depois do advento da Constituição de 1988, perdeu eficácia o art. 555, cuja redação era a seguinte: *"A pena* de cassação da carta de reconhecimento será imposta à entidade sindical: *a)* que deixar de satisfazer as condições de constituição e funcionamento estabelecidas nesta Lei; *b)* que se recusar ao cumprimento de ato do Presidente da República, no uso da faculdade conferida pelo art. 536; *c)* que criar obstáculos à execução da política econômica adotada pelo Governo").

NOTA

1) *Consoante o disposto no inciso XIX do art. 5º da Constituição Federal de 1988, dissolução de uma sociedade sem fins lucrativos (como o é a entidade sindical) só poderá ser determinada por decisão judicial passada em julgado.*

E a cassação da carta de reconhecimento de entidade sindical equivale à sua dissolução.

Art. 556. A cassação da carta de reconhecimento da entidade sindical não importará o cancelamento de seu registro, nem, conseqüentemente, a sua dissolução, que se processará de acordo com as disposições da lei que regulam a dissolução das associações civis.

Parágrafo único. No caso de dissolução, por se achar a associação incursa nas leis que definem crimes contra a personalidade internacional, a estrutura e a segurança do Estado e a ordem política e social, os seus bens, pagas as dívidas decorrentes das suas responsabilidades, serão incorporados ao patrimônio da União e aplicados em obras de assistência social.

NOTA

1) *Já foi assinalado que, nos termos do inciso XIX do art. 5º da Constituição Federal promulgada a 5 de outubro de 1988, só por decisão judicial transitada em julgado é que se pode dissolver uma associação civil. Esta norma da Lei Fundamental, como é evidente, se aplica às entidades sindicais.*

Em falta de legislação específica que regule o inciso constitucional no tocante às associações sindi-

cais, entendemos que o Dec.-lei n. 9.085, de 25 de março de 1946, ainda em vigor, poderá ser invocado pela Justiça para dissolver uma organização sindical.

Não foi recebido pela nova ordem constitucional o art. 6º desse diploma legal: "As sociedades ou associações que houverem adquirido personalidade jurídica, mediante falsa declaração de seus fins, ou que, depois de registradas, passarem a exercer atividades das previstas no art. 2º, serão suspensas pelo Governo, por prazo não excedente de seis meses".

O supracitado dispositivo constitucional diz que, também, a suspensão de atividades de uma associação só pode ser determinada pela Justiça.

Todavia, o § 1º do art. 6º, do Dec.-lei n. 9.085, diz que a dissolução de uma associação há de resultar de uma decisão da Justiça, e, neste particular, fica de bem com a Constituição.

Vejamos os casos que, segundo esse mesmo diploma legal, autorizam a extinção de uma associação. Reza seu art. 2º serem eles: quando o objeto da sociedade, ou circunstância relevante indique destino ou atividade ilícitos ou contrários, nocivos ou perigosos ao bem público, à segurança do Estado e da coletividade, à ordem pública ou social, à moral e aos bons costumes. Tais fatos também podem justificar a recusa do registro dos atos constitutivos da sociedade. O preceito foi repetido, muitos anos depois, na Lei dos Registros Públicos (Lei n. 6.015, de 31.12.73).

Voltamos a dizer que o ideal é elaborar uma lei que regule o referido inciso XIX do art. 5º da Constituição Federal, fazendo enfoque especial das entidades sindicais. Entrementes, o mencionado Dec.-lei n. 9.085 pode ser usado, ainda que parcialmente, pela Justiça.

2) *O artigo sob comentário não contraria a Constituição Federal de 1988.*

Seu conteúdo, porém, serve de respaldo a um pedido, à Justiça, de dissolução da entidade sindical que desenvolver atividade qualificada como criminosa por lei.

Deixando à margem aspectos da questão, já apreciados em notas anteriores, vamos nos deter, apenas, no exame do parágrafo único do artigo em estudo. Diz ele que, no caso de dissolução, por se achar a associação incursa nas leis que definem os crimes contra a personalidade internacional, a estrutura e a segurança do Estado e a ordem política e social, os seus bens, depois de pagas as dívidas, serão incorporados ao patrimônio da União e aplicados em obras de assistência social.

Estaríamos inteiramente de acordo com o preceito se nele fosse dito que passariam a pertencer à União os bens da associação adquiridos com os recursos provindos da contribuição sindical compulsória. Mas, a disposição é por demais abrangente. Inclui, nessa incorporação ao patrimônio da União, também os bens que se adquiriram com os recursos provenientes das receitas próprias (mensalidades, contribuição assistencial, doações, legados etc.).

Sob esse aspecto, a norma tem o vício da inconstitucionalidade porque a autoriza a apropriação, pela União, de bens adquiridos pelos associados (incisos XXII e XXIV do art. 5º da CF).

3) *A dissolução de uma entidade sindical pode resultar, também, de uma decisão de seus associados e, no caso, o seu patrimônio terá o destino indicado nos estatutos sociais.*

4) *A cessação das atividades de uma entidade sindical por decisão judicial passada em julgado não impede a constituição de novo sindicato que vá representar a mesma categoria profissional ou econômica.*

Lembramo-nos, aqui, da hipótese de serem fraudados os atos constitutivos de uma entidade profissional ou econômica. Provada em juízo essa irregularidade, é previsível a decretação da extinção da entidade.

Art. 557.

As penalidades de que trata o art. 553 serão impostas:

a) a da alínea "a", pelo Delegado Regional do Trabalho, com recurso para o Ministro de Estado;

Depois da Constituição de 1988, perderam eficácia as seguintes partes desse artigo: *"a)* ... e *b...*; *b)* as demais, pelo Ministro de Estado; § 1º. Quando se tratar de associações de grau superior as penalidades serão impostas pelo Ministro de Estado, salvo se a pena for de cassação da carta de reconhecimento de confederação, caso em que a pena será imposta pelo Presidente da República".

§ 2º Nenhuma pena será imposta sem que seja assegurada defesa ao acusado.

NOTA

1) *O artigo sob estudo dividia entre o Delegado Regional do Trabalho, Ministro do Trabalho e Presidente da República a competência para impor as sanções relacionadas no art. 553, o qual, como já informamos, saiu da órbita jurídica por ser incompatível com a nova Constituição Federal. Sobrou apenas a alínea* a *que assegura ao Delegado Regional do Trabalho a faculdade de aplicar multas àqueles que infringirem disposições do Capítulo I do Título VII desta Consolidação.*

As demais penalidades reunidas no referido artigo consolidado não mais se incluem na competência tanto do Ministro do Trabalho como do Presidente da República.

A 24 de outubro de 1989, segundo a Lei n. 7.855, as multas foram triplicadas e convertidas em BTN.

SEÇÃO IX

Disposições Gerais

Art. 558.

São obrigadas ao registro todas as associações profissionais constituídas por atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, de acordo com o art. 511 e na conformidade do quadro de atividades e profissões a que alude o Capítulo II deste Título. As associações profissionais registradas nos termos deste artigo poderão representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses individuais dos associados relativos à sua atividade ou profissão, sendo-lhes também extensivas as perrogativas contidas na alínea "d" e no parágrafo único do art. 513.

§ 1º O registro a que se refere o presente artigo competirá às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho ou às repartições autorizadas em virtude de lei.

§ 2º O registro das associações far-se-á mediante requerimento, acompanhado da cópia autêntica dos estatutos e da declaração do número de associados, do patrimônio e dos serviços sociais organizados.

§ 3º As alterações dos estatutos das associações profissionais não entrarão em vigor sem aprovação da autoridade que houver concedido o respectivo registro.

NOTA

1) *Recordamos, neste passo, o que dissemos na nota do art. 515, a propósito da impossibilidade legal de ser criada mais de uma associação profissional em relação à mesma categoria profissional ou econômica, numa dada base territorial.*

Com o advento da Carta Constitucional de 1988, não mais se exige respeito ao quadro de atividades e profissões a que alude o art. 577 desta Consolidação. Ocioso lembrar que as novas entidades sindicais deverão representar categorias definidas no art. 511 e onde ainda elas não contam com representação sindical. Decorrente desta observação, vem que um sindicato, de regra, só pode representar uma categoria profissional ou econômica.

Cabe-nos frisar que o Ministério do Trabalho tem deferido o arquivamento de atos constitutivos do sindicato que não precisaram passar pela etapa representada pelas associações profissionais. É certo, porém, que a Constituição Federal, no art. 8º faz referência expressa às associações profissionais.

2) *Com a superveniência da Instrução Normativa n. 1, de 17.7.97, do MT, o Ministério do Trabalho deixou de ser simples arquivo de atos constitutivos de entidades sindicais e passou a ser o órgão em que terão elas de registrar-se.*

Art. 559. O Presidente da República, excepcionalmente e mediante proposta do Ministro do Trabalho, fundada em razões de utilidade pública poderá conceder, por decreto, às associações civis constituídas para a defesa e coordenação de interesses econômicos e profissionais e não obrigadas ao registro previsto no artigo anterior, a prerrogativa da alínea "d" do art. 513 deste Capítulo.

Art. 560. Não se reputará transmissão de bens, para efeitos fiscais, a incorporação do patrimônio de uma associação profissional ao da entidade sindical, ou das entidades aludidas entre si.

Art. 561. A denominação "sindicato" é privativa das associações profissionais de primeiro grau, reconhecidas na forma desta Lei.

NOTA

1) *Esta norma, associada ao que se estabelece na Lei de Registros Públicos, proíbe o registro de qualquer pessoa jurídica com denominação de "sindicato".*

A prerrogativa, contida na alínea "d" do art. 513 referido no art. 559 é a de colaborar com o Estado no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal.

Art. 562. As expressões "federação" e "confederação", seguidas da designação de uma atividade econômica ou profissional, constituem denominações privativas das entidades sindicais de grau superior.

NOTA

1) *A nota ao art. 561 é extensiva ao artigo em epígrafe. De observar que a vedação legal só se refere, no caso do artigo sob estudo, ao uso das expressões "federação" ou "confederação", seguidas da designação de uma atividade econômica ou profissional. Fora daí, nada impede o emprego das palavras federação e confederação.*

Art. 563. Revogado pelo DL 925, 10.10.69, DOU 13.10.69, LTr 33/636.

Art. 564. Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

NOTA

1) *Não se deve interpretar o artigo em epígrafe com muito rigor. O que nele se diz é que o sindicato não deve desenvolver atividade econômica, como um fim em si mesmo. Nada impede — em nosso entendimento — que o sindicato exerça certas atividades tendentes a proteger seu patrimônio contra os efeitos corrosivos da inflação, por exemplo. Não será também atividade econômica a venda aos associados de certos produtos, sob condições mais favoráreis que as do mercado, de molde a não deixar qualquer lucro para o sindicato.*

O dispositivo em foco não se harmoniza com o espírito e a letra do art. 8º da Constituição Federal, embora não o viole.

Seria desejável que a futura lei sindical se ocupasse do assunto, proibindo, no máximo, o emprego do dinheiro da contribuição sindical compulsória em operações de especulação financeira.

Art. 565. (Depois da Constituição de 1988, perdeu eficácia o art. 565 e cuja redação era a seguinte: *"As entidades sindicais reconhecidas nos termos desta Lei não poderão filiar-se a organizações internacionais, nem com elas manter relações, sem prévia licença concedida por decreto do Presidente da República").*

NOTA

1) *A liberdade sindical, como conceituada pelo art. 8º da Constituição Federal de 1988, não tolera a restrição contida no art. sob comentário.*

Se, no plano interno, já contamos com centrais sindicais que se inspiram em ideologias distintas por que motivo deve a lei impedir que as entidades sindicais brasileiras, no plano internacional, se filiem a esta ou aquela central?

Parece-nos que a norma agasalhada no artigo em estudo perdeu eficácia com o advento da atual Carta Magna.

Anteriormente, era a matéria regulada pelo Dec.-lei n. 1.149, de 28 de janeiro de 1971, regulamentado pelo Decreto n. 68.465, de 2 de abril de 1971.

Art. 566. (Depois da Constituição de 1988, perdeu esse artigo toda eficácia e sua redação era a seguinte: *Não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais.*

Parágrafo único. *Excluem-se da proibição constante deste artigo os empregados das sociedades de economia mista, da Caixa Econômica Federal e das fundações criadas ou mantidas pelo Poder Público da União, dos Estados e Municípios"*).

NOTA

1) *Estabelece o inciso VI do art. 37 da Constituição Federal de 1988 que "é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical".*

Em face dessa norma, o artigo sob comentário perdeu completamente sua eficácia.

Está em debate uma questão: é esse preceito constitucional de aplicação imediata e, de conseguinte, prescinde ele de regulamentação legal?

A nosso ver, não é auto-aplicável o preceito, eis que há aspectos da sindicalização do servidor público que só a lei ordinária pode disciplinar, tais como característicos de uma categoria funcional, distribuição de sua receita compulsória ou não, forma de constituição das federações e confederações etc. Na prática, têm surgido numerosos sindicatos de funcionários públicos sem nenhuma oposição do poder competente.

A norma constitucional é extensiva aos servidores civis dos três Poderes — Executivo, Legislativo e Judiciário. Assim, os funcionários da administração direta, dos Tribunais (inclusive os magistrados) e do Congresso Nacional adquiriram o direito de sindicalizar-se.

A Constituição só proibiu a sindicalização dos militares e nós incluímos entre eles os membros da polícia militar. Esta a única limitação à sindicalização dos servidores da Nação.

O exame panorâmico do direito comparado faz-nos concluir que a maioria das nações restringe o direito de o funcionário público organizar seu sindicato.

Nosso constituinte, de modo paradoxal, manteve o sindicato único que é incompatível com o regime democrático e, ao mesmo passo, deu à sindicalização do servidor público uma amplitude completamente desconhecida em muitos países.

À luz do § 2º do art. 39 da Constituição Federal os sindicatos de funcionários públicos não podem celebrar convenções ou acordos coletivos. No caso de eclosão de um conflito coletivo de trabalho, resta às partes o caminho da negociação, eis que o Supremo Tribunal Federal tem decidido que o exercício do direito de greve pelo servidor público depende de regulamentação legal.

Arts. 567, 568 e 569. Revogados pelo DL 229, 28.2.67, DOU 28.2.67, LTr 31/137.

CAPÍTULO II

DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

Art. 570. (Depois da Constituição de 1988 perdeu eficácia o art. 570 e cuja redação era a seguinte: *"Os sindicatos* constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo Ministro do Trabalho.

Parágrafo único. Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categorias, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do quadro de atividades e profissões"). (O parágrafo único foi recebido pela nova ordem constitucional, com exceção da sua parte final: "... entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do quadro de atividades e profissões").

NOTA

1) *Reza o inciso II do art. 8º da Constituição Federal de 1988 que o sindicato se organiza para representar uma categoria profissional ou econômica, o que serviu de fundamento ao disposto no art. 511 desta Consolidação, preservando sua eficácia.*

Os sindicatos, constituídos de conformidade com o enquadramento sindical e que adquiriram personalidade jurídica antes da promulgação da Carta Magna, nenhuma alteração sofreram.

Doravante, os novos sindicatos poderão representar categorias que não constem do enquadramento sindical. Outra diretriz importará em ofensa ao inciso I do art. 8º, pois significará que, pela via oblíqua, a fundação de um sindicato depende de autorização do Estado, pois a este competia montar o quadro das atividades profissionais e econômicas.

2) *O parágrafo admite a formação de sindicatos ecléticos que reúnam atividades ou profissões, obedecido o critério de similaridade ou de conexão, sendo essencial que todas elas estejam no mesmo grupo constante do quadro referido no item anterior.*

3) *Dissemos, na Nota n. 1, que o art. 8º da Lei Fundamental convalidou o art. 511 desta Consolidação ao estabelecer que as organizações sindicais representarão categorias profissionais ou econômicas.*

Com arrimo no preceito, podemos inferir que as sociedades civis — sem fins lucrativos — estão impedidas de organizar-se em sindicato, salvo se em futuro próximo uma lei venha dizer que tais associações se incluem numa categoria econômica, o que, evidentemente, será uma estranha ficção jurídica.

Contudo, os empregados dessas sociedades civis têm os elementos para caracterizar uma categoria profissional e, decorrentemente, organizar um sindicato.

Semelhante situação acabará por criar algumas dificuldades na aplicação dos dispositivos e referentes aos processos de dissísio coletivo e aos acordos e convenções coletivas de trabalho.

4) *O enquadramento sindical é simples decorrência do regime unitário ainda vigorante no País, com forte ranço corporativista. Não tem ele razão de ser nos países em que se respeita, integralmente, a liberdade sindical. Paradoxalmente, o Brasil conservou o sindicato único, mas libertou-o de todos os grilhões que o prendiam ao Estado.*

Para o futuro, o enquadramento sindical será apenas de utilidade nos casos de conflitos entre os antigos sindicatos e os novos. Servirá para provar que a entidade de mais antiga já adquirira o direito de representar determinada categoria numa dada base territorial.

Nada impede que os membros de uma categoria, representada por sindicato eclético, dele se dissocie.

5) *O sindicato eclético, de que trata o parágrafo único deste artigo, não deve instaurar a instância do dissídio coletivo em nome de todas as categorias profissionais que, por similaridade ou conexão, são por ele representadas. Trata-se de uma exceção à regra da homogeneidade de interesses de cada grupo profissional e que se situa na raiz do nosso sindicalismo, motivo por que o sindicato eclético deve separar esses grupos para o efeito de uma convenção coletiva ou de um dissídio coletivo. Seguir outra orientação é tentar, irracionalmente, submeter interesses e peculiaridades heterogêneas a disposições uniformes.*

Nada impede que os membros de uma categoria, representada por sindicato eclético, dele se dissocie.

6) *No regime sindical concebido pelo Estado Novo (1937-1945), tinha a Comissão de Enquadramento Sindical (CES) extraordinária importância.*

Com a superveniência da Carta de 1988, a CES perdeu abruptamente suas principais atribuições. Suas deliberações perderam toda e qualquer força.

Uma lei deveria conservar a CES como órgão consultivo e técnico, tanto das entidades sindicais como da Justiça e assim seus serviços seriam de inquestionável valor.

7) *As implicações do art. 8º da Constituição Federal, no tocante à constituição dos sindicatos, assinaladas nas notas anteriores servem, também, para o sindicalismo rural.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Sindicatos. Filiação à federação nacional. Prévio pronunciamento da comissão de enquadramento. Interferência. Unicidade sindical. I. Tendo em vista a nova ordem Constitucional que veda a interferência na criação de sindicatos, não se há falar em pronunciamento prévio da CES. II. O princípio da unicidade sindical "não consiste em exigir que apenas um sindicato represente determinada categoria dentro de determinado território" mas, sim, "está em não permitir que mais de um sindicato atue em nome do mesmo grupo de empregadores ou de empregados em idêntica base territorial" (cf. *Mozart Victor Russomano, in* "Comentários à CLT", 11ª ed., Forense). *in* casu, inocorreu a violação a tal princípio. III. Sendo certo que a sindicalização dimana de laços de solidariedade, não menos correto é que a categoria profissional há de ser composta por aqueles cujas condições de vida resultantes da profissão ou do trabalho comum se identifiquem. IV. Segurança denegada. STJ, 1ª Seção, Mandado de Segurança n. 81, *in* DJ de 25.6.90, p. 6016.

Art. 571. Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, (após a Constituição de 1988, perdeu eficácia a parte final do art. 571 vazada nos seguintes termos: *"... desde que o novo sindicato a juízo da Comissão de Enquadramento Sindical ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.*

NOTA

1) *Temos entendido que os titulares do direito adquirido de pertencer a um sindicato eclético são os associados deste e que integram a categoria que quer desligar-se. Contudo, os não-associados e membros dessa categoria também têm o direito de associar-se, garantido constitucionalmente.*

Dessarte, pensamos que os direitos de ambos os grupos podem convergir harmoniosamente para a formação do novo sindicato se eles se unirem numa assembléia em que se dirá a palavra final sobre o assunto.

2) *A Instrução Normativa n. 1, de 17.7.97 (*in *DOU de 23.7.97), do MTb, revogou a Instrução n. 3, de 10.8.94. Dispõe sobre o registro sindical.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Aos trabalhadores de um certo município, que integram sindicato que tem sede em outro município, mas cuja base territorial abrange aquele município, é assegurado o direito de, em assembléia, criar sindicato de sua categoria, com base territorial no seu município, assim desmembrando-se do sindicato que tem sede no outro município. Inteligência do disposto no art. 8º e seu inciso II, da CF. STF, 2ª T., RE 153.534-SP, *in* Informativo do STF de 10.3.99, p. 3.

2) Não se tratando de categoria diferenciada, submetida a um único estatuto, possível é o desmembramento de segmentos agrupados, agindo os integrantes com a liberdade mitigada no inciso II, do art. 8º, da Constituição Federal. Precedentes: Recurso em Mandado de Segurança n. 21.345/DF, por mim relatado (Min. Marco Aurélio) e Mandado de Segurança n. 20.829/DF, relatado pelo Ministro Célio Borja, com acórdãos publicados na Revista Trimestral de Jurisprudência n. 137/131 e 129/1045, respectivamente. STF, 2ª T., RE 172.293-2, *in* DJU de 4.12.98, p. 23.

Art. 572. Os sindicatos que se constituírem por categorias similares ou conexas, nos termos do parágrafo único do art. 570, adotarão denominação em que fiquem, tanto quanto possível, explicitamente mencionadas as atividades ou profissões concentradas, (depois da Constituição de 1988, perdeu eficácia a parte final do art. 572 vazada nos seguintes termos: *"... de conformidade com o quadro de atividades e profissões ou se se tratar de subdivisões de acordo com o que determinar a Comissão de Enquadramento Sindical")*.

Parágrafo único. Ocorrendo a hipótese do artigo anterior, o sindicato principal terá a denominação alterada, eliminando-se-lhe a designação relativa à atividade ou profissão dissociada.

JURISPRUDÊNCIA

1) Sindicato. Liberdade de Organização e de definição de base territorial pelos empresários interessados. Sindicato representativo das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e afins de Araçatuba e Região. Inteligência e aplicação do artigo 8º, incisos I, II e V, da Constituição da República. Aos empresários, como aos trabalhadores, é facultada a organização de sindicato local, com base territorial municipal ou intermunicipal, mediante dissociação ou desmembramento de sindicatos dotados de bases nacionais, estaduais, interestadu-

ais ou intermunicipais, sem ferir o princípio da unicidade, desde que os sindicatos, por eles organizados, se constituam nos representantes únicos da categoria econômica ou profissional nos municípios dissociados ou desmembrados. Recurso Ordinário ao qual é dado provimento para afastar a ilegitimidade ativa decretada pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho, determinando-se o retorno dos autos do E. Tribunal Regional de origem, para prosseguir no julgamento do Dissídio Coletivo, como entender de direito. TST, SDC, RO-DC- 104614/94.7, *in* DJU 9.12.94, p. 34209.

Art. 573. O agrupamento dos sindicatos em federações obedecerá às mesmas regras que as estabelecidas neste Capítulo para o agrupamento das atividades e profissões em sindicato.

Parágrafo único. As federações de sindicatos de profissões liberais poderão ser organizadas independentemente do grupo básico da confederação, sempre que as respectivas profissões se acharem submetidas, por disposições de lei, a um único regulamento.

Art. 574. Dentro da mesma base territorial, as empresas industriais do tipo artesanal poderão constituir entidades sindicais, de primeiro e segundo graus, distintas das associações sindicais das empresas congêneres, de tipo diferente.

Parágrafo único. (Depois da Constituição Federal perdeu eficácia o parágrafo único do art. 574 e cuja redação era a seguinte: *"Compete à Comissão de Enquadramento Sindical definir, de modo genérico, com a aprovação do Ministro do Trabalho, a dimensão e os demais característicos das empresas industriais de tipo artesanal"*).

NOTA

1) *Infelizmente até hoje não se fixou o conceito de empresa industrial do tipo artesanal. Caracteriza-se ela pelo processo de produção manual, isto é, sem a ajuda da máquina ou é aquela de pequenas dimensões em que o próprio empregador executa tarefas como as dos demais empregados? Bom seria se o Poder Público, através de regulamentação adequada, tornasse exeqüível o dispositivo em causa, uma vez que hoje já se evidenciam os choques de interesses entre empresas do mesmo ramo econômico, motivados por processos de produção diferentes ou por interesses econômicos de escala assaz distinta. Por outras palavras, afeta o equilíbrio das forças sociais e econômicas a adoção de um mesmo critério, para pequenas, médias e grandes empresas, na escolha de uma solução para problemas diferenciados.*

Nos países em que o sindicalismo não está metido em moldes rígidos, como acontece no nosso, o fenômeno não apresenta traços inquietantes. É que nesses países, de ordinário, o problema salarial (que é o de maior importância no relacionamento patrão-empregados) é resolvido empresa por empresa. Cada empregador dá ao assunto diretriz mais condizente com seus próprios interesses. No Brasil, a regra é outra. A mesma solução é imposta aos pequenos, médios e grandes empresários. Assim, tem de ser em virtude das características do nosso ordenamento jurídico, que dá mais ênfase aos grupos profissionais e ao conjunto de empresas.

2) *O direito anterior,* ex vi *do disposto no art. 572 acima transcrito, admitia o desmembramento dos sindicatos constituídos de categorias similares ou conexas. Agora, com estribo no art. 8º da Constituição Federal, essas categorias poderão dissociar-se do sindicato principal sem prévia anuência do Ministério do Trabalho ou da CES.*

O essencial é os interessados se reunirem em assembléia para deliberar favoravelmente ao desligamento e aprovar a criação do novo sindicato.

3) *O agrupamento de sindicatos, que estão impossibilitados de organizar-se em federação homogênea, pode — nos termos do art. 573 — constituir uma federação eclética. Com apoio nesse preceito consolidado, fundaram-se algumas federações ecléticas de trabalhadores e de empregadores.*

Na nota anterior fizemos alusão à possibilidade de categorias reunidas num mesmo sindicato poderem desligar-se deste último. Aqui, trata-se da federação que qualificamos de eclética.

Nesse plano mais elevado da hierarquia sindical é inegavelmente conveniente a união dessas categorias. Do ponto de vista prático, a pulverização dessa espécie de federação não traz qualquer vantagem aos grupos interessados.

4) *Dispõe o Dec. n. 83.290, de 13 de março de 1979, que são classificados na categoria de artesanato, para todos os efeitos jurídicos, os produtos identificados com o número-código, que lhes será atribuído através do Programa Nacional de Desenvolvimento do Artesanato — PNDA, criado pelo Dec. n. 80.098, de 8 de agosto de 1977. Para cumprimento dessa norma, a Comissão Consultiva do Artesanato proporá: critérios básicos para identificação do artesanato; condições para o credenciamento de órgão ou entidades públicas ou privadas que se encarregarão de certificar o artesanato; credenciamento de entidades descentralizadas para a execução de ações do PNDA. O número de cadastramento do artesão, concedido de acordo com codificação nacional, será utilizado no produto, privativamente por seu titular, e servirá de certificado de sua autenticidade. Ao artesão, devidamente habilitado através do certificado de seus produtos, será fornecida Carteira de Trabalho e Previdência Social, emitida pelos órgãos competentes do Ministério do Trabalho. Para os fins de enquadramento sindical e em face das normas legais acima relacionadas ou condensadas, consideramos empresa artesanal aquela em que o artífice — um técnico ou especialista — é o responsável pela confecção ou elaboração dos produtos, não perdendo aquele caráter se tiver o apoio de uns poucos empregados com funções ligadas à comercialização e aliciamento de clientela. Admitimos, até, que não deixará de ser artesanal a empresa em que um artífice seja responsável pelas peças ou partes principais do produto, deixando as operações secundárias ou acessórias para seus auxiliares.*

Os artesãos que desenvolvem a mesma atividade econômica ou profissional poderão organizar-se em sindicato e acabar compondo um sistema confederativo e isto independentemente de autorização do Ministério do Trabalho ou de quem quer que seja.

A Nota n. 1 deste artigo foi redigida ao tempo em que o sindicalismo estava firmemente atrelado à máquina estatal. Mantivemô-la porque suas considerações gerais, acerca da dissemelhança dos interesses das empresas grandes e pequenas, conservam atualidade.

V. ainda sobre o assunto a Portaria n. 2, de 3.4.87, aprovando carimbo, para anotação, na CTPS, da qualidade de artesão.

Na Itália, a Lei n. 860, de 25.7.56, classifica como artesanal a empresa que é dirigida pessoalmente por seu titular e com um número máximo de empregados fixado em lei.

Nem toda microempresa é artesanal. Muitas delas utilizam equipamentos mecânicos ou eletrônicos em suas atividades produtivas. Artesanal é a microempresa em que seus produtos são elaborados manualmente.

Art. 575. (A Constituição de 1988 fez o art. 575 perder eficácia e sua redação era a seguinte: *"O quadro de atividades e profissões será revisto de dois em dois anos, por proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, para o fim de ajustá-lo às condições da estrutura econômica e profissional do País"*).

§ 1º Antes de proceder à revisão do quadro, a Comissão deverá solicitar sugestões às entidades sindicais e às associações profissionais.

§ 2º A proposta de revisão será submetida à aprovação do Ministro do Trabalho.

NOTA

1) *O enquadramento sindical era elaborado pelo Poder Público.*

O pré-requisito da constituição de um sindicato, patronal ou de empregados, era existir a correspondente categoria naquele enquadramento. É bem verdade que, com freqüência, o Ministro do Trabalho aprovava a criação de novas categorias profissionais ou econômicas à revelia da Comissão de Enquadramento Sindical. Mas, mesmo nesta hipótese, ficava a criação da entidade na dependência de um ato oficial.

O art. 8º da Constituição Federal deitou por terra esse intervencionismo da pasta do Trabalho na estrutura e na dinâmica do sindicalismo pátrio.

Atualmente, basta provar que existe uma categoria como definida no art. 511 desta Consolidação para que a formação do sindicato se revista de legitimidade.

2) *Na nota n. 6 do art. 570 defendemos a tese de que o legislador deve dar nova roupagem e outra mecânica à Comissão de Enquadramento Sindical para que continue a ser útil a empresários e trabalhadores na solução ou prevenção de litígios entre eles derivados de questões sindicais.*

Art. 576. Depois da Constituição de 1988, perdeu eficácia o art. 576, cuja redação era a seguinte: "A Comissão do Enquadramento Sindical (CES) será constituída pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho (DNT) (atualmente Secretário de Relações do Trabalho) que a presidirá e pelos seguintes membros: *I* — 2 (dois) representantes do Departamento Nacional do Trabalho (atualmente Secretaria de Relações do Trabalho); *II* — 1 (um) representante do Departamento Nacional de Mão-de-Obra (atualmente Secretaria de Mão-de-Obra); *III* — 1 (um) representante do Instituto Nacional de Tecnologia, do Ministério da Indústria e do Comércio; *IV* — 1 (um) representante do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, do Ministério da Agricultura; *V* — 1 (um) representante do Ministério dos Transportes; *VI* — 2 (dois) representantes das categorias econômicas; e *VII* — 2 (dois) representantes das categorias profissionais").

§ 1º Os membros da CES serão designados pelo Ministro do Trabalho, mediante:

a) indicação dos titulares das Pastas, quanto aos representantes dos outros Ministérios;

b) indicação do respectivo Diretor-Geral, quanto ao do DNMO (indicação dos respectivos secretários quanto às Secretarias de Relações do Trabalho e de Mão-de-Obra);

c) eleição pelas respectivas Confederações, em conjunto, quanto aos representantes das categorias econômicas e profissionais, de acordo com as instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho.

§ 2º Cada membro terá um suplente designado juntamente com o titular.

§ 3º Será de 3 (três) anos o mandato dos representantes das categorias econômica e profissional.

§ 4º Os integrantes da Comissão perceberão a gratificação de presença que for estabelecida por decreto executivo.

§ 5º Em suas faltas ou impedimentos, o Diretor-Geral do DNT (atualmente Secretário de Relações do Trabalho) será substituído na presidência pelo Diretor substituto do Departamento ou pelo representante deste na Comissão, nesta ordem.

§ 6º Além das atribuições fixadas no presente Capítulo e concernentes ao enquadramento sindical, individual ou coletivo, e à classificação das atividades e profissões, competirá também à CES resolver, com recurso para o Ministro do Trabalho, as dúvidas e controvérsias concernentes à organização sindical.

NOTA

1) Com a superveniência da Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, a Comissão de Enquadramento perdeu a posição de relevo que desfrutava há muitos anos, no traçamento das diretrizes das organização sindical.

Inobstante, não estaria o Ministro do Trabalho infringindo qualquer norma constitucional se baixasse portaria dispondo que, até a edição de nova lei, a CES conservará suas atribuições como simples órgão consultivo das pessoas interessadas ou mesmo da Justiça.

Art. 577. (Com a vigência da Constituição de 1988, perdeu eficácia o art. 577, cuja redação era a seguinte: "O quadro de atividades e profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical").

NOTA

1) *Em consonância com observações feitas anteriormente sobre o papel atual do enquadramento sindical, parece-nos fora de dúvida que ele é de utilidade no deslinde de litígios entre sindicatos novos e antigos. Apenas isso. Após a promulgação da Constituição Federal, a 5 de outubro de 1988, a criação não fica na dependência da existência, ou não, da respectiva categoria no enquadramento de que fala o artigo em epígrafe.*

CAPÍTULO III

DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

SEÇÃO I

Da Fixação e do Recolhimento da Contribuição Sindical

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem 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.

NOTA

1) *Malogrou a tentativa do Poder Executivo de, por meio de Medida Provisória, extinguir a contribuição sindical.*

2) *A designação de "contribuição sindical" em lugar de "imposto sindical" é criação do Dec.-lei n. 27, de 14 de novembro de 1966. V., outrossim, o inc. V do art. 35, do Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.*

3) *Reza o art. 2º do Dec.-lei n. 300, de 28.2.67 (com a redação dada pelo Dec.-lei n. 563, de 30.4.69): "Aplicam-se à contribuição sindical as mesmas normas e princípios estabelecidos no art. 37 e seu parágrafo único, da Lei n. 4.829, de 5 de novembro de 1965".*

4) *A Instrução Normativa n. 1, de 6.3.2002 (*in *DOU de 8.3.2002, p. 129), baixada pelo Ministro do Trabalho e Emprego determina à administração pública federal, estadual e municipal, direta e indireta, que recolha a contribuição sindical de seus servidores até o dia 30 de abril de cada ano. É duvidosa a constitucionalidade desse ato administrativo. Inexiste na Constituição Federal dispositivo que dê respaldo a essa Instrução Normativa.*

5) *Estão obrigados ao pagamento da contribuição sindical todos aqueles que integrarem uma das categorias reunidas no quadro de atividades e profissões de que trata o art. 577, desta Consolidação ou qualquer outra que venha a servir para a constituição de um sindicato após a promulgação da Constituição Federal a 5 de outubro de 1988. A contribuição em causa passa a ser exigível depois do registro do novo sindicato, já de conformidade com as prescrições do art. 8º da Carta Magna.*

Alguns autores, até famosos, chegaram a escrever que a principal causa da debilidade do sindicalismo brasileiro era a falta de sociabilidade do nosso povo e, em particular, do nosso trabalhador. Aqui, como alhures, o homem é um animal social. Nosso homem não é muito diferente daquele nascido em outras plagas. O que acontece é que o nosso Direito do Trabalho não criou as condições propícias ao desenvolvimento dessa sociabilidade, a ponto de enrijecer a estrutura da nossa organização sindical, tornando-a sólida e forte. Noutros países, quase tudo se realiza em benefício do trabalhador, por intermédio do sindicato. Ora, é bem de ver que, ali, o trabalhador procura sempre refugiar-se em seu sindicato. O mesmo não acontece por aqui. Não se trata, portanto, de algo inerente à personalidade do nosso trabalhador; é mais uma conseqüência do nosso ordenamento jurídico.

6) *O advogado geral da União aprovou parecer (*in *DOU de 9.9.93, p. 13395) concluindo que a contribuição confederativa é aplicável, tão somente, aos trabalhadores associados do sindicato, mediante deliberação da assembléia geral da respectiva representação profissional.*

Nosso pensamento é um pouco diferente.

Entendemos que essa contribuição, mencionada no art. 8º da Constituição Federal, aguarda regulamentação legal.

Se entendermos — como acredita o Advogado Geral da União — que essa contribuição é exigível apenas dos associados do sindicato, então não se fazia mister sua menção na Constituição Federal. Tratar-se-ia, apenas, de assunto "interna corporis".

Mais uma vez, afirmamos que o inciso do art. 8º da Constituição da República referente à contribuição confederativa demanda regulamentação legal.

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE n. 191022-4/4 SP, adotou terceira posição: Contribuição para custeio do sistema confederativo da representação sindical da categoria profissional. Norma cuja eficácia não depende de lei integrativa, havendo estabelecido, de pronto, a competência para fixação da contribuição, a destinação desta e a forma do respectivo recolhimento. Recurso conhecido e provido."

6.1) *O Supremo Tribunal Federal fez publicar no Diário da Justiça de 9.10.03 a Súmula n. 666 no sentido de que "a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo". Como uma empresa ou um empregado estão filiados a uma entidade sindical pelo simples motivo de exercer uma atividade econômica ou exercer uma atividade profissional, respectivamente, observa-se que essa súmula não resolveu o impasse desencadeado pela Advocacia Geral da União. Se a súmula tivesse usado em lugar da expressão "filiado" a expressão "associado", poder-se-ia dizer que a discussão estaria sanada, já que a figura do associado pressupõe um ato voluntário da pessoa de se associar a um sindicato, na forma do seu estatuto. Assim, permanece a discussão se a contribuição confederativa, é exigível de todos os empregados ou de todas as empresas, associados ou não do sindicato respectivo.*

Continuamos com o pensamento de que a contribuição confederativa, inscrita no art. 8º. da Constituição aguarda regulamentação.

7) *A contribuição sindical (com a denominação de imposto) foi criada por decreto-lei que regulamentou o art. 138, da Carta Constitucional de 1937.*

Geraldo Ataliba, Aliomar Baleeiro, Buys de Barros *e outros sustentam a parafiscalidade da contribuição sindical. Aceitamos essa conclusão. Não concordamos, porém, com uma outra — apresentada como corolário daquela — de que o sindicato é uma entidade paraestatal. O fato de o sindicato arrecadar a contribuição sindical não lhe empresta a figura de pessoa jurídica de Direito Público.*

8) *O Dec. n. 82.935, de 26 de dezembro de 1978, dispõe que o dimensionamento do módulo rural regional, para efeito do enquadramento sindical rural, é o fixado pela Instrução Especial INCRA n. 5-A, aprovada pela Portaria n. 196, de 7 de junho de 1973, expedida pelo Ministério da Agricultura. As entidades sindicais rurais poderão, mediante convênio, atribuir ao INCRA a*

cobrança judicial da contribuição sindical, valendo as guias de lançamento por elas expedidas como documento hábil para a execução, na forma do estabelecido pelo Dec.-lei n. 1.166, de 15 de abril de 1971, art. 6º. Semelhante cobrança poderá ser associada à do Imposto Territorial Rural.

Aplica-se ao sindicalismo rural o que dissemos na Nota n. 5 deste artigo.

9) Diz a Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, no inciso IV do art. 8º — verbis -: *"a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei".*

A velha contribuição sindical também financiava o sistema confederativo, pois, sua receita era e é repartida entre o sindicato, as federações e as confederações. Assim, esse sistema é hoje custeado por duas contribuições: a que é regulada pela CLT e a outra inventada pela Constituição.

Vem o Supremo Tribunal Federal decidindo, iterativamente, que a contribuição confederativa só é exigível dos associados do sindicato. Divergimos desse entendimento. A Corte Suprema limitou o que a norma constitucional (art. 8º, IV, da CF) não limitou. A nosso ver, essa norma não é auto-aplicável; aguarda, indubitavelmente, regulamentação por lei ordinária.

10) *V. Portaria n. 896, de 14.7.93, dispondo sobre o fornecimento de código de entidade sindical para fins de arrecadação e distribuição da contribuição sindical, prevista na CLT. O Ministério do Trabalho, nos sessenta dias posteriores à publicação do despacho de inclusão no arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras, comunicará à Caixa Econômica Federal esse ato, para que sejam fornecidos às novas organizações sindicais os respectivos códigos de arrecadação de contribuição sindical. Ficam, assim, revogados os itens 5, 6, 7 e 8 da Portaria n. 3.504, de 29.12.78.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 666, do STF — A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. Legislação: CF, art. 8º, IV (DJU de 9.10.03).

1.1) Competência. Ação de consignação em pagamento. Trata-se de ação de consignação em pagamento, ajuizada pelo Banco Real S/A., contra o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Juiz de Fora e a Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários dos Estados de Minas Gerais, Goiás, Tocantins e Distrito Federal, pretendendo que esta justiça lhe esclareça quem possui legitimidade para receber o valor relativo à contribuição sindical. Observa-se claramente que a demanda visa exclusivamente ao reconhecimento de qual entidade deve receber a contribuição sindical, refugindo totalmente dos ditames do art. 114 do Estatuto Mandamental, na medida em que inexiste controvérsia trabalhista, tão-pouco litígio decorrente de decisão ou sentença. TST, 5ª T., RR-131156/94.7, *in* DJU 17.2.95, p. 3033.

2) Sindicato de servidores públicos: direito à contribuição sindical compulsória (CLT, art. 578 ss.), recebida pela Constituição (art. 8º, IV, *in* fine), condicionado, porém, à satisfação do requisito da unicidade. 1. A Constituição de 1988, à vista do art. 8º, IV, *in* fine, recebeu o instituto da contribuição sindical compulsória, exigível, nos termos dos arts. 578 ss., CLT, de todos os integrantes da categoria, independentemente de sua filiação ao sindicato (cf. ADIn 1.076, med. cautelar, Pertence, 15.6.94). 2. Facultada a formação de sindicatos de servidores públicos (CF, art. 37, VI), não cabe excluí-los do regime da contribuição legal compulsória exigível dos membros da categoria (ADIn 962, 11.11.93, Galvão). 3. A admissibilidade da contribuição sindical imposta por lei é inseparável, no entanto, do sistema de unicidade (CF, art. 8º, II), do qual resultou, de sua vez, o imperativo de um organismo central de registro das entidades sindicais, que, à falta de outra solução legal, continua sendo o Ministério do Trabalho (MI 144, 3.8.92, Pertence). 4. Dada a controvérsia de fato sobre a existência, na mesma base territorial, de outras entidades sindicais da categoria que o impetrante congrega, não há como reconhecer-lhe, em mandado de segurança, o direito a exigir o desconto em seu favor da contribuição compulsória pretendida. STF, 1ª T., RMS-21.758/1, *in* DJU 4.11.94, p. 29831.

3) Contribuição confederativa. No tocante à preliminar da incompetência, não tem razão o recorrente, pois, como acentuou o acórdão recorrido, este Supremo Tribunal, com base no disposto no art. 114 da Constituição Federal, já firmou o entendimento de que as ações de cumprimento de convenção ou acordo coletivo de trabalho não homologados judicialmente são da competência da Justiça comum e não da trabalhista. Ambas as Turmas desta Corte (assim, nos RREE ns. 178.927 e 198.092) têm entendido que a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal só é compulsória para os filiados do sindicato, por se tratar de encargo que, despido de caráter tributário, não sujeita senão os filiados de entidade de representação profissional. STF, 1ª T., RE-195.978-9, *in* DJU de 12.9.97, p. 43737.

4) Contribuição confederativa. Acordo em dissídio coletivo. O disposto no item IV do art. 8º da Constituição da República carece de regulamentação a nível infraconstitucional. Tratando-se, ademais, de ônus que diz respeito ao relacionamento entre o trabalhador e o Sindicato da categoria, não há necessidade de decisão normativa a respeito. A homologação de acordo em dissídio coletivo atrairia a competência da Justiça do Trabalho para a ação de cumprimento. TST, SDC, RO-DC-111956/94.7, *in* DJU 25.11.94, p. 32401.

5) Súmula n. 222 do STJ — Compete à Justiça comum processar e julgar as ações relativas à contribuição sindical prevista no art. 578 da CLT.

6) Contribuição confederativa dos empregados. A contribuição confederativa prevista no inciso IV do art. 8º da CF/88, que tem por finalidade o custeio do sistema confederativo da respectiva representação sindical, é estranha ao conteúdo da Convenção, do Acordo Coletivo do Trabalho ou de decisão Judicial, porque não resulta de negociação ou de Sentença Normativa, mas de deliberação da assembléia sindical. TST, SDC, RO-DC 256197/96.4, *in* DJU 6.12.96, p. 48953.

Art. 579. A contribuição sindical é devida por todos aqueles 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.

NOTA

1) *O dispositivo deixa bem claro que a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical deriva, exclusivamente, da circunstância de alguém integrar uma categoria econômica ou profissional ou liberal. Não se faz preciso que seja associado do sindicato.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Conflito de competência. Contribuição sindical. Consignação em pagamento. Competência da Justiça Estadual. Compete à Justiça comum estadual, o conhecimento de ação de consignação em pagamento de contribuição sindical, movida por empresa privada, contra dois sindicatos. STJ, 1ª Seç., CC-9.294/9, *in* DJU 26.9.94, p. 25572.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I — na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

II — para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor de referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical arredondada para Cr$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente;

III — para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva:

Classes de Capital	Alíquota
1. até 150 vezes o maior valor de referência	0,8%
2. acima de 150 até 1.500 vezes o maior valor de referência	0,2%
3. acima de 1.500 até 150.000 vezes o maior valor de referência	0,1%
4. acima de 150.000 até 800.000 vezes o maior valor de referência	0,02%

§ 1º A contribuição sindical prevista na tabela constante do item III deste artigo corresponderá à soma da aplicação das alíquotas sobre a porção do capital distribuído em cada classe, observados os respectivos limites.

§ 2º Para efeito do cálculo de que trata a tabela progressiva inserta no item III deste artigo, considerar-se-á o valor de referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à data de competência da contribuição, arredondando-se para Cr$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente.

§ 3º É fixado em 60% (sessenta por cento) do maior valor de referência, a que alude o parágrafo anterior, a contribuição mínima devida pelos empregadores, independentemente do capital social da firma ou empresa, ficando, do mesmo modo, estabelecido o capital equivalente a 800.000 (oitocentas mil) vezes o maior valor de referência para efeito do cálculo da contribuição máxima, respeitada a tabela progressiva constante do item III.

§ 4º Os agentes ou trabalhadores autônomos e os profissionais liberais, organizados em firma ou empresa, com capital social registrado, recolherão a contribuição sindical de acordo com a tabela progressiva a que se refere o item III.

§ 5º As entidades ou instituições que não estejam obrigadas ao registro de capital social, considerarão, como capital para efeito do cálculo de que trata a tabela progressiva constante do item III deste artigo, o valor resultante da aplicação do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o movimento econômico registrado no exercício imediatamente anterior, do que darão conhecimento à respectiva entidade sindical ou à Delegacia Regional do Trabalho, observados os limites estabelecidos no § 3º deste artigo.

§ 6º Excluem-se da regra do § 5º as entidades ou instituições que comprovarem, através de requerimento dirigido ao Ministério do Trabalho, que não exercem atividade econômica com fins lucrativos.

NOTA

1) *A lei não adotou um critério muito justo para o pagamento das contribuições sindicais às entidades de patrões, empregados, autônomos e profissionais liberais. Em algumas regiões do País, não é raro encontrar um sindicato de trabalhadores com poderio econômico maior que o correspondente patronal. Assim é porque já se tornou comum o fato de um mesmo sindicato de empregados reunir diversas profissões que, no quadro de atividades do art. 577, têm, cada uma delas, um sindicato patronal. Para exemplificar, temos o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo que agrupa trabalhadores, cujos empregadores se dividem por 14 (quatorze) sindicatos. Além disso, temos o fato de que a contribuição sindical do empregado equivale a um dia do seu salário, ao passo que a base de cálculo da contribuição patronal ou liberal é o valor de referência, o qual chega a ser 40% inferior ao salário mínimo. No exame do art. 582 iremos apreciar, com mais cuidado, o cálculo da contribuição sindical do empregado.*

2) *Para efeito da cobrança da contribuição sindical, são nivelados os sindicatos de agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais. A base de cálculo dessa contribuição é o valor de referência estabelecido pelo Executivo. O percentual — 30% — incide sobre esse valor de referência.*

3) *As empresas estão sujeitas, também, à contribuição sindical — que, como nos demais casos, tem de ser paga de uma só vez, anualmente — e que consiste numa importância proporcional ao capital social da empresa, registrado nas Juntas Comerciais, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a tabela progressiva constante do inc. III do artigo sob comentário.*

4) *Consoante a Portaria n. 117, de 13 de novembro de 1956, compete às autoridades regionais do Ministério do Trabalho, "ex officio" ou a pedido de entidades sindicais interessadas, proceder ao levantamento de débito pelo não-recebimento da contribuição sindical. O pedido indicará o nome ou a razão social de cada devedor, a natureza da atividade, o endereço e os exercícios em que os recolhimentos não foram efetuados. O termo de levantamento do débito tem de ser assinado pelo devedor e pelo Inspetor verificante, com a individualização das importâncias não recolhidas e a indicação do total do débito. Após esse levantamento, é dado o prazo de 10 dias, ao devedor, para efetuar o pagamento ou apresentar defesa escrita. Não comprovado o pagamento do débito, é dada à entidade sindical credora certidão do levantamento respectivo, cuja posse lhe permitirá ingressar imediatamente em Juízo para a competente cobrança.*

Estamos em que o processo escolhido pela Consolidação (art. 606) e pela supradita portaria é por demais complicado. Sabemos que, graças a esse tortuoso processo, muitas entidades sindicais preferem deixar de lado seus créditos. Seria mais fácil dizer na lei, que o sindicato pode cobrar executivamente o que lhe for devido pelas empresas ou pelos membros de categoria autônoma ou liberal, servindo de título para essa ação judicial a declaração da Caixa Econômica Federal ou do Banco do Brasil de que o devedor não figura na relação dos que quitaram a contribuição em tela.

5) *A Portaria n. 3.111, de 14 de abril de 1971, do Ministro do Trabalho, com apoio no art. 183, do Dec.-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967, instituiu, em caráter permanente, nas Delegacias Regionais do Trabalho, uma Comissão de Auditagem Sindical, diretamente subordinada ao titular da Delegacia e integrada preferencialmente por um Assistente Jurídico que a presidirá, um Contador e um Assistente Sindical, designados pela referida autoridade.*

Em nossa opinião, não se pode recusar ao Poder Público o direito de, mediante auditoria contábil, verificar o uso do dinheiro de uma contribuição que, por delegação legal é recebida pelas entidades sindicais.

6) *Em consonância com o disposto na Portaria n. 3.312, de 24 de setembro de 1971, o pagamento das anuidades devidas aos órgãos fiscalizadores do exercício profissional é condicionado à comprovação de quitação da contribuição sindical. A prova será a do recolhimento da contribuição sindical relativa ao exercício anterior, se o pagamento da anuidade se fizer até o mês de fevereiro ou do exercício em curso, se a anuidade é paga depois de fevereiro. No art. 2º, da portaria, é dito que os órgãos fiscalizadores do exercício profissional, nos convênios que celebram com os estabelecimentos bancários para recolhimento de anuidades, poderão estipular que eles se encarreguem da verificação do pagamento da contribuição sindical. Esta portaria revogou a de n. 3.277, de 26 de agosto de 1971.*

7) *Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, organizados em firma ou empresa, com capital registrado, recolherão a contribuição sindical de conformidade com a tabela do inc. III, deste artigo. O cumprimento dessa exigência legal não exclui a obrigação de os sócios da empresa recolherem, de forma individual, sua própria contribuição. Sem embargo da circunstância de estarem agrupados numa empresa ou firma, esses autônomos ou profissionais liberais fazem parte das categorias de autônomos e de liberais.*

8) *A Constituição Federal, no art. 8º, manteve a contribuição sindical compulsória e instituiu uma outra que se destina ao custeio do sistema confederativo.*

Temos entendido que essa norma constitucional aguarda regulamentação legal. É certo, porém, que as disputas entre empregados e empregadores com os seus respectivos sindicatos têm sido levadas à Justiça Comum. Os decisórios oscilam entre a legitimidade ou não da cobrança dessa contribuição.

9) *Os incisos II e III e o § 3º do artigo em epígrafe têm a redação dada pela Lei n. 7.047, de 1º de dezembro de 1982.*

10) *V. Parecer Normativo n. 5, de 22.4.92, afirmando que não incide a contribuição social para financiamento da Seguridade Social, instituída pela Lei Complementar n. 70, de 30.12.91, sobre as receitas das associações, dos sindicatos, das federações e confederações, das organizações reguladoras de atividades profissionais e outras entidades classistas, destinadas ao custeio de suas atividades essenciais e fixadas por lei, assembléia ou estatuto (*in *LTr 56/05-627).*

11) *V. Portaria n. 1.069, de 26.8.93 (DOU 27.8.93) revogando a Portaria n. 937, de 23.7.93, do MTb, por entender o Ministro do Trabalho ser preciso respeitar o princípio da não interferência do Estado na organização sindical.*

A portaria revogada considerava, para os efeitos do artigo sob comento, entidades ou instituições não exercentes de atividades econômicas com fins lucrativos, as sociedades, associações e fundações de caráter beneficente, filantrópico, assistencial, caritativo ou religioso. Revogava, também as Portarias ns. 3.015/79 e 3.583/88.

Equivocou-se o Ministério do Trabalho.

Indicar as entidades beneficiadas pelo § 6º do artigo em exame, como o fazia a Portaria n. 937, não é interferir na organização sindical.

Não logramos apreender os motivos que levaram à elaboração da Portaria n. 1.069.

12) *A Portaria n. 1.012, de 4.8.03 (DOU de 5.8.03), estabelece procedimentos para a comprovação da condição de entidade ou instituição sem fins lucrativos para fins de isenção da contribuição sindical patronal.*

JURISPRUDÊNCIA

1) PN n. 41, do TST — As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das Guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

2) Mandado de segurança. Sindicato. Recolhimento de contribuição sindical. Ação de cobrança contra a Prefeitura Municipal. Desconto compulsório que só alcança os servidores celetistas e aqueles sindicalizados. Servidores municipais não sindicalizados. Falta de autorização para desconto anual na folha de pagamento. Falta de previsão legal para o desconto da contribuição de um dia de trabalho para funcionários públicos estatutários. Situação não prevista no art. 37, VI, da Constituição Federal. Profissionais liberais não obrigados ao recolhimento da contribuição. Art.585 da CLT. Interpretação do art. 8º, inc. IV, da Constituição Federal e 580 e seguintes da CLT. Sentença que denegou a segurança mantida. Inexistência de ofensa a direito líquido e certo do impetrante. Recurso Improvido. TJSP, 9ª Câmara de férias de 1/2001 de Direito Público, Ap. 121.346.50-00 *in* Bol. AASP n. 2229, de 17 a 23.9.2001, p. 442.

Art. 581. Para os fins do item III do artigo anterior as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, desde que localizadas fora da base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica do estabelecimento principal, na proporção das correspondentes operações econômicas, fazendo a devida comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme a localidade da sede da empresa, sucursais, filiais ou agências.

§ 1º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo.

§ 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional.

NOTA

1) *O artigo cuida de três hipóteses: da empresa com sucursais, filiais ou agências fora da base territorial do sindicato representativo da categoria econômica; da empresa com várias atividades econômicas, sem que uma delas seja preponderante, e da empresa com atividade preponderante. No primeiro caso, o capital social deve ser repartido entre as agências ou filiais ou sucursais proporcionalmente ao seu movimento econômico; no segundo, cada atividade econômica da empresa lhe dará o direito de filiar-se ao correspondente sindicato patronal, mas a lei silencia — nesta hipótese — como desmembrar o capital, para o efeito do cálculo da contribuição sindical e, no último caso, a atividade preponderante é que vai indicar o sindicato a que se há de filiar a empresa. Quando a empresa, com atividades econômicas distintas, se filia a vários sindicatos, o mesmo direito é conferido a seus empregados. Esta circunstância, não raro, cria problemas de natureza psicológica suscetíveis*

de perturbar a vida interna da empresa. Os exercentes de uma atividade obtêm aumento de salário numa determinada data; outros, só em data posterior. Na caracterização da atividade preponderante é mister que todas as atividades da empresa se articulem de maneira a levar à elaboração de produto, ou de uma série deles, saídos da mesma matéria-prima ou combinação delas.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.

§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do art. 580, o equivalente:

a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo;

b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.

NOTA

1) *Os empregadores, no mês de março de cada ano, são obrigados a descontar da folha de pagamento a contribuição sindical de seus empregados. Será ela equivalente ao salário de uma jornada normal de trabalho, se o pagamento for feito por unidade de tempo. Na hipótese, jornada normal é de 8 horas ou de duração menor, se estipulada contratualmente. Destarte, para o efeito do cumprimento dessa exigência legal não se consideram as horas extraordinárias. Se a remuneração tiver por base a tarefa, empreitada ou comissão, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 do que for pago ao empregado no mês anterior — fevereiro.*

No § 2º é posto em foco o caso do empregado que receber, habitualmente, gorjetas. A contribuição equivalerá a 1/30 da importância que tiver servido de base, em janeiro, para a contribuição à Previdência Social.

2) *A Portaria n. 3.615, de 17 de janeiro de 1979, dá o conceito de entidade sem fim lucrativo, para o efeito de isentá-la do recolhimento da contribuição sindical.*

3) *Foi mantida pelo art. 8º da Constituição Federal a obrigatoriedade do desconto, pelos empregadores, da contribuição sindical dos empregados, na folha de salários. Esse mesmo dispositivo constitucional criou, também, a contribuição para custeio do sistema confederativo. De notar-se que a velha contribuição sindical já era usada no financiamento das despesas do sistema confederativo, eis que sua receita era dividida entre os sindicatos, as federações e confederações.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato (Constituição Federal, art. 8º, inc. V). O sindicato não pode compelir os não-filiados para obrigá-los a pagar-lhe contribuição assistencial nem obrigar aos filiados a permanecerem no sindicato. Recurso improvido. STJ, 1ª T., REsp 58.428, *in* Bol. da AASP 3.10.95, p. 309.

2) A Portaria, conquanto seja ato de natureza administrativa, pode ser objeto de ação direta de inconstitucionalidade se, como no caso, vem a estabelecer prescrição em caráter genérico e abstrato. O cancelamento do desconto, em folha, de contribuição sindical de servidor público do Poder Judiciário, salvo se expressamente autorizado, encerra orientação que, *prima facie*, se revela incompatível com o princípio da liberdade de associação sindical, que garante aos sindicatos o desconto automático daquela parcela, tão logo haja a filiação e sua comunicação ao órgão responsável pelo pagamento dos vencimentos. A repercussão econômica desse cancelamento autoriza por outro lado, concluir pela conveniência da suspensão cautelar do dispositivo. Medida liminar deferida, em parte, para que a portaria produza efeitos em relação às deduções a título de contribuição sindical daqueles servidores. STF, ADIn n. 962-1 (medida liminar), Pleno, *in* DJU 11.2.94, p. 1486.

Obs.: A Medida Liminar suspendeu, até julgamento do mérito, a Portaria n. 120/93 do Presidente do Tribunal de Justiça do Piauí.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro.

§ 1º O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho.

§ 2º O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo sindicato; na falta deste à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho.

NOTA

1) *Cabe à empresa enviar ao sindicato o comprovante de recolhimento da contribuição sindical. Este documento lhe será útil no controle dos pagamentos feitos à Caixa Econômica Federal, Banco do Brasil e estabelecimentos da rede bancária que forem credenciados a receber aquela contribuição.*

Art. 584. Servirá de base para o pagamento da contribuição sindical, pelos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, a lista de contribuintes organizada pelos respectivos sindicatos e, na falta destes, pelas federações ou confederações coordenadoras da categoria.

NOTA

1) A lista de contribuintes que sejam profissionais liberais não deve oferecer maiores dificuldades. Basta recorrer ao órgão controlador do exercício dessa profissão para resolver o problema. O mesmo não se pode dizer em relação aos trabalhadores autônomos. Para estes, o sindicato tem de recorrer a várias fontes e, dentre elas, a melhor é a Prefeitura Municipal incumbida da arrecadação do imposto sobre serviços.

Art. 585. Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que a exerça, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam nelas registrados.

Parágrafo único. Na hipótese referida neste artigo, à vista da manifestação do contribuinte e da exibição da prova de quitação da contribuição, dada por sindicato de profissionais liberais, o empregador deixará de efetuar, no salário do contribuinte, o desconto a que se refere o art. 582.

NOTA

1) *O artigo em epígrafe, antes de passar pela reforma que lhe impôs a Lei n. 6.386, de 9 de dezembro de 1976, era fonte de litígios e controvérsias entre os sindicatos de empregados e os de liberais. Entendiam os primeiros que a opção de que trata o artigo sob análise era facultada apenas àqueles que, na empresa, exerciam sua profissão. Com o novo texto, e que ainda está em vigor, o dispositivo deixa claro que a opção só é admitida quando o interessado exercer, como empregado, sua profissão liberal na empresa. Não se deve interpretar literalmente o preceito, sob pena de restringir, desnecessariamente, em muitos casos, o alcance da medida. Queremos com isto dizer que a opção é legítima quando as atividades do empregado, na empresa, sejam daquelas que a lei específica da sua profissão reserva para os que estiverem inscritos no respectivo órgão controlador do exercício profissional. Não é indispensável que o título de seu cargo corresponda à denominação da profissão. O que é imprescindível, na hipótese, é que a atividade do empregado seja aquela para cujo exercício está legalmente habilitado. Por exemplo, o chefe de um departamento jurídico — e registrado na empresa como tal — tem o direito — como advogado que é — a exercitar a opção de que trata o artigo em epígrafe.*

Entendemos ser competente a Justiça do Trabalho para apreciar a reclamação de um empregado que optou pelo pagamento da contribuição sindical ao sindicato de profissionais liberais e que sofreu um desconto no salário para o recolhimento dessa contribuição ao sindicato de empregados da empresa. Trata-se de matéria que, de certa maneira, se vincula à relação de emprego. É um desconto indevido, no salário do empregado. Em qualquer caso, cabe ao empregado exibir ao empregador o comprovante do pagamento da contribuição sindical ao sindicato de profissionais liberais. Na ausência dessa prova, nada impede que a empresa cumpra a lei, no tocante ao recolhimento em favor do sindicato de empregados.

2) *Há profissionais liberais, devidamente registrados no respectivo órgão de controle profissional, que se recusam a pagar a contribuição sindical, porque alegam ser funcionários públicos. Se todas as autarquias de controle do exercício profissional seguissem a mesma orientação da Ordem dos Advogados que, na hipótese, concede registro de alcance parcial, restrito a hipóteses bem definidas, tudo estaria bem. Acontece, porém, que muitos desses órgãos concedem o registro sem qualquer observação sobre a condição de funcionário público do interessado. De posse desse registro, nada impede que ele, concomitantemente, exerça funções públicas e sua profissão na esfera privada. O ideal seria que todos os órgãos de controle profissional seguissem o exemplo da OAB. Para tanto, basta uma portaria do senhor Ministro do Trabalho, ao qual estão vinculados tais órgãos.*

2.1) *Diz o inciso VI do art. 37 da Constituição Federal que "é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical."*

Ao nosso ver, a contribuição sindical prevista nos arts. 578 e seguintes desta Consolidação não é devida pelo servidor público.

É a matéria regulada pelo art. 240 da Lei n. 8.112, de 11.12.90. Tem o servidor o direito de "descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que estiver filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria".

Depreende-se dessa norma, que as mensalidades e contribuições só serão exigidas dos associados do sindicato.

3) *O antigo Estatuto da Advocacia (Lei n. 4.215, de 27.4.63) dizia, expressamente, que o pagamento da contribuição anual à OAB dispensava os inscritos em seus quadros do pagamento da contribuição sindical.*

O novo Estatuto — Lei n. 8.906, de 4.7.94 — no art. 47 repete, por outras palavras, o que se preceituara anteriormente sobre o assunto: "o pagamento da contribuição anual à OAB isenta os inscritos nos seus quadros do pagamento obrigatório da contribuição sindical."

À guisa de justificativa dessa norma, é assentado, no inciso II do art. 44 do novo Estatuto, que cabe à OAB "promover com exclusividade a representação a defesa, a seleção e a disciplina dos advogados em toda a República Federativa do Brasil."

Deflui dos susocitados dispositivos que a OAB, além de ser uma entidade de controle profissional, tem a permissão legal de desempenhar as funções de um sindicato, notadamente aquela de que dá notícia o inciso III, do art. 8º da Lex Legum — ad litteram*: "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas."*

Parece-nos ser duvidosa a constitucionalidade do inciso II, do art. 44 do citado Estatuto, à luz do que se prescreve no supracitado inciso do art. 8º da Lei Fundamental.

4) *A Lei n. 7.316, de maio de 1985, conferiu aos organismos sindicais representativos de profissionais liberais o mesmo poder de representação, perante a Justiça do Trabalho, que têm as categorias diferenciadas para os dissídios individuais e coletivos de trabalho. Reúne, numa mesma entidade, profissionais cujos interesses ou aspirações nem sempre são coincidentes. Um profissional liberal (aquele que exerce seu ofício com independência) pode ter a seu serviço empregado com a mesma qualificação profissional. Consoante a lei referida acima, ambos têm o direito de filiar-se ao mesmo sindicato. Basta este exemplo para pôr à mostra a inviabilidade da Lei n. 7.316.*

Art. 586. A contribuição sindical será recolhida, nos meses fixados no presente Capítulo, à Caixa Econômica Federal, ao Banco do Brasil S/A ou aos estabelecimentos bancários nacionais integrantes do sistema de arrecadação dos tributos federais, os quais, de acordo com instruções expedidas pelo Conselho Monetário Nacional, repassarão à Caixa Econômica Federal as importâncias arrecadadas.

§ 1º Integrarão a rede arrecadadora as Caixas Econômicas Estaduais, nas localidades onde inexistam os estabelecimentos previstos no *caput* deste artigo.

§ 2º Tratando-se de empregador, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, o recolhimento será efetuado pelos próprios, diretamente ao estabelecimento arrecadador.

§ 3º A contribuição sindical devida pelos empregados e trabalhadores avulsos será recolhida pelo empregador e pelo sindicato, respectivamente.

NOTA

1) V. Resolução n. 437, de 20.7.77, do Banco Central do Brasil, dispondo sobre o repasse da contribuição sindical quando recolhida por estabelecimentos bancários nacionais.

Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Art. 588. A Caixa Econômica Federal manterá conta corrente intitulada "Depósitos da Arrecadação da Contribuição Sindical", em nome de cada uma das entidades sindicais beneficiadas, cabendo ao Ministério do Trabalho cientificá-las das ocorrências pertinentes à vida administrativa dessas entidades.

§ 1º Os saques na conta corrente referida no *caput* deste artigo far-se-ão mediante ordem bancária ou cheque com as assinaturas conjuntas do presidente e do tesoureiro da entidade sindical.

§ 2º A Caixa Econômica Federal remeterá, mensalmente, a cada entidade sindical, um extrato da respectiva conta corrente, e, quando solicitado, aos órgãos do Ministério do Trabalho.

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho:

I — 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

II — 15% (quinze por cento) para a federação;

III — 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo;

IV — 20% (vinte por cento) para a "Conta Especial Emprego e Salário".

Art. 590. Inexistindo confederação, o percentual previsto no item I do artigo anterior caberá à federação representativa do grupo.

§ 1º Na falta de federação, o percentual a ela destinado caberá à confederação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional.

§ 2º Na falta de entidades sindicais de grau superior, o percentual que àquelas caberia será destinado à "Conta Especial Emprego e Salário".

§ 3º Não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à "Conta Especial Emprego e Salário".

Art. 591. Inexistindo sindicato, o percentual previsto no item III do art. 589, será creditado à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional.

Parágrafo único. Na hipótese prevista neste artigo, caberão à confederação os percentuais previstos nos itens I e II do art. 589.

NOTA

1) *Não há preceito consolidado que dê ao Ministro do Trabalho o poder de bloquear as contas de um sindicato, notadamente aquelas que são alimentadas pela contribuição sindical. Contudo, o estabelecimento bancário deve, por prudência, exigir, uma declaração da autoridade competente do Ministério do Trabalho de que a diretoria do sindicato ou associação de grau superior está em situação regular.*

2) *Reza o § 3º, do art. 590, que, não havendo sindicato nem entidade sindical de grau superior, a contribuição será creditada integralmente à Conta Especial de Emprego e Salário. Necessário frisar, aqui, que, em qualquer caso, a obrigatoriedade da contribuição sindical surge, apenas, depois da criação da categoria econômica, profissional, autônoma ou liberal.*

3) *A partilha da contribuição sindical, segundo o critério contido no art. 589 não contraria o art. 8º da Constituição Federal. Só mediante lei poderá ser redistribuída entre as entidades sindicais a parcela atribuída à Secretaria de Emprego e Salário do MTb.*

SEÇÃO II

Da Aplicação da Contribuição Sindical

Art. 592. A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, visando aos seguintes objetivos:

I — Sindicatos de empregadores e de agentes autônomos:

a) assistência técnica e jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) realização de estudos econômicos e financeiros;

d) agências de colocação;

e) cooperativas;

f) bibliotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) medidas de divulgação comercial e industrial no País, e no estrangeiro, bem como em outras tendentes e incentivar e aperfeiçoar a produção nacional;

j) feiras e exposições;

l) prevenção de acidentes do trabalho;

m) finalidades desportivas;

II — Sindicatos de empregados:

a) assistência jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) assistência à maternidade;

d) agências de colocação;

e) cooperativas;

f) bibliotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) auxílio-funeral;

j) colônias de férias e centros de recreação;

l) prevenção de acidentes do trabalho;

m) finalidades desportivas e sociais;

n) educação e formação profissional;

o) bolsas de estudo;

III — Sindicatos de profissionais liberais:

a) assistência jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) assistência à maternidade;

d) bolsas de estudo;

e) cooperativas;

f) bibliotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) auxílio-funeral;

j) colônias de férias e centros de recreação;

l) estudos técnicos e científicos;

m) finalidades desportivas e sociais;

n) educação e formação profissional;

o) prêmios por trabalhos técnicos e científicos;

IV — Sindicatos de trabalhadores autônomos:

a) assistência técnica e jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) assistência à maternidade;

d) bolsas de estudo;

e) cooperativas;

f) bibliotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) auxílio-funeral;

j) colônias de férias e centros de recreação;

l) educação e formação profissional;

m) finalidades desportivas e sociais.

§ 1º A aplicação prevista neste artigo ficará a critério de cada entidade, que para tal fim, obedecerá, sempre, às peculiaridades do respectivo grupo ou categoria, facultado ao Ministro do Trabalho permitir a inclusão de novos programas, desde que assegurados os serviços assistenciais fundamentais da entidade.

§ 2º Os sindicatos poderão destacar, em seus orçamentos anuais, até 20% (vinte por cento) dos recursos da contribuição sindical para o custeio das suas atividades administrativas, independentemente de autorização ministerial.

§ 3º O uso da contribuição sindical prevista no § 2º não poderá exceder do valor total das mensalidades sociais consignadas nos orçamentos dos sindicatos, salvo autorização expressa do Ministro do Trabalho.

NOTA

1) *Neste artigo, o Estado exerce o seu direito de determinar, às entidades sindicais, quais os fins a que se destina a contribuição sindical. É esse direito um corolário da delegação feita ao sindicato da função pública de arrecadar aquela contribuição. Muitos dos objetivos traçados para as entidades sindicais, no artigo em epígrafe, são, de ordinário, encargos do próprio Estado tais como creches, assistência médica, dentária, hospitalar etc. Em todo caso, como ainda não atingimos o estágio de desenvolvimento econômico em que o Poder Público dispõe de amplos recursos para amparar todos aqueles que integram a comunidade, não fica mal atribuir, às entidades sindicais, parte daquele encargo.*

Mais uma vez declaramos que o Estado não entra em conflito com a Constituição Federal quando procura saber ou fixar os fins da aplicação da contribuição sindical.

2) *Faculta a lei o emprego de até 20% dos recursos oriundos da contribuição sindical no custeio das atividades administrativas da entidade. Todavia, a importância correspondente a essa parcela da contribuição sindical não pode exceder em valor ao que a entidade arrecada sob a forma de mensalidades dos associados.*

3) *É o Brasil signatário da Convenção n. 88, da OIT. Ratificou-a por meio do Dec.-lei n. 24, de 29 de maio de 1956, e promulgou-a pelo Dec. n. 41.721, de 1957. Por esse documento, o nosso País obrigou-se a organizar e a manter um serviço público e gratuito de emprego.*

A Lei n. 7.998, de 11.1.90, regula o programa do seguro-desemprego e a Resolução CODEFAT (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador) de 28.7.94, estabelece os procedimentos relativos à concessão desse seguro.

4) *Determina o art. 239 da Constituição Federal que a arrecadação decorrente das contribuições ao PIS-PASEP, "passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono anual aos empregados que perceberem remuneração inferior a dois salários mínimos.*

5) *A Lei n. 8.429, de 2 de junho de 1992, dispõe sobre o enriquecimento ilícito do agente público, assim considerado para os efeitos da lei "todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior".*

Estão sujeitos às penalidades da lei citada os atos de improbidade praticados contra o patrimônio da entidade que receba subvenção, benefício ou incentivo fiscal ou creditício de órgão público "bem como daquelas para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com menos de 50% do patrimônio ou receita anual, limitando-se nestes casos a sanção patrimonial à repercussão do ilícito sobre a contribuição dos cofres públicos".

Se a doutrina e a jurisprudência entrarem em consenso para afirmar que as entidades sindicais se incluem no campo de incidência das normas do sobre-

dito diploma legal e isto porque a contribuição sindical de caráter compulsório é de índole tributária — ficam os dirigentes sindicais expostos a alguns riscos que reputamos sérios.

Eis mais uma situação que reforça a tese de que a organização e a dinâmica do sindicalismo pátrio têm de passar por profunda reforma.

6) *A Lei n. 8.713, de 30.9.93, em seu art. 45, proíbe as entidades sindicais de fazer doações a partidos políticos bem como a candidato a cargo eletivo.*

JURISPRUDÊNCIA

1) I. A Caixa Econômica Federal, *in* casu, é ilegitimada passiva para a causa porque sendo ela empresa pública de direito privado, os seus administradores não são autoridades públicas por isso que as atividades que desenvolve, na espécie, não se revestem de "atribuições do poder público". Demais disso, o "Código de Arrecadação da Contribuição Sindical" dimana do disposto nos arts. 580, 582, 586 e segs. da CLT impondo-se à empresa, tão-somente, a abertura da conta corrente específica para o recebimento dos créditos a ela, entidade, concernentes. II. Por força do disposto no art. 5º da Portaria MTb n. 3.504/78, bem assim dos arts. 6º e 7º, desponta às claras ser autoridade coatora, no caso, a autoridade impetrada, isto é, o titular do Ministério do Trabalho, não tendo cabida, demais disso, a alegação concernente a que a nova ordem constitucional inibiu à Administração conferir o indigitado Código porque, aí sim, obstacular-se-ia a formação de sindicatos por ato omissivo, malferindo a Constituição. Impõe-se, de conseguinte, que o titular da pasta do Ministério do Trabalho examine o pedido do impetrante para deferi-lo, ou não, à luz do disposto no art. 8º, inciso II, da Constituição Federal. Precedentes. III. Segurança parcialmente concedida. STJ, Mandado de Segurança n. 316, *in* DJ de 20.8.90, pág. 7.950.

2) Sindicato. Registro. Constituição, artigo 8º. Veda-se ao poder público estabelecer restrições às associações sindicais, hoje entidade livre, não podendo, portanto o próprio sindicato pretender compelir o Ministério do Trabalho a dar destinação à contribuição sindical. STJ, 1ª Seção, *in* DJ de 14.5.90, pág. 4.141.

Art. 593. As percentagens atribuídas às entidades sindicais de grau superior serão aplicadas de conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes.

NOTA

1) *A lei dispensa às associações sindicais de grau superior um tratamento diferenciado daquele que dá aos sindicatos, no que tange à aplicação dos dinheiros produzidos pela contribuição sindical. Essas associações podem aplicar tais dinheiros de conformidade com o que a respeito dispuserem seus estatutos. Não estão presas às disposições rígidas do artigo precedente.*

Art. 594. Revogado pela Lei n. 4.589, 11 de dezembro de 1964, DOU 17.12.64.

SEÇÃO III

Da Comissão da Contribuição Sindical

Arts. 595, 596 e 597. Revogados pela Lei n. 4.589, de 11 de dezembro de 1964, DOU 17.12.64.

SEÇÃO IV

Das Penalidades

Art. 598. Sem prejuízo da ação criminal e das penalidades previstas no art. 553, serão aplicadas multas de 3/5 (três quintos) do valor de referência a 600 (seiscentos) valores de referência regionais, pelas infrações deste Capítulo, impostas pelas Delegacias Regionais do Trabalho.

Parágrafo único. A gradação da multa atenderá à natureza da infração e às condições sociais e econômicas do infrator.

Art. 599. Para os profissionais liberais, a penalidade consistirá na suspensão do exercício profissional, até a necessária quitação, e será aplicada pelos órgãos públicos ou autárquicos disciplinadores das respectivas profissões mediante comunicação das autoridades fiscalizadoras.

NOTA

1) *V. Portaria MTb n. 3.312, de 24 de setembro de 1971, estabelecendo que o pagamento das anuidades devidas aos órgãos fiscalizadores do exercício profissionais ficará condicionado à comprovação de quitação da contribuição sindical.*

2) *As autoridades fiscalizadoras a que se refere o artigo em epígrafe são os Agentes da Inspeção do Trabalho, servidores do Ministério do Trabalho. Cabe aos sindicatos fazer a comunicação dos profissionais liberais em atraso no pagamento da contribuição sindical, para que os órgãos de controle profissional possam aplicar a sanção legal, isto é, a suspensão do exercício profissional. Assim deve ser porque o procedimento dará ao devedor oportunidade de defender-se ou de saldar sua dívida antes de ficar impedido de exercer sua profissão.*

3) *Consoante a Lei n. 7.855, a 24 de outubro de 1989, as multas desta Consolidação foram triplicadas e convertidas em BTN.*

Para o empregador que não recolhe a contribuição sindical a multa é de 378,20 a 3.782 UFIRs; em se tratando de contribuição sindical suplementar — 756,30 a 7.563,00 UFIRs.

Art. 600. O recolhimento da contribuição sindical efetuado fora do prazo referido neste Capítulo, quando espontâneo, será acrescido da multa de 10% (dez por cento), nos trinta primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subseqüente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, ficando, nesse caso, o infrator isento de outra penalidade.

§ 1º O montante das cominações previstas neste artigo reverterá sucessivamente:

a) ao sindicato respectivo;

b) à federação respectiva, na ausência de sindicato;

c) à confederação respectiva, inexistindo federação.

§ 2º Na falta de sindicato ou entidade de grau superior, o montante a que alude o parágrafo precedente reverterá à conta "Emprego e Salário".

NOTA

1) *As considerações que fazemos nos itens subseqüentes e nas quais fazemos alusão à correção monetária, são válidas até 11 de maio de 1994, quando entrou em vigor a Lei n. 8.880 visando a estabilização da economia nacional.*

2) *Ninguém, mais duvida, hoje, que a contribuição sindical é tributo federal, com destinação específica. De conseqüência, à correção monetária, de que fala o artigo em epígrafe, são aplicáveis as normas legais pertinentes à correção monetária da Dívida Ativa da União.*

3) *A Lei n. 6.986, de 14.4.82, decuplicou as multas previstas nesta Consolidação. Todavia, no anexo da Portaria n. 3.233, de 29.12.83 (in## LTr 48-1/111) é dito que a multa é de 10% sobre o valor da contribuição no primeiro mês de atraso e, a partir do segundo mês, será acrescida, sucessivamente de 2% ao mês ou fração. É o próprio MTb que ignora a Lei n. 6.986.*

A 24 de outubro de 1989, em consonância com o disposto na Lei n. 7.855, da mesma data, foram triplicadas as multas previstas nesta Consolidação e convertidas em BTN.

JURISPRUDÊNCIA

1) Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar as ações de cobrança de contribuições sindicais. Aplicação, no caso, da Súmula n. 87 do TFR. Conflito que se conhece, para declarar competente o Juízo suscitante (Juiz de Direito da 1ª Vara de Maceió). TFR, 2ª Seção, CC 6.821, DJU 11.9.86, p. 16270.

2) Compete à Justiça Comum Estadual o processo e julgamento da Ação de Cobrança de contribuições sindicais. Súmula n. 87, do TFR.

3) Conflito de competência. Contribuições confederativa e sindical. Ação de cobrança. Art. 114 da Constituição Federal. Ação proposta contra empregador, para cobrança de contribuição confederativa e contribuição sindical. Nela não se discute questão decorrente do vínculo empregatício. Seu conhecimento compete à Justiça estadual. STJ, 4ª Seç., CC 2577, *in* DJU 11.5.92, p. 6403.

4) Conflito de competência. Ação cautelar. Exibição de documentos. Artigo 114 da Constituição Federal. Refoge à competência da Justiça do Trabalho, estabelecida na Constituição Federal, a apreciação de ação cautelar objetivando a exibição de documentos com vistas ao recolhimento da contribuição sindical. Conflito conhecido para declarar competente o Juízo de Direito da 4ª Vara Cível do Foro Regional III Jabaquara-SP. STJ, 1ª Seç., CC n. 2994-5, *in* DJU 9.11.92, p. 20328.

SEÇÃO V

Disposições Gerais

Art. 601. No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação da contribuição sindical.

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical, serão descontados no primeiro mês subseqüente ao do reinício do trabalho.

Parágrafo único. De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

NOTA

1) *Todo empregado que se desliga de uma empresa deve exigir comprovante do pagamento da contribuição sindical relativa ao exercício. Assim evitará que o novo empregador tenha de efetuar, outra vez, o desconto no seu salário, da quantia correspondente àquela contribuição.*

Art. 603. Os empregadores são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos necessários ao desempenho de sua missão e a exibir-lhes, quando exigidos, na parte relativa ao pagamento de empregados, os seus livros, folhas de pagamento e outros documentos comprobatórios desses pagamentos, sob pena de multa cabível.

NOTA

1) *Algumas entidades sindicais, com o legítimo propósito de aumentar a arrecadação da contribuição sindical, mantêm um quadro de fiscais. Há quem procure dar respaldo legal à ação de tais fiscais com o que se contém no artigo em epígrafe. Mas, neste, os "encarregados da fiscalização" são os Agentes da Inspeção do Trabalho. O dispositivo delimita, com precisão, a área fiscalizável para o fim da contribuição sindical: livros, folhas de pagamento e outros documentos comprobatórios desse pagamento. Além desses documentos, é vedado ao Inspetor do Trabalho exigir quaisquer outros documentos.*

Art. 604. Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação da contribuição sindical.

Art. 605. As entidades sindicais são obrigadas a promover a publicação de editais concernentes ao recolhimento da contribuição sindical, durante três dias, nos jornais de maior circulação local e até dez dias da data fixada para depósito bancário.

Art. 606. Às entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição sindical, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, valendo como título de dívida a certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho.

§ 1º O Ministério do Trabalho baixará as instruções regulando a expedição das certidões a que se refere o presente artigo, das quais deverá constar a individualização do contribuinte, a indicação do débito e a designação da entidade a favor da qual é recolhida a importância da contribuição sindical, de acordo com o respectivo enquadramento sindical.

§ 2º Para os fins da cobrança judicial da contribuição sindical são extensivos às entidades sindicais, com exceção do foro especial, os privilégios da Fazenda Pública, para cobrança da dívida ativa.

NOTA

1) *O Dec.-lei n. 925, de 10 de outubro de 1969, deu nova redação ao artigo e silenciou no tocante aos privilégios, que a primitiva redação conferia às entidades sindicais, na cobrança judicial da contribuição sindical.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Processual Civil. Conflito de Competência. Contribuição Sindical. Artigo 114, CF, Lei 8.984/95 (art. 1º). — 1. Em que pese o litígio versar a cobrança de contribuições e outros ajustamentos em convenção coletiva não homologada judicialmente e mesmo não questionada a relação empregatícia, em face da imediata aplicação da Lei 8.984/95 (art. 1º), amoldada à previsão constitucional "na forma da lei" (art. 114, CF), estendendo a competência da Justiça do Trabalho, no caso o processo e julgamento da ação promovida tem sede no foro trabalhista. — 2. A aplicação da Súmula 57/STJ não prevalece diante de expressa disposição legal contrária. STJ, 1ª Seç., CC 12469/9, *in* DJU 8.5.95, p. 12.278.

2) Competência. Contribuição sindical. Lei n. 8.984/95. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ação movida por sindicato objetivando cumprimento de cláusula estabelecida em acordo coletivo de trabalho (Lei 8.984/95, art. 1º). STJ, 1ª Seç., CC 11850-6, *in* DJU 8.5.95, p. 12.275.

3) V. Súmula n. 87, do ex-TFR.

Art. 607. É considerado como documento essencial ao comparecimento às concorrências públicas ou administrativas e para o fornecimento às repartições paraestatais ou autárquicas, a prova da quitação da respectiva contribuição sindical e a de recolhimento da contribuição sindical, descontada dos respectivos empregados.

Art. 608. As repartições federais, estaduais ou municipais não concederão registro ou licenças para funcionamento ou renovação de atividades aos estabelecimentos de empregadores e aos escritórios ou congêneres dos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, nem concederão alvarás de licença ou localização, sem que sejam exibidas as provas de quitação da contribuição sindical, na forma do artigo anterior.

Parágrafo único. A não observância do disposto neste artigo acarretará, de pleno direito, a nulidade dos atos nele referidos, bem como dos mencionados no art. 607.

Art. 609. O recolhimento da contribuição sindical e todos os lançamentos e movimentos nas contas respectivas são isentos de selos e taxas federais, estaduais ou municipais.

Art. 610. As dúvidas no cumprimento deste Capítulo serão resolvidas pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho (atualmente Secretário Nacional), que expedirá as instruções que se tornarem necessárias à sua execução.

NOTA

1) *Redação dada pela Lei n. 4.589, de 11 de dezembro de 1964.*

2) *O parágrafo único, do art. 608, foi acrescentado pela Lei n. 6.386, de 9.12.76.*

3) *Custeio do sistema confederativo. Reza o inciso IV do art. 8º da Constituição Federal que "a assembléia geral (do sindicato) fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical representativa, independentemente da contribuição prevista em lei".*

Já externamos, nesta mesma obra, nosso ponto de vista contrário à auto-aplicabilidade da norma constitucional que instituiu a contribuição para custeio do sistema confederativo.

De conseguinte, entendemos que só após a edição de lei ordinária regulando o assunto é que essa contribuição se tornará exigível.

Mais uma vez, destacamos que essa contribuição imposta pelas entidades sindicais é uma exceção que a própria Constituição abre ao princípio encerrado em seu art. 149. Por derradeiro, em nosso entender, o sistema confederativo é formado exclusivamente pelos sindicatos, federações e confederações, ficando de fora as centrais sindicais, eis que a lei vigente não as previu. Não tem o poder de representação das categorias filiadas e muito menos o de substituí-las processualmente.

4) *Foi o art.607 expressamente derrogado pela Lei n. 8.666, de 21.6.93, porque a certidão de pagamento da contribuição sindical foi excluída da relação de documentos que o licitante deve apresentar para habilitar-se em processo de concorrência pública.*

No que tange ao art.608, parece-nos que ele não conflita com o parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal ("É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei") por dois motivos: primeiro, porque a exigência da prova de quitação da contribuição sindical não tem nenhuma semelhança com autorização oficial para o exercício de uma atividade econômica ou profissional e, segundo, porque a questionada exigência está em sintonia com o inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, o qual agasalha a norma que obriga todos os empregadores e assalariados a recolher a contribuição sindical.

JURISPRUDÊNCIA

1) Competência. Reclamação trabalhista. Contribuição sindical legal. Contribuição assistencial. Ações distintas — Precedentes do STJ. Não representando a contribuição sindical relação de trabalho a ser resolvida pela justiça obreira, é competente o Juízo de Direito do Foro Distrital de Serrana — SP, o suscitado, para processá-la e julgá-la. A Segunda Junta de Conciliação e Julgamento de Ribeirão Preto — SP, o suscitante, será competente para processar e julgar o feito atinente à cobrança da contribuição assistencial, a ser ajuizada em nova ação, querendo o autor. STJ, 1ª Seção, CC 2051, *in* DJU 2.9.91, p. 11786.

2) Contribuição confederativa. Artigo constitucional carente de regulamentação. Recurso provido. TST, SDC, RO-DC-62102/92.8, *in* DJU 18.2.94, p. 1880.

TÍTULO VI

DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.

NOTA

1) *Diz o art. 7º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, que são reconhecidos os acordos e convenções coletivas de trabalho.*

2) Evaristo de Moraes Filho *tem razão, em parte, quando proclama que "sem liberdade nem autoconfiança das classes interessadas, murcha a convenção coletiva, por falta de oxigênio, tornando-se letra morta e servindo somente de tema erudito para dissertações doutorais" (Rev. LTr 1973, 37/223). Dizemos que o mestre patrício está certo em parte porque, além da liberdade de ação das classes interessadas num pacto coletivo, é mister que a legislação trabalhista não seja tão casuística, como o é a nossa. O espaço que deixa às negociações entre os grupos econômico e profissional é insignificante. Agrava-se o problema quando essa legislação é por demais generosa, a ponto de afastar-se da própria realidade empresarial, o que não permite às partes convenentes, em muitos casos, fazer concessões que ultrapassem os limites da lei.*

3) *O que se pactuar, numa Convenção ou num Acordo, obriga tanto os empregados sindicalizados como aqueles que não o são. No caso particular, dos empregadores, em se tratando de uma Convenção, fazemos a mesma observação: são atingidos os sindicalizados e os não-sindicalizados.*

4) *Os pactos coletivos só alcançam as empresas situadas na base territorial do sindicato de empregados. Se a empresa possui filiais e agências em áreas não compreendidas naquela base, as disposições pactuadas não as afetam. Se um sindicato de empregados, de base territorial intermunicipal ou interestadual, celebra uma Convenção Coletiva com sindicato patronal de base territorial menor, os efeitos jurídicos do pacto são limitados à área deste último.*

5) *Os pactos coletivos surgiram, pela primeira vez, em nosso País, por meio do Dec. n. 21.761, de 23 de agosto de 1932, tendo como modelo a lei francesa da época.*

6) *Em muitos países, como nos Estados Unidos da América do Norte, os pactos coletivos têm seu alcance limitado aos muros de cada empresa. Desta maneira, os empregados e seu patrão podem examinar, não só suas divergências, mas também solucioná-las à luz das peculiaridades da empresa. A vida no interior de uma empresa se desenvolve de maneira muito complexa: múltiplos fatores nela se interinfluenciam e tantas são as situações que surgem, para logo desaparecer ou se transformar, que é humanamente impossível prever, num texto legal, todas elas, e submetê-las a regras inflexíveis e uniformes. Daí a ilação de que a lei deve restringir-se aos aspectos básicos, mais gerais, do mundo em que se processam as relações de trabalho, deixando, para as negociações diretas entre os interessados, minúcias e particularidades, só deles conhecidas. Não somos dos que consideram o pacto coletivo, apenas um instrumento de composição de interesses em choque. É ele mais do que isso. É um meio, aliás de inegável eficácia, pelo qual empregados e empregadores dividem responsabilidades no trato de todos os negócios da empresa, para que tenham encaminhamento capaz de dar maior rentabilidade ao capital e, ao mesmo tempo, permitir que salários mais altos possam ser pagos.*

7) *Vários países, como a França, por exemplo, admitem convenções coletivas de âmbito regional ou nacional, celebrados por entidades sindicais de grau superior, e nas quais são estabelecidas algumas regras gerais, que os pactos de menor amplitude seguem, a fim de que a leal concorrência entre as empresas não seja afetada por concessões exageradas ao empregado ou ao empregador.*

8) *Por meio de uma Convenção Coletiva ou de um Acordo Coletivo, os empregados não podem renunciar a direitos adquiridos ou àqueles que derivam do texto da própria lei. Aqui, é aplicável a regra de que são nulos quaisquer acordos que, direta ou indiretamente, causem prejuízos ao trabalhador.*

O acordo coletivo celebrado anteriormente a uma convenção coletiva não pode ser modificado por esta. Se vedado à lei retroagir para modificar ato jurídico perfeito e acabado, com maior razão uma convenção coletiva não pode retrooperar a fim de alterar o que se ajustou anteriormente num acordo coletivo.

A jurisprudência e a doutrina, em nosso País, têm reconhecido a legitimidade da mudança, de uma sentença normativa proferida em processo de dissídio coletivo, por uma convenção ou acordo coletivo de data posterior.

10) *Tem o pacto coletivo prazo de vigência (§ 3º do art. 614). Às suas disposições se subordinam não apenas os empregados existentes na empresa, mas todos aqueles que nela ingressarem durante aquele prazo.*

Da leitura do artigo em epígrafe se deduz que só os sindicatos podem ser os sujeitos de uma Convenção. Em favor das Federações e das Confederações há uma exceção a essa regra, que logo mais será analisada.

A Convenção Coletiva abrange todos os empregados e todas as empresas de um mesmo ramo econômico, numa dada base territorial.

Os Acordos Coletivos têm campo de aplicação mais restrito: de um lado, o sindicato profissional e, de outro, uma ou várias empresas.

No âmbito de suas representações, as Federações e as Confederações poderão concluir Convenções Coletivas para reger as relações de categorias a elas vinculadas mas que ainda não se organizaram em sindicato. Oportuno salientar que a lei autoriza aquelas entidades sindicais de grau superior a celebrar Convenções Coletivas e silencia quanto aos acordos coletivos de trabalho. Todavia, no § 1º, do art. 617, está prevista a intervenção da Federação nas negociações para a celebração de um acordo coletivo de trabalho se o respectivo sindicato representativo recusar-se a fazer tal coisa.

Na ocorrência da recusa da Federação, tem legitimidade a intervenção da Confederação a que a categoria estiver filiada.

A inovação de maior relevância trazida pelo Dec.-lei n. 229 é a divisão dos Convênios Coletivos em Convenções e Acordos Coletivos.

11) *Se escolherem o caminho da greve, formarão uma comissão, nos termos do art. 4º, § 2º, da Lei n. 7.783/89, com a dupla finalidade de prosseguir nas negociações e de representá-los na Justiça do Trabalho (art. 5º, Lei n. 7.783).*

12) *O § 2º do artigo em exame autoriza a respectiva federação a celebrar convenções coletivas de trabalho no caso de trabalhadores inorganizados em sindicato.*

Silencia a lei quanto ao procedimento que a Federação deve ter se as negociações desembocarem num impasse.

Deve coordenar o movimento grevista ou requerer a instauração da instância do dissídio coletivo?

Como demonstramos a seguir, está impossibilitada de levar a cabo qualquer uma dessas providências.

Diz a Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, no art. 4º, § 2º, que "na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

Assim, estabelecida a pauta de reivindicações, cumpre à comissão iniciar os entendimentos com os empregadores ou com o sindicato que os representa.

Frustradas as negociações, essa comissão pode coordenar a cessação coletiva de trabalho ou exercer a faculdade, outorgada pelo art. 5º da mesma Lei n. 7.783, de representar os trabalhadores na Justiça do Trabalho, isto é, de suscitar o dissídio coletivo.

Note-se que a Lei n. 7.783 é de data posterior à da Lei n. 2.693, de 23.12.55, que introduziu o parágrafo único do art. 857 desta Consolidação. Nesse parágrafo, é a federação (ou confederação, na ausência desta) autorizada a requerer a instauração da instância do dissídio coletivo de trabalhadores sem sindicato.

Do cotejo de ambas as disposições, conclui-se que: a) em caso de greve, tais trabalhadores se fazem representar por uma comissão nas negociações e na Justiça do Trabalho; b) no caso de impasse nas negociações e inocorrendo a greve, esses trabalhadores serão representados na Justiça pela Federação.

13) *Consoante o disposto no art. 413, da Consolidação, com a redação dada pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967, é permitida a prorrogação do trabalho do menor para a implantação da semana reduzida de trabalho, desde que essa prorrogação seja autorizada por Convenção ou Acordos Coletivos de Trabalho.*

A decisão da maioria, nesse particular, sobrepõe-se à negativa dos que, em minoria, não aceitam a prorrogação em causa. Os que forem admitidos na vigência do ajuste coletivo terão de submeter-se às suas disposições.

14) *Discute-se, ainda, a natureza jurídica da Convenção Coletiva de Trabalho. É um instituto jurídico que não se concilia com os padrões tradicionais. É um produto da nova sociedade nascida da revolução industrial e que ainda não se sedimentou a ponto de possuir lugar bem definido no universo jurídico.*

Manoel Alonso Garcia, *depois de conceituar como fonte de direito toda força social com faculdade normativa criadora, afirma que a Convenção Coletiva é a forma pela qual uma profissão expressa o direito. Por outras palavras, a Convenção Coletiva é para esse autor uma fonte de direito ("Curso de Derecho del Trabajo", pág. 187, 2ª ed., 1967).*

Segadas Vianna *sustenta que a teoria da lei delegada é a que mais se ajusta ao nosso sistema legal. "É uma teoria extracontratual e que se funda na faculdade que tem o Estado de delegar a associações por ele reconhecidas, como representativas dos grupos profissionais e econômicos, o direito de promulgar leis profissionais, cuja vigência e extensão dependem, como é lógico, da manifestação final daquele mesmo Estado" ("Instituições de Direito do Trabalho", 16ª ed., tomo II, Ed. LTr, 1996, pág. 1143).*

Durand-Jaussaud *entendem que "a Convenção Coletiva de Trabalho, constitui uma categoria jurídica original" ("Traité de Droit du Travail", tomo III, pág. 83).*

Para Kaskel *e* Dersch *é "um contrato unitário de Direito Civil composto, necessariamente, de dois elementos que consistem nos efeitos normativos e efeitos contratuais (também chamados parte normativa e parte obrigacional). Em suma, é um contrato misto de natureza especial" ("Derecho del Trabajo", pág. 83). Em verdade, a Convenção Coletiva é, ao mesmo tempo,*

ato-regra, pois cria normas para um número indeterminado de pessoas e é contrato, porque origina obrigações para as partes (pessoas físicas ou jurídicas), que são seus sujeitos.

A opinião de Campos Batalha *aproxima-se da de* Kaskel *e* Dersch *quando afirma, em conferência proferida a 27.5.68, no Centro de Aperfeiçoamento de Pessoal da Empresa, da Capital paulista: "Portanto, a Convenção Coletiva, a meu ver, é, não só um contrato, como também um ato normativo". É quase o mesmo que dizer ser a Convenção Coletiva um contrato composto que produz efeitos normativos e obrigacionais. É esse também, o nosso pensamento a respeito do assunto.*

15) *Em doutrina e no direito comparado prevalece a norma de que, num pacto coletivo, é lícito aos empregados e empregadores — através de seus sindicatos ou não — atribuírem-se deveres e direitos, desde que não ofendam a legislação vigente. No que tange à situação do empregado, é perfeitamente legítimo que ele obtenha vantagens maiores do que aquelas que a lei lhe assegura.*

Devido à precariedade da situação econômica do País, teve o nosso Governo, de 1964 a esta parte, de exercer severo controle sobre a política salarial e sobre outros aspectos da relação de emprego, a fim de impedir o aparecimento de novos fatores propícios à inflação.

Na década 80, a espiral inflacionária ganhou maior ímpeto. A partir daí a política salarial mudou de rumo várias vezes.

O Dec.-lei n. 2.284, de 10.3.86, suprimiu o aumento semestral e automático dos salários por uma espécie de escala móvel, que entrava em ação toda vez que o IPC (Índice de Preços ao Consumidor) atingia a taxa dos 20%. Era facultado a empregados e empregadores negociarem livremente os 40% do IPC na data-base e os restantes 60% eram obrigatórios. Depois, sobreveio o Dec.-lei n. 2.335, de 12.6.87 que veio assegurar aos trabalhadores um reajuste mensal com base na Unidade de Preços ao Consumidor (URP).

Na vigência da Constituição Federal de 1988 editou-se a Lei n. 7.730, de 31.1.89 que congelou os salários. Foi ela seguida por uma outra a de n. 7.788, de 3.7.89. Fixou uma tabela de 1 a 20 salários mínimos suscetível de correção mensal ou trimestral. Acima daquele patamar, o reajuste teria de ser discutido por patrões e empregados.

Depois de várias leis tentando domar a inflação, chegamos à Lei n. 8.880, de 11 de maio de 1994, com um plano de estabilização econômica um pouco diferente de todos os outros que o precederam no tempo.

A lei n. 10.192, de 14.2.01, introduz algumas inovações no processo das negociações coletivas e na solução compulsória, pela Justiça do Trabalho, dos conflitos coletivos de trabalho.

16) *O Brasil subscreveu a Convenção n. 98, da OIT, e aprovou-a pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952. Dispõe o art. 4º, daqueles documento: "Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores e organização de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego".*

17) *É o Ministério Público do Trabalho competente para propor ação anulatória, no todo ou em parte, de pacto coletivo que contrarie a lei (inc. IV, do art. 81 da Lei Complementar n. 75, de 20.5.93).*

Presentes os pressupostos de medida cautelar inominada — "fumus boni juris" e "periculum in mora" — poderá requerê-la a fim de sustar a imediata aplicabilidade de todo o pacto ou de apenas algumas de suas cláusulas.

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 679,do STF — A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva. Legislação: CF, art. 61, § 1º, II, *a.*

1.1) Or. Jurisprudencial n. 1 da SDC do TST. Acordo coletivo. Descumprimento. Existência da ação própria. Abusividade da greve deflagrada para substituí-la.O ordenamento legal vigente assegura a via da ação de cumprimento para as hipóteses de inobservância de norma coletiva em vigor, razão pela qual é abusivo movimento grevista deflagrado em substituição ao meio pacífico próprio para a solução do conflito.

2) O art. 7º, inc. VI, da Constituição da República, assegurou, como direito dos trabalhadores, a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Negando-se o Sindicato da categoria profissional a firmar com a empresa acordo coletivo do trabalho visando à redução do salário, não tem esta direito à ação de dissídio coletivo, objetivando suprir a vontade sindical, pois a hipótese não está prevista no texto constitucional, configurando-se, pois, verdadeira impossibilidade jurídica do pedido. Não se trata, aqui, de lesão ou ameaça a direito, pois o empregador não tem o direito de reduzir os salários de seus empregados, salvo acordo ou convenção coletiva, que deverá contar com a chancela da entidade sindical que representa os trabalhadores. TST, SDC, RO-104.612/94.3, *in* Rev. LTr 58-11/1339 (novembro de 1994).

3) Vigência ou não de cláusulas de acordo coletivo em face dos novos critérios da política salarial. Na hipótese de edição de Lei de Política Salarial, geram-se novas condições que são impeditivas do cumprimento de acordo celebrado. Interesses de natureza nacional que se qualificam como de ordem pública e absolutamente necessários fixam situação nova que se sobrepõe àquilo que foi regularmente avençado. TST, 2ª T., RR-91133/93.4, *in* DJU 1.6.95, p. 16162.

4) Dissídio coletivo. Legitimidade passiva de empresa. No acordo coletivo de trabalho, não se exige a chamada bifrontalidade sindical, *ex vi* do disposto no art. 611, § 1º, da CLT, visto que o mesmo se cinge ao âmbito da empresa ou das empresas acordantes. Frustrado o acordo coletivo, o sindicato da categoria poderá ajuizar o dissídio contra a empresa ou empresas, sem a necessidade destas se fazerem representar pelo sindicato da categoria econômica. A regra contida no art. 8º, inc. VI, da Constituição, é dirigida aos sindicatos de categoria profissional, salvo quando se trate de norma coletiva que visa abranger toda a categoria, quando se exige a presença de duas entidades sindicais. TST, SDC, RO-DC-111966/94.0, *in* DJU 30.9.94, p. 26326.

5) Adicional de Insalubridade. Base de cálculo. Acordo coletivo. Validade. Se a Constituição Federal admite a flexibilidade das normas laborais mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, tornando viável a redução dos salários, a diminuição da jornada de trabalho e a adoção de turnos de revezamento superiores a seis horas, conforme se vê nos incisos VI, XIII e XIV, do seu art. 7º, deve o Judiciário admitir que, na negociação coletiva, as Partes façam concessões mútuas, desde que o instrumento coletivo, visto em sua integralidade, não cause prejuízo aos empregados. Embargos providos para restabelecer a r. decisão regional, no particular. TST, SEDI-1-E-RR-247.912/96.7, *in* DJU de 19.9.97, p. 45817.

6) É competente o Tribunal Regional do Trabalho, originariamente, para o julgamento da ação anulatória que tem por finalidade atingir cláusulas de convenção coletiva, haja vista que

o fato é coletivo na forma preconizada na Lei n. 8.984, de 7.2.95. O Ministério Público do Trabalho tem a titularidade ativa, embora concorrente, para postular nulidade de cláusula da convenção coletiva relativamente a normas de Direito do Trabalho que envolvam regras individuais ou coletivas indisponíveis, em face das prerrogativas estabelecidas nos arts. 127 e 129 da Constituição Federal e do contido no art. 83 da Lei Complementar n. 75/93 de dezembro/93. O sistema jurídico constitucional estabelece as normas e regras que devem ser seguidas, inclusive, quanto à flexibilização de direitos e deve res. Viola a Constituição e a lei pacto ajustado entre as partes que atinge direitos indisponíveis e irrenunciáveis, a pretexto de se flexibilizar a relação de trabalho. A segurança das relações jurídicas e da própria sobrevivência do estado de direito impõe o cumprimento irrestrito dos mandamentos constitucionais elencados no art. 7º da Lei Maior que constituem regra de mínimo. Ação anulatória que se julga procedente para desconstituir disposições ilegais contidas no contrato. TRT, 2ª Reg., SDC-000391/96/A, *in* Rev. LTr 61-02/254 (fevereiro de 1997).

7) Acordo coletivo. Princípio da autonomia privada coletiva. A prevalência da composição espontânea das partes — do acordo coletivo, portanto, — sobre a solução judicial (sentença normativa) é prática do princípio da autonomia privada coletiva, longamente perseguida pelas categorias trabalhadoras e hoje alçada a nível constitucional (art. 7º, inc. VI da Constituição Federal de 1988). Preliminar de nulidade rejeitada. TST, 5ª T., RR-114521/94.7, *in* DJU 25.11.94, p. 32493.

8) Convenção coletiva. Horas *in* itinere. O direito à percepção de horas *in* itinere não está previsto em lei, tratando-se de construção jurisprudencial consubstanciada no Enunciado n. 90/TST. Não se enquadram, assim, as horas itinerantes no rol de direitos trabalhistas irrenunciáveis, a justificar a decretação da invalidade da cláusula coletiva que restringe o pagamento das mesmas. Dessa forma, não havendo violência a direito trabalhista garantido em lei, há que ser respeitado o acordo coletivo que restringe o pagamento de horas *in* itinere, nos moldes do art. 7º, XXVI da Constituição Federal. TST, 4ª T., RR-296.522/96.3, *in* DJU 14.11.96, p. 44727.

Art. 612. Os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

Parágrafo único. O "quorum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

NOTA

1) *Como decorrência da norma que só os sindicatos (ressalvada a hipótese do art. 616) podem celebrar Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, cabelhes a responsabilidade da iniciativa na convenção da assembléia geral para tratar especialmente do assunto. A deliberação tem de ser tomada por escrutínio secreto ("ex vi" do disposto no art. 524, "caput"). Da assembléia podem tomar parte apenas os associados do sindicato, quando se tratar de Convenção Coletiva de Trabalho, e, assim mesmo, quites com os cofres sociais (letra "e", do art. 524). Não há qualquer óbice legal à coleta de votos, nos próprios locais de trabalho, se os associados forem bem informados sobre as propostas em debate. Em se tratando de Acordo Coletivo de Trabalho, a assembléia geral extraordinária — também convocada pelo sindicato — será de todos os empregados da empresa ou empresas interessadas. Como a lei é silente sobre a forma pela qual se há de realizar a assembléia, seus aspectos formais serão regulados pelos estatutos sociais: edital de convocação, local, horário, duração dos trabalhos, presidência da mesa dirigente, etc.*

2) *Tanto para a Convenção como para o Acordo Coletivo o "quorum" de comparecimento é de 2/3 de associados ou de interessados; em segunda convocação, o "quorum" cai para 1/3. Quando a entidade tiver mais de 5.000 associados, o "quorum", em segunda convocação, é reduzido para 1/8. Não admite a lei terceira convocação. Em verdade, se a matéria de uma Convenção ou Acordo não consegue despertar o interesse de um terço dos empregados, é sinal de que a situação preexistente não deve ser alterada.*

3) *À primeira vista, a questão do campo de incidência das normas de uma Convenção ou de um Acordo não oferece maiores dificuldades. Há aspectos, porém, que exigem dos interessados algum cuidado. Vejamos os dois mais curiosos.*

A — *O sindicato operário é de base municipal e o patronal, estadual. A Convenção Coletiva que firmarem é aplicável aos assalariados e às empresas que se encontram na base municipal, que é a do sindicato profissional.*

B — *O sindicato profissional é eclético, isto é, reúne profissões que guardam entre si similaridade ou conexão. Paralelamente, há vários sindicatos patronais.*

A Convenção Coletiva não pode ser uma só; seu número deve corresponder ao de sindicatos patronais.

4) *V. Decreto n. 1.572, de 28.7.95, e Portaria do MTb n. 817, de 30.8.95, dispondo sobre a participação do mediador na negociação coletiva.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Assembléia-Geral. *Quorum.* A validade da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade respectiva em favor de seus interesses está subordinada à observância do *quorum* estabelecido no art. 612 da CLT. TST, SDC, RO-DC-454.010/98.0, *in* DJU de 13.11.98, p. 193.

Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I — designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II — prazo de vigência;

III — categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV — condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V — normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI — disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII — direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII — penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas, em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

NOTA

1) *As disposições de um pacto coletivo podem ser divididas em obrigatórias (a que se referem todos os incisos do artigo em epígrafe) e facultativas. As primeiras condicionam a validade do pacto, pois o dispositivo em causa diz, imperativamente, terem elas de figurar, sempre na Convenção ou no Acordo. O conteúdo de um pacto coletivo também se divide em normas obrigacionais e normativas. Aquelas têm reflexo no contrato individual de trabalho; estas últimas equivalem a normas a serem observadas no cumprimento do que for acordado pelas partes.*

2) *Assentou a jurisprudência do TST ser defeso a acordo, convenção coletiva ou sentença normativa fixar contribuição a ser descontada dos salários dos trabalhadores não filiados a sindicato profissional, sob a denominação de taxa assistencial ou para custeio do sistema confederativo (v. Precedente Normativo n. 119).*

A Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário 189.960-3 (Ver, abaixo, o respectivo verbete), decidiu ser legítima a cobrança de contribuição assistencial imposta aos empregados sindicalizados ou não, em favor do sindicato, prevista em Convenção Coletiva de Trabalho. A decisão contraria, frontalmente, a jurisprudência sedimentada do TST.

3) *As "condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho" durante a vigência do ajuste coletivo são o ponto mais importante deste. É a fixação das regras que deverão modelar os futuros contratos individuais de trabalho ou, conforme o caso, modificar os contratos em curso. Nossa legislação trabalhista é extremamente minuciosa e casuística, concedendo ao assalariado a maior proteção possível. Decorrentemente, torna-se por demais estreito o campo reservado à pactuação coletiva das condições individuais do trabalho. Numa Convenção ou Acordo o étimo "condição" não tem o sentido que lhe atribui o art. 121, do Código Civil de 2003: "Considera-se condição a cláusula que, derivando exclusivamente da vontade das partes, subordina o efeito do negócio jurídico a evento futuro e incerto". Nessa acepção, condição é elemento acidental do ato jurídico. Condições de trabalho são cláusulas contratuais que determinam as obrigações assumidas pelas partes. São as circunstâncias em que se desenvolverá a relação de emprego.*

O art.13 da Lei n.10.192/01 veda a inclusão de cláusula, em acordo ou convenção coletiva de trabalho, que assegure reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.

4) *A prorrogação ou revisão parcial ou total de uma Convenção ou de um Acordo dependem da aprovação das Partes convenentes ou acordantes. Em tais hipóteses dever-se-á cumprir o disposto no art. 615. O processo de revisão, total ou parcial de um pacto coletivo deve ser aprovado pela assembléia geral dos sindicatos convenentes ou, se for acordo coletivo de trabalho, só pela assembléia dos empregados e a anuência do empregador ou dos empregadores envolvidos no caso.*

Esta regra se aplica ao que, usualmente, se chama de aditamento, que, a rigor, não passa de uma revisão parcial.

Todavia, o inciso VI do artigo sob exame, abre campo a um novo processo de legitimação da revisão.

É lícito às partes convenentes ou acordantes incluir cláusula autorizando suas diretorias a decidir sobre um aditamento ou revisão parcial dentro dos parâmetros fixados na assembléia. Obedecidos esses parâmetros, não se recusa licitude à modificação do texto do instrumento.

A vigência dessa revisão é ex nunc*, isto é, para o futuro. Pode ser acordada vigência* ex tunc*, com efeitos retroativos. No silêncio das partes, o efeito da revisão dependerá da sua própria natureza.*

5) *Não há consenso na doutrina sobre a adesão definitiva, aos contratos individuais de trabalho, de cláusulas de pactos coletivos cuja vigência expirou.*

Aqueles que defendem a perenidade dessas normas nos ajustes individuais afirmam que se fortaleceu sua posição com o advento da Constituição Federal porque esta, no § 2º do art. 114 prescreveu: "Recusando-se qualquer das partes à negociação ou arbitragem é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho".

Entendem que o constituinte perfilhou a tese da sobrevivência, nos contratos individuais, das cláusulas de convenções extintas, porque no supracitado dispositivo se diz que a Justiça terá de respeitar as normas convencionais.

A bem da verdade, o texto em foco admite outra interpretação, qual seja, a de que a Justiça terá de respeitar as convenções em vigor.

Somos contrário à questionada perenidade das cláusulas convencionais por dois motivos: a) torna-se estímulo à recusa patronal de celebrar pactos coletivos por verem que, no futuro, não terão condições de suportar encargos hoje acordados; b) a perpetuação dos pactos coletivos, através dos contratos individuais, acaba estreitando em demasia, com o correr do tempo, o campo de ação dos sindicatos.

Na Justiça do Trabalho, tem prevalecido o entendimento de que perdem eficácia as disposições de um pacto coletivo no vencimento do prazo de vigência deste. Ver, nesse sentido, o Enunciado n. 277 do TST.

6) *É da essência do ato que o pacto coletivo seja celebrado por escrito, "sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma, destinada a registro".*

7) *O inciso V do artigo em exame refere-se às normas destinadas a conciliar divergências entre os convenentes por motivo de interpretação e aplicação do que foi pactuado. Com vistas à materialização do preceito, podem as partes formar comissão paritária, em que os representantes dos empregados serão eleitos. Embora não haja na CLT disposição que assegure a esses empregados a estabilidade provisória, nada impede que, no texto do pacto coletivo, se insira norma a respeito.*

8) *O art. 11 da Constituição Federal reza: "Nas empresas de mais de 200 empregados é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com*

os empregadores". A norma pede regulamentação legal para saber-se como será feita a eleição, quais as atribuições dessa espécie de delegado dos trabalhadores e suas garantias. Entretanto, um pacto coletivo pode disciplinar a matéria no âmbito de uma categoria ou de uma empresa ou várias delas.

9) *Nos termos do inciso VI do art. 7º da Constituição Federal, o princípio da irredutibilidade salarial pode ser desrespeitado, excepcionalmente, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.*

Estamos em que as partes convenentes poderão, consignar, livremente, no acordo coletivo que vierem a celebrar, o seguinte: a) prazo de duração ou não da redução salarial; b) compromisso do empregador de não dispensar empregados durante determinado período, salvo por falta grave ou motivo técnico ou financeiro; c) percentual da redução de todos os salários; d) redução, ou não, da jornada de trabalho.

Em nosso entendimento, a redução de salários mediante acordo coletivo de trabalho e com fundamento no inciso VI do art. 7º da Lei Maior, não está sujeita às restrições contidas na Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965.

Entendemos, outrossim, que no caso de um impasse nas negociações entre a empresa e o sindicato representativo de seus empregados, é permitido à primeira submeter o assunto à Justiça do Trabalho.

Dando-se publicidade ao processo, o fato abalará o crédito da empresa. Em razão desse fato, a empresa, com apoio no art. 155, I, do CPC, poderá solicitar que o processo corra em segredo de justiça, por estar presente o interesse público.

Poderá, outrossim, requerer medida cautelar inominada autorizando-a a reduzir os salários de imediato, com a segurança de que, se vencida na ação principal, restituirá aos empregados a importância correspondente ao desconto feito.

10) *A regra geral ditada, até, pelo bom-senso, é a de que o pacto coletivo não pode conter cláusula lesiva aos interesses ou direitos do trabalhador. É nula e considerada inexistente. Por esse motivo, entendemos que nada impede a Vara do Trabalho de conhecer reclamação de empregado contra a empresa que foi "amparada" pelo sindicato profissional no acordo ou convenção coletiva.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Cláusula que estabelece contribuição assistencial relativa a todos os empregados, indistintamente, mostra-se nula. Só deve haver desconto e contribuição daqueles que forem, efetivamente, associados à entidade da categoria respectiva, sob pena de afronta aos artigos 5º, inciso XX e 8º, inciso V, da Constituição da República. TST, SDC, ROAA 757.899/2001.9, *in* DJU de 15.2.02, p. 355.

1.1) Multa normativa. Limitação. Art. 920 do Código Civil. O entendimento da E. SDI é no sentido de que o valor da cominação imposta em cláusula penal não pode exceder ao da obrigação principal, nos termos do art. 920 do Código Civil, também aplicado no âmbito do Direito do Trabalho, por força do art. 8º da CLT. Revista parcialmente conhecida e provida. TST, 2ª T., RR-201.181/95.9, *in* DJU 13.12.96, p. 50490.

2) Se determinada parcela tem previsão na Constituição Federal ou em lei ordinária e, ainda assim, consta de convenção coletiva e há, nesta, cláusula obrigacional estipulando multa para o caso de descumprimento de qualquer condição ali contida, embora o não cumprimento da cláusula implique também descumprimento da lei, a multa estabelecida pela convenção é aplicável. As horas extras, embora tenham previsão legal, podem ser objeto de negociação coletiva, com cláusulas que estabeleçam percentuais de adicional mais favorável, por exemplo. Em regra, a parcela trabalhista que tem previsão em lei não deve constar de norma coletiva, porque representa uma repetição do direito mínimo que a lei garante. Mas se determinada parcela tem previsão legal e ainda assim consta da norma coletiva, e há nesta cláusula obrigacional estipulando multa para o descumprimento de qualquer condição ali contida, a multa é aplicável. TST, 5ª T., RR-4273.082/1998, *in* Bol. de Decisões n. 9 do TST, de 27.8.2001 via Internet.

3) Ação anulatória. Cláusula de convenção coletiva de trabalho prevendo descontos em favor das entidades profissionais convenentes. 1 — A contribuição confederativa é de atribuição exclusiva e incondicionada das assembléias sindicais, característica que afasta a possibilidade de ser inserida em convênio coletivo de trabalho. 2 — A obrigação patronal decorrente do art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, que expressamente autoriza o desconto dos salários, do valor da contribuição confederativa, não é passível de negociação, pressuposto básico de qualquer pacto coletivo de trabalho. 3 — O estabelecimento de cláusula que fixa contribuição mais onerosa para os trabalhadores não filiados ao Sindicato do que para os que dele são associados atenta contra o princípio da igualdade, inserto no *caput* do art. 5º da Constituição Federal, por distingui-los no seio da categoria. E atenta, também, contra a garantia do inciso XX, do mesmo preceito, e inciso V, do art. 8º, por ser esta uma forma indireta de pressionar o trabalhador a se associar ao sindicato. 4 — Ação julgada procedente. TST, SDC, AA-154989/95.2, *in* DJU 26.4.96, p. 13187.

4) Contribuição. Convenção coletiva. A contribuição prevista em convenção coletiva fruto do disposto no artigo 513, alínea "e" , da Constituição Federal (leia-se Consolidação das Leis do Trabalho), é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte, do inciso IV do art.8º da Constituição da República. STF, 2ª T., RE 189.960-3, *in* DJU de 10.8.2001.

5) Impõe-se multa por descumprimento das obrigações de fazer no importe equivalente a 20% (vinte por cento), do valor mínimo de referência, em favor do empregado prejudicado." Precedente n. 73, da SDC do TST.

6) Aplicação subsidiária do art. 920, do Código Civil — O comando do art. 920, do Código Civil, aplicável subsidiariamente no Direito do Trabalho, refere-se à cominação, impondo restrições ao ato de cominar, silenciando a respeito do montante ou quanto moratório. Deste modo, o fato de determinada quantia, prevista como multa moratória, inferior ao valor do principal, avolumar-se no decurso do tempo, por culpa do devedor em quantia superior ao principal, não importa em violência ao dispositivo mencionado. TST, SDI, E-RR-16893/90.8, *in* DJU 18.6.93, p. 12194.

7) O direito à percepção de horas *in* itinere não está previsto em lei, tratando-se de construção jurisprudencial consubstanciado no Enunciado n. 90/TST. As horas itinerantes não se enquadram, assim, no rol de direitos trabalhistas irrenunciáveis, a justificar a decretação de não validade de cláusula coletiva que restrinja o pagamento das mesmas. Não havendo, entretanto, violência a direito trabalhista garantido em lei, há que ser respeitado o acordo coletivo que restringe o pagamento de horas *in* itinere, nos moldes do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal. TST, 4ª T., RR-407.751/97.0, *in* DJU de 29.5.98, p. 456.

8) Diferenças de horas de transporte e de adicional de insalubridade. Quitação em norma coletiva. Acordo coletivo celebrado entre as partes tem força de lei, pois decorre de cláusula de livre manifestação de vontade das categorias envolvidas no pacto. Sendo assim, a condição de irretroatividade do adicional de insalubridade e de horas extras (horas de transporte) estipulada em acordo não viola o art. 7º, XXVI da CF/88, porque um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho é de que o interesse coletivo deve prevalecer sobre o individual. Revista parcialmente conhecida e provida. TST, 3ª T., RR-211.292/95.2, *in* DJU 13.12.96, p. 50511.

Art. 614. Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via

do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho (atualmente Secretaria de Emprego e Salário), em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

NOTA

1) *Diz o texto legal que o depósito de uma via da Convenção ou do Acordo é para fins de arquivo e registro. É silente quanto ao dever de a autoridade do Ministério do Trabalho, que recebe o instrumento em causa, verificar previamente se foram satisfeitas todas as exigências legais para a realização do ato oferecido a registro. Entendemos, porém, que cabe a essa autoridade, antes de conceder o registro do instrumento, constatar: se os interessados se acham em situação legal; se o campo de aplicação do convênio corresponde à base territorial dos organismos sindicais convenentes; se o objeto do pacto é lícito; se foram realizadas as assembléias dos interessados, na forma prescrita em lei; se o prazo de vigência do ajuste não é superior a 2 anos; e, enfim, se não foi violada qualquer disposição legal que discipline ponto básico do convênio coletivo. A inobservância de norma legal sobre aspecto essencial da Convenção ou do Acordo há de importar na recusa ao seu registro. A autoridade do Ministério do Trabalho que assim proceder estará agindo — segundo nosso entendimento — de conformidade com a lei. Inconformados com a decisão denegatória do registro é dado aos interessados recorrer à Justiça que, no caso, há de ser a do Trabalho.*

Consoante a Instrução Normativa n. 2, de 11.12.90, do Secretário Nacional do Trabalho, dispõe ser vedado ao Delegado Regional do Trabalho apreciar o mérito de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho recebido para registro. Esse ato administrativo, todavia, não impede aquela autoridade trabalhista de examinar os aspectos formais do pacto coletivo (realização da assembléia, votação etc.).

2) *Acordos coletivos, extrajudiciais têm de revestir uma das duas formas: Convenção Coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho. Em qualquer um desses casos, segundo disposição expressa do artigo sob estudo, a autoridade competente para registrar o ato é o representante do Ministério do Trabalho, e nunca a Justiça do Trabalho.*

3) *Depreende-se do texto legal que a Convenção ou o Acordo Coletivo de Trabalho adquirem eficácia 3 dias depois da sua entrega numa das referidas dependências do Ministério do Trabalho. Não diz a norma consolidada que essa eficácia fica na dependência do registro da Convenção ou Acordo; informa que uma ou outro entram em vigor após o decurso do prefalado prazo.*

Dentro desse mesmo lapso de tempo deve a autoridade trabalhista esclarecer se foram cumpridas as formalidades essenciais à validade do pacto coletivo; o descumprimento de uma delas torna o ato praticado anulável. A autoridade trabalhista pode, no caso, recusar registro ao instrumento, mas não lhe é lícito declarar que é nulo. A decretação dessa nulidade, por provocação de uma parte interessada (sindicato ou empresa), é de competência da Justiça do Trabalho.

4) *Consoante o disposto no § 3º do art. 614, acima transcrito, não é permitido às partes estipular prazo de vigência superior a dois anos, nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. Nenhuma dúvida pode suscitar essa norma limitadora da liberdade de contratar das partes.*

Todavia, faz-nos lembrar antiga controvérsia a respeito da sobrevivência, no contrato individual de trabalho, de disposições de pacto coletivo, cujo prazo de vigência já expirou. Por outras palavras, incorporam-se em definitivo, ou não, ao contrato de trabalho as vantagens resultantes de um pacto coletivo? Uns autores são pela integração dessas disposições no contrato individual de trabalho e passam a ser um direito adquirido pelo empregado, que a lei ou posterior pacto coletivo não podem atacar, salvo se forem mais vantajosos ao empregado. Outros discrepam desse ponto de vista; tudo se apaga após o vencimento do prazo de vigência da Convenção ou do Acordo. Aparentemente, os seguidores da primeira tese apresentam argumentos muito sólidos. Dizemos, aparentemente, porque a posição que lhes é antagônica — em nosso entendimento — está mais de acordo com a realidade dos fatos. Em primeiro lugar, temos de reconhecer que os ajustes coletivos perderão, muito depressa, sua utilidade, na composição de interesses da empresa e dos seus empregados, se suas disposições aderirem irremissivelmente ao contrato individual de trabalho. Depois de uma ou duas Convenções Coletivas, pouca coisa restará para ser disciplinada, exceto o problema salarial, que, notadamente, numa época inflacionária, se modifica com muita rapidez. Além disso, as empresas relutarão em concluir tais pactos coletivos, por temerem conseqüências que se tornem imutáveis. Na atual conjuntura, sempre a empresa julgará preferível levar o conflito à Justiça do Trabalho, porque a sentença normativa — apesar do comportamento às vezes pouco dogmático dos Tribunais do Trabalho, à luz da Constituição — não se aventura a fazer incursões muito profundas no mundo do trabalho, como as Convenções e Acordos Coletivos soem fazer.

Dando remate a esta ordem de considerações sobre a questão, lembramos que os pactos coletivos devem revestir-se de grande plasticidade para atingirem todos os seus fins sociais. Por seu intermédio, empregados e empregadores têm a oportunidade de enfrentar situações novas, que exigem também critérios novos para solucionar conflitos de trabalho. Se petrificarmos muitas das disposições de um ajuste coletivo, este perderá muito de sua utilidade social.

É freqüente a citação do art. 468 desta Consolidação para atacar a nossa posição contrária à perenidade das cláusulas de um pacto coletivo de trabalho. A isto redargüimos que aquele dispositivo consolidado é um comando dirigido ao empregador advertindo-o de que será nula a alteração unilateral ou consensual do contrato de trabalho que acarrete algum prejuízo ao trabalhador.

Aqui, examinam-se os reflexos do pacto coletivo no contrato individual, o que, como é evidente, se trata de algo bem diferente.

Aliás, o Enunciado n. 277, do TST, coloca-se na mesma linha do nosso pensamento ao estabelecer que "as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos".

JURISPRUDÊNCIA

1) Gratificação por Tempo de Serviço. Compensação. "Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica". Enunciado n. 202, do TST.

2) Se a estipulação normativa coletiva deixa de atender aos interesses dos trabalhadores vinculados e subordinados a ela, incumbe à entidade sindical, mediante iniciativa dos interessados e por deliberação da assembléia da categoria, promover a denúncia da normatividade em causa para revisá-la ou revogá-la total ou parcialmente, nos termos do art. 615 do diploma consolidado. Embargos acolhidos. TST, SDI, E-RR 5187/90.3, *in* DJU 21.5.93, p. 9837.

3) Constitui-se em interpretação razoável do ordenamento jurídico, especialmente do disposto no art. 12 da Lei n. 6.708/79, a decisão que conclui pela impossibilidade de compelir-se sociedade de economia mista a observar convenção coletiva que contenha cláusula de natureza econômica ou disponha sobre aumentos coletivos de salários, quando inocorrido o pronunciamento do Conselho Nacional de Política Salarial. Precedentes: AG-RR-5.541/84, AG-E-RR-6.911/83 e E-RR 5.208/84. TST, Pleno, AG-E-RR-8.471/85.9, *in* DJU 14.11.86, p. 22231.

4) As convenções coletivas de trabalho devem ser registradas no órgão competente, para assim, entrarem em vigor (CLT, art. 614, § 1º). Cumprida a formalidade legal, a eficácia do instrumento coletivo retroage à data estipulada pelos convenentes, sendo que aí reside o marco inicial dos direitos e deveres nele previstos. A reclamante integrava a categoria profissional abarcada pela convenção e seu contrato de trabalho foi rescindido em data posterior à respectiva eficácia, razão pela qual se lhe aplicam as disposições do texto coletivo. Reconhecido o direito da obreira à percepção de diferenças salariais. Recurso conhecido e provido. TRT, 10ª R., 1ª T., RO 0322/86, *in* DJU 24.11.86, p. 23976.

5) Convenções coletivas. Efeitos. Vigência. As normas de Acordos ou Convenções Coletivas têm prazo de vigência predeterminado, não podendo tais normas serem impostas após esse prazo de vigência, nem mesmo sob a afirmação de que referidas normas passaram a integrar os contratos individuais. O que foi estabelecido a prazo certo não pode prosseguir após o escoamento do prazo. Revista conhecida e provida. TST, 2ª T., RR-1.984/88.2, *in* DJU de 24.11.89, p. 17535.

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614.

§ 2º As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º.

Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho (atualmente Secretaria de Emprego e Salário) ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho (atualmente Secretaria de Emprego e Salário) ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas, a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

NOTA

1) *O que se contém no § 2º do art. 616 excepciona a regra do art. 857, da Consolidação, protetora da prerrogativa do sindicato de instaurar a instância do dissídio coletivo. Em consonância com o referido parágrafo, às empresas é lícito tomar essa iniciativa.*

2) *V. art. 14 da Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989 (Lei de Greve).*

3) *O § 3º, do art. 616, tem a redação que lhe foi dada pelo Dec.-lei n. 424, de 21 de janeiro de 1969.*

4) *Há decisórios dos Tribunais do Trabalho calcados em interpretação por demais ampla do § 2º do artigo sob comentário. Tornam obrigatórias cláusulas discutidas pelas partes nas preliminares de um acordo ou convenção coletiva de trabalho.*

Os partidários dessa posição afirmam que o Judiciário atua como um legislador ao prolatar uma sentença normativa em que inclui cláusula que as partes debateram ao acrescentar outras ou restringi-las. Como essa Justiça busca a paz social, deve ser a maior liberdade no julgamento dos conflitos coletivos de trabalho — dizem os pregoeiros dessa posição.

Nos tempos modernos, a principal característica dos regimes democráticos é a divisão do poder entre o Executivo, o Legislativo e o Judiciário.

A Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, dispõe no art. 2º: "São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário".

Está implícito nessa norma que só a própria Constituição pode abrir uma exceção ao princípio assegurador da tripartição do Poder.

Fixemos, desde já, que não é apenas a Justiça do Trabalho que procura a Paz Social; os dois outros Poderes também a procuram e nem por isso alguém ousou dizer que, devido a essa circunstância, têm eles a faculdade de invadir a órbita de competência do outro. O certo é dizer que os três juntos, atuando harmoniosamente, lutam pela preservação da Paz Social.

A redação dada ao art. 114 da Constituição Federal, onde é demarcada a competência da Justiça Laboral, infelizmente, vem dando margem a interpretações, de todo em todo, contrários aos princípios basilares da democracia. Como se declara no preceito, que malogradas as negociações coletivas e instaurada a instância do dissídio coletivo, pode "a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho" — entendem alguns que os Tribunais do Trabalho estão autorizados pela Carta Magna a conceder além do mínimo de que fala o citado art. 114.

Repetimos: inexiste no texto constitucional qualquer dispositivo para servir de fundamento e dar legitimidade à delegação de prerrogativas do Congresso Nacional aos Tribunais do Trabalho. Esta circunstância demonstra a inconsistência da tese da competência da Justiça do Trabalho para impor normas e condições que transcendam os limites da lei específica.

Reconhecemos que a Constituição anterior focalizou o tema com mais segurança no § 1º do art. 142 ao estatuir que a lei indicaria as hipóteses em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderiam estabelecer normas e condições de trabalho.

Contudo, como deixamos bem claro, a Constituição Federal de 1988 não transferiu para a Justiça do Trabalho parte de prerrogativas do Congresso Nacional que é a de legislar sobre todas as matérias que são de competência da União.

Incorre em equívoco lamentável quem se propõe a interpretar um dispositivo isolado da "Lex Legum" sem examinar os liames que o ligam aos demais artigos. Se isto é imprescindível no exame de uma lei ordinária, com sobradas razões também o é na Constituição.

Infere-se do que acabamos de dizer que a Justiça do Trabalho, no julgamento dos dissídios coletivos, há de ater-se às prescrições legais ou convencionais, sendo-lhe defeso conceder às partes algo mais do que previsto na Lei, sob pena de violar-se o art. 2º da CF.

Finalmente, entendemos que o § 4º do artigo sob comentário não vulnera os arts. 8º e 9º da Constituição Federal (da organização sindical) sem que primeiro se tente a formalização de um acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Tanto no art. 8º como no 114 da Lei Maior se fala, enfaticamente, da negociação coletiva. É o constituinte a advertir-nos que as partes devem dialogar com a preocupação de pôr um fim às suas divergências. O referido parágrafo coloca-se precisamente em harmonia com essa linha do legislador constituinte.

Anos depois da vigência da Carta Constitucional de 1988, o Supremo Tribunal acabou por tomar posição favorável ao entendimento de que é defeso à Justiça do Trabalho, no exercício do seu poder normativo, criar direitos e obrigações em termos superiores aos da lei específica.

5) *Reza o § 1º, do art. 616, que, ocorrendo a recusa à negociação coletiva, cabe ao sindicato ou à empresa dar ciência do fato à Delegacia Regional do Trabalho ou à Secretaria das Relações do Trabalho do MTb para convocar, compulsoriamente, aquele que se recusa a discutir as bases de uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. A convocação compulsória — na hipótese — limita-se a uma intimação expedida como de praxe. A desobediência, porém, a esse convite compulsório não acarreta para o infrator qualquer penalidade, porque a lei não a previu.*

6) *Dispõe o 4º, do art. 616 em epígrafe, que nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será ajuizado sem primeiro se esgotarem as medidas relativas à formação de uma Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Em se tratando de dissídio de natureza jurídica — cuja existência a norma implicitamente admite — não se faz necessária a pausa extrajudicial para uma tentativa de autocomposição dos interesses em choque. As partes podem ajuizá-lo sem maiores delongas. No caso de dissídio de natureza econômica — diz o art. 616 — o ingresso em Juízo tem de ser obrigatoriamente precedido de negociação entre as partes, em busca de uma conciliação.*

Há quem sustente ser o preceito inconstitucional porque tenta impedir a apreciação, pelo Judiciário, de um fato em que estão envolvidos patrões e empregados. É outro o nosso pensamento a respeito do assunto. O inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal reza: "A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Ora, o preceito consolidado não diz que as partes (empregados e patrões ou seus respectivos sindicatos) estão impedidas de ir ao Judiciário pedir uma solução para o conflito.

Diz apenas isto: antes do ajuizamento do dissídio coletivo, devem as partes tentar a conciliação consubstanciada num pacto coletivo de trabalho — acordo ou convenção. Frustrada a tentativa, fica aberto o caminho para a instauração da instância do dissídio coletivo.

7) *Informa o § 2º, do art. 616 em epígrafe, que a recusa à negociação coletiva ou o insucesso desta motivam a instauração da instância do dissídio coletivo. Na hipótese, tem de ser cumpridas as exigências contidas no art. 524, e outros, desta Consolidação: a) assembléia geral extraordinária convocada especialmente para tratar do assunto; b) deliberação por escrutínio secreto; c) exercício do voto apenas pelos associados; d) "quorum" de metade mais um dos associados em primeira convocação e, na segunda, de 2/3 dos presentes.*

Quando o dissídio coletivo se originar de uma discussão frustrada sobre um Acordo Coletivo envolvendo uma ou várias empresas, entendemos que os não-sindicalizados, desde que sejam empregados das empresas litigantes, podem votar. Aplica-se, por extensão, ao caso, a regra do art. 612. Se é uma categoria profissional que está participando do conflito coletivo, parece-nos justo que o voto seja reservado aos associados, pois aí se presume que eles, por sua consciência profissional provadamente mais apurada, têm melhores condições para examinar os complexos problemas que interessam à totalidade da profissão.

8) *Fracassada a negociação coletiva, o sindicato de empregados terá de optar entre a arbitragem, a instauração da instância do dissídio coletivo ou a greve. Analisamos há pouco o comportamento do sindicato perante a Justiça do Trabalho. Aqui, iremos cuidar da hipótese da greve. Antes de mais nada, vejamos como é ela encarada pela Constituição Federal. Diz ela, em seu art. 9º: "É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da Lei".*

Não se há de imaginar que a Carta Magna considera os trabalhadores como titulares exclusivos do direito de greve só porque ela dispõe que cabe a eles decidir sobre o momento em que irão abandonar coletivamente o trabalho. O verdadeiro titular desse direito é o sindicato. É o que se deduz da leitura dos arts. 8º e 114 também da Constituição. Em ambos fica bem patenteado que o sindicato é parte obrigatória nas negociações coletivas e só ele está autorizado a iniciar o

processo de dissídio coletivo. Não seria lógico dizer-se que ele está credenciado a adotar tais providências, menos a de deflagrar a greve. Em verdade, na assembléia geral do Sindicato são os trabalhadores que decidem, sobretudo, no que disser respeito ao conflito, mas é a entidade que os representa.

A Constituição Federal de 1988 autoriza a greve em qualquer espécie de atividade. A lei deverá estabelecer o modo pelo qual as necessidades básicas da população devem ser previamente atendidas, em se tratando de atividades essenciais.

Como se vê, o direito anterior que vedava a cessação coletiva do trabalho nos serviços públicos e essenciais perdeu inteiramente sua eficácia.

São serviços e atividades essenciais aqueles indicados na Lei n. 7.783, de 28.6.89.

Confessamos que o texto do art. 9º da Lei Fundamental não prima pela clareza, motivo por que já há quem afirme que os trabalhadores têm o direito de proclamar-se em greve não só para obter vantagens profissionais mas também para manifestar seu desagrado ou seu protesto contra decisões políticas do governo ou contra uma lei que considerem prejudicial aos seus interesses.

Não é este o nosso pensamento.

A organização político-administrativa, nascida da Constituição promulgada a 5 de outubro de 1988, define muito bem o papel dos partidos políticos e dos sindicatos.

Deflui dessa estrutura fundada em preceitos da Lei Maior que o sindicato só deverá ocupar-se de questões profissionais e só elas poderão justificar legitimamente uma greve. É o que decorre do inciso III do art. 8º da Constituição: "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (econômica ou profissional) inclusive em questões judiciais e administrativas".

O sindicato, como verdadeiro titular do direito de greve, só há de utilizar esse recurso extremo para defender os interesses individuais ou coletivos da categoria que representa, interesses que não podem ter natureza política ou qualquer outra natureza que não seja profissional.

O movimento paredista tem de ser, sempre, previamente aprovado, em assembléia geral extraordinária, regulada pelos estatutos do sindicato, como o determina a Lei n. 7.783, há pouco citada. Se o voto há de ser secreto ou não, ou se o "quorum" *para deliberação será igual a 50% ou mais os estatutos da entidade é que decidirão.*

Está implícito no art. 3º da Lei mencionada que os trabalhadores sempre deverão negociar previamente um acordo com os patrões. Diz esse preceito: "Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso a via arbitral, é facultada a cessação coletiva de trabalho". Antes de se chegar à greve, é imprescindível a tentativa de conciliação, por meio de negociações diretas. O aviso prévio da paralisação é de 48 horas.

Onde não houver entidade sindical, isto é, onde os trabalhadores não estiverem organizados em sindicato poderão eles formar uma Comissão que os representará nas negociações com os empregadores e será a titular do direito de greve. O art. 5º da Lei sob comentário não deixa subsistir qualquer dúvida quanto às atribuições da Comissão serem iguais às do sindicato. Ela "representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho". Temos, como inferência dessa norma legal, que produzirá todos os efeitos legais um acordo coletivo firmado por essa Comissão. Como corolário dessa conclusão, a autoridade competente do Ministério do Trabalho não poderá recusar-se a registrar esse acordo.

Dentre outros direitos, têm os grevistas mais os seguintes: "I) o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve; II) a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento".

O § 1º do art. 6º da Lei de Greve comporta implicações tão extensas quão importantes. Diz ele que "em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem". Entre esses direitos fundamentais, reunidos no art. 5º da Constituição Federal, está o do respeito à propriedade, o que importa dizer que a ocupação do estabelecimento pelos grevistas é proibido pela Lei de Greve.

O § 2º do art. 6º veda a adoção, pelas empresas, de meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento. Obrigar alguém a trabalhar é ofender o direito fundamental da liberdade de trabalhar.

O § 3º do mesmo art. 6º autoriza os piquetes, mas proíbe os grevistas de fechar o acesso ao trabalho e a ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

A Lei não esclarece se os dias de greve serão ou não remunerados. É omissa. Destarte, não estão os patrões obrigados a remunerar esses dias.

A greve suspende o contrato de trabalho. As relações obrigacionais durante o período da paralisação devem ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. A expressão "relações obrigacionais" deve ser compreendida como o conjunto de direitos e obrigações derivados do contrato de trabalho. Decorrentemente, o pagamento dos salários relativos aos dias de greve tem de ser acertado pelos próprios interessados. É certo que a Lei declara que o assunto pode ser objeto de decisão normativa. O preceito, em nosso entendimento, não se harmoniza nem com o princípio da tripartição dos Poderes como também com aquele que afirma que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa que não seja determinada por Lei.

O parágrafo único do art. 7º não permite a rescisão de contrato de trabalho durante a greve bem como a contratação de trabalhadores substitutos, ressalvada a hipótese da recusa de os grevistas em serviços ou atividades essenciais se recusarem a formar comissões com o fim de manter em funcionamento serviços em que atendam às necessidades inadiáveis da coletividade ou no caso de tratar de greve abusiva.

No caso de greve em empresa de trabalho contínuo em que o equipamento se danificará se for sustado seu funcionamento, são os empregados obrigados a formar comissões incumbidas da sua conservação. Se os grevistas não quiserem cumprir essa exigência legal, está o empresário autorizado a contratar substitutos para aquele fim.

Reza o art. 12 que na hipótese de os grevistas não quererem atender a necessidade inadiável da comunidade, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis. Como se fará isso, não diz a Lei.

Nas atividades essenciais, o pré-aviso aos patrões é de 72 horas.

É abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na Lei n. 7.783, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Em sendo abusiva a greve, fica o empregador com o direito de aplicar as sanções agasalhadas na CLT e que vão da advertência à dispensa por justa causa.

Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa deixa de ser abusiva a greve que tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Na raiz dos pactos coletivos está presente a cláusula "rebus sic stantibus".

Os contratos individuais do trabalho são modificáveis, por aquele meio, porque as condições imperantes no instante da sua celebração se alteraram.

Na vigência de um pacto coletivo, admitir-se uma greve mediante a invocação da teoria da imprevisão — é criar um clima de insegurança para as relações do Capital e do Trabalho.

Em nossa opinião, o art. 14 da Lei de Greve é dispensável. Se o patrão descumpre o ajustado num pacto coletivo, abriga a CLT o remédio processual adequado, qual seja a ação de cumprimento (art. 872). Quanto ao fato novo ou imprevisto, as partes podem discipliná-lo por intermédio de cláusulas especiais, criando mecanismo que leve a uma solução.

A norma em tela se inspira na teoria da imprevisão. Inobstante, deveria a lei regular o assunto com mais cuidado a fim de evitar excessos prejudiciais à comunidade e aos próprios empregados.

O "lockout" para frustrar uma negociação coletiva é proibido. Se o empregador cerrar as portas do seu estabelecimento com esse intuito, os empregados terão direito aos respectivos salários.

9) *Admite o art. 616, § 3º, que as partes iniciem os entendimentos para um Acordo, Convenção ou instauração do dissídio coletivo dentro dos 60 dias anteriores à data em que expira o prazo de vigência de cada um deles. A lei, neste ponto, foi sábia e prudente. Assim, as partes — patrões e empregados —, durante dois meses, podem estudar suas reivindicações e concessões, sem atropelos e sem tensões prejudiciais ao exame sereno do problema. Todavia, adverte a lei, o que ficar decidido entre os interessados só produzirá efeitos jurídicos depois do termo final do prazo de vigência do pacto coletivo ou da sentença normativa. A despeito dessa limitação legal, acreditamos na licitude de um ajuste entre os interessados antecipando o prazo de vencimento da eficácia do instrumento se isto for benéfico para o trabalhador.*

10) *V. Decreto n. 908, de 31.8.93, que fixa diretrizes para as negociações coletivas de trabalho de que participem as entidades estatais que menciona (empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas sob controle direto ou indireto da União).*

Os representantes das entidades estatais só concederão aumentos reais de salários depois de autorizados pelo Comitê de Coordenação das Empresas Estatais — CCE.

Todas as cláusulas do Acordo Coletivo vigente deverão ser objeto de negociação a cada nova data-base.

JURISPRUDÊNCIA

1) Nenhuma ação de dissídio coletivo de natureza econômica será admitida sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo Coletivo, nos termos dos artigos 114, § 2º, da Constituição da República e 616, § 4º, da CLT, sob pena de indeferimento da representação inicial ou de extinção do processo, ao final, sem julgamento do mérito. O interessado que não conseguir efetivar a negociação coletiva direta com a parte contrária poderá solicitar a mediação do órgão local ou regional do Ministério do Trabalho, devendo deste obter uma ata do ocorrido. Após a manifestação do suscitado, as partes esclarecerão os pontos em relação aos quais houve acordo e as matérias litigiosas. TST, SDC, Jurisprudência Normativa 1, *in* DJU 23.4.93, p. 7040.

2) O acordo coletivo de trabalho e a sentença normativa são normas de mesma hierarquia jurídica, diferindo quanto à fonte de produção. Como modelos de regulação de relações individuais de trabalho, estabelecem normas e condições para reger as relações individuais de trabalho no âmbito da categoria representada. Vigendo no mesmo período e regulando a norma aplicável, sobretudo quando nelas não contêm o critério de escolha. A doutrina aponta dois critérios: o globalista e o cumulativo. Pelo primeiro, não se pode mesclar normas de instrumentos distintos, aplicando-se aquela que, no conjunto, é mais favorável ao empregado. Pelo segundo critério, seleciona-se, entre elas, as cláusulas mais benéficas e aplica-se uma a uma, simultaneamente. O princípio da unidade da forma coletiva recomenda que se aplique o critério globalista, sem perder de vista a especificidade de cada instrumento normativo e levando-se em conta que a sentença normativa só se justifica uma vez fracassada a negociação coletiva. Se o empregado ajuíza ação trabalhista, cujo pedido se embasa em uma única cláusula da sentença normativa, esta circunstância revela que as demais cláusulas não eram mais favoráveis do que as ajustadas no acordo coletivo. Nega-se provimento ao recurso, para manter a decisão recorrida que, nesta hipótese, deu prevalência ao acordo coletivo, como um todo orgânico. TST, 1ª T., RR-164.716/95.8, *in* Rev. LTr 59-10/1397 (outubro de 1995).

3) Julga-se extinto o processo sem julgamento do mérito quando ajuizado três meses antes da data-base, havendo norma coletiva em plena vigência e não se atendendo às normas sobre aprovação da pauta de reivindicações. TST, SDC, RO-DC 31712/91.3, *in* DJU 5.3.93 p. 2990.

4) Ainda que se trate de categoria não organizada em sindicato a vontade dos trabalhadores diretamente interessados na negociação coletiva, manifestada em assembléia-geral, não poderá ser substituída pela deliberação do Conselho de Representantes da Federação. TST, SDC, RO-DC- 197.158/95.5, *in* DJU 27.9.96, p. 36353.

Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva, até final.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

NOTA

1) *Os interessados na celebração de um Acordo Coletivo devem comunicar o fato, por escrito, ao sindicato que os representa. Este não pode rejeitar o pedido porque os signatários não são associados. O artigo em epígrafe não autoriza tal atitude. Ao revés, deixa claro que aquela condição de associado não é indispensável nem exigível na situação em causa. As empresas também devem comunicar a seu Sindicato o interesse na conclusão de um Acordo com seus empregados.*

2) *Da Assembléia exigida por lei para a celebração do Acordo podem participar os associados do Sindicato e os não-associados. Essa a determinação contida no § 2º do artigo em epígrafe.*

3) *A lei não desce a detalhes do uso da faculdade concedida aos empregados de cuidarem sozinhos da elaboração de um Acordo Coletivo de Trabalho, no caso de recusa, por parte das entidades sindicais, de supervisionarem as negociações com os empregadores. Pensamos que a resolução dos trabalhadores deve ter a forma de um abaixo-assinado. Sua entrega ao sindicato há de ser contra-recibo, a fim de precisar a data em que se inicia a contagem do prazo de 8 dias, que o artigo em epígrafe dá ao Sindicato para manifestar-se. Seu silêncio, até o vencimento desse prazo, deixa os interessados livres para formular idêntica consulta à Federação ou Confederação respectivas, mediante as mesmas cautelas e segundo o prazo já indicado, de oito dias.*

Na assembléia presidida pela respectiva Federação devem os trabalhadores estabelecer a pauta de reivindicações e prever a hipótese do malogro das negociações coletivas, quando terão de optar pela greve ou pela propositura da ação de dissídio coletivo.

4) *É silente a lei quanto ao local da assembléia dos empregados desamparados pelo Sindicato, Federação e Confederação. Conseqüentemente, é dado a eles escolher o próprio local de trabalho, com a aquiescência do empregador, ou outro qualquer sítio que julgarem apropriado. Na hipótese que se nos afigura incomum, a assistência da Delegacia Regional do Trabalho é conveniente.*

5) *V. Decreto n. 1.256, de 29.9.94 (DOU 30.09.94), dispondo sobre incentivo à negociação coletiva.*

Art. 618. As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.

NOTA

1) *A Presidência da República, no dia 29.9.2001 enviou ao Congresso Nacional Projeto de Lei dando, ao artigo em epígrafe, a seguinte redação: "As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho." Exceptuadas, portanto, as disposições constitucionais e as desta CLT, destinadas à preservação da saúde ocupacional, todas as outras normas legais (inclusive as extravagantes) voltadas para as condições de trabalho passariam a ser modificáveis por um pacto coletivo, A Câmara dos Deputados aprovou a proposição, impondo-lhe, porém, sensível limitação: a) excluiu, do seu campo de aplicação, as normas legais atinentes ao Fundo de Garantia, vale-transporte e o seguro-desemprego; b) a vigência de dois anos para a projetada lei. O Projeto em tela foi enviado ao Senado e nele deve permanecer alguns meses. Inobstante, é-nos permitido dizer, desde já, que sem embargo das modificações feitas no texto oriundo do Poder Executivo, o respectivo diploma legal deve produzir os seguintes efeitos: a) torna disponível a maioria dos preceitos consolidados e da legislação extravagante que tenham por objeto a prestação de serviço; b) disposições constitucionais não auto-aplicáveis (vg incisos VIII, IX, XI, XV, XVII, e outros da CF) não são suprimíveis por meio de um pacto coletivo, mas as leis ordinárias que as regulamentam são passíveis de alteração pela negociação coletiva; c) preceito constitucional bastante em si, portanto,* "self executing"*, é inatingível pela preconizada flexibilização (vg incisos XIII, XVI, XVIII, XXI do art. 7º da CF e art. 10 do ADCT); d) no caso de impasse em negociação coletiva, objetivando mudança em norma que não seja cogente, reveste-se de legitimidade a greve; e) no caso da alínea anterior, é defeso à Justiça do Trabalho proferir sentença normativa que ponha fim ao litígio, porque a lei só permite ao convencionado sobrepor-se ao legislado.*

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

NOTA

1) *O art. 618 reafirma o direito exclusivo dos sindicatos serem os sujeitos de um pacto coletivo. Abre uma exceção a essa regra em favor das empresas e instituições sem representação sindical. É certo que, o § 1º, do art. 611, não esclarece se as empresas devem ser representadas por seu sindicato na celebração de um Acordo Coletivo de Trabalho. Mas, o sobredito art. 619 deixa claro que só as empresas sem representação sindical poderão negociar, diretamente, com o sindicato de empregados, um Acordo Coletivo. Sabemos, porém, que muitos Acordos Coletivos são concluídos (e levados a registro) com as empresas sem a assistência do respectivo sindicato.*

2) *Tem consagração legal o predomínio das normas ajustadas, coletivamente, sobre contratos individuais de trabalho. Nulas de pleno direito as cláusulas destes, que com prejuízo do trabalhador, conflitarem com as de um Acordo ou Convenção Coletiva.*

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.

Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada.

Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições, seja estipulada para a empresa.

Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.

NOTA

1) *O texto do artigo em epígrafe reflete um período em que a política salarial atendia a princípios muito rígidos, que limitavam extraordinariamente o poder normativo da Justiça do Trabalho. As autoridades administrativas do Trabalho, quando chamadas a registrar um pacto coletivo, rejeitavam-no com fundamento na regra encerrada no art. 623 se os percentuais do aumento salarial fossem superiores àqueles informados pelo Ministério competente.*

Desde a Lei n. 6.708, de 30.10.79, a norma perdeu algo de sua rigidez até o advento do Decreto-lei n. 2.284, de 10.3.86, que veio colocar, no lugar do regime de aumento automático e semestral dos salários, uma espécie de escala móvel que determinava o reajuste salarial quando o IPC (Índice de Preços ao Consumidor) atingia a taxa de 20%, depois, tivemos o Decreto-lei n. 2.335, de 12 de junho de 1987, que instituiu a URP (Unidade de Referência de Preços), cuja variação média, num trimestre, servia de base à revisão automática dos salários a cada mês.

Esse decreto-lei foi revogado pela Lei n. 7.330, de 31.1.89 e congelou preços e salários. O processo antropofágico legal não parou aí. A Lei n. 7.788, de 3.7.89 veio tomar o lugar da de n. 7.330 e, ela por sua vez foi revogada pela Lei n. 8.030, de 12.4.90. Hoje está em vigor a Lei n. 8.880, de 27.5.94 complementada pela Lei n. 10.192, de 14.2.01.

2) *O art. 621, em epígrafe, autoriza as Convenções e Acordos Coletivos a formarem Comissões Mistas de Consulta e Colaboração. Não temos conhecimento de pacto coletivo que haja albergado normas sobre o assunto. É pena que o artigo em epígrafe não tenha merecido a atenção de patrões e empregados. São incontáveis os autores que vêem no individualismo econômico uma das principais causas saídas da Revolução Industrial e que respondem pelos problemas componentes da questão social dos nossos dias. A nítida separação dos interesses de patrões e empregados dentro das empresas situa-se bem na raiz da problemática atual que a todos angustia e aflige. Uns, por serem donos do Capital, pensam apenas nos lucros; os outros proprietários apenas da energia que põem a serviço da empresa, querem ganhar mais sempre mais. Muitas tentativas de conciliação de tais interesses já foram feitas: participação nos lucros, acionariado, etc. Nenhuma delas se generalizou. Frutificaram aqui e acolá, mas não chegaram a ganhar porte expressivo na dimensão social.*

Lançando-se um olhar panorâmico sobre o Direito Coletivo do Trabalho, sobretudo europeu, constata-se que nele se acentua, dia-a-dia, a tendência a aproximar patrões e empregados, por meio dos mais variados organismos dentro das empresas (comitês de empresa, comissão social, comissão de co-gestão, etc.), para, juntos, apreciarem problemas diversos da vida empresarial. A pouco e pouco, os espíritos se desarmam, a confiança aumenta entre os protagonistas do grande drama do individualismo econômico e, quase inconscientemente, se deixam nortear pelo princípio de que a empresa não é apenas geradora de lucros ou de altos salários, mas, também, tem a missão de prestar serviços à comunidade como um todo. Cônscios da importância do empreendimento pelo qual são responsáveis diretos, patrões e empregados, discutindo o funcionamento de serviços sociais ou debatendo problemas relacionados com a produção e com o pessoal, acabam compreendendo que suas mútuas ambições, se bem dosadas, tornarão a empresa um lugar mais agradável para nele permanecer e onde todos não precisam estar, sempre, em atitude belicosa. Finalmente, estamos na firme crença de que patrões e empregados — embora estimulados pelo Poder Público — têm condições de, sozinhos, resolver a maioria dos seus problemas, sem que precisem ser sacrificados os princípios básicos da nossa estrutura social e política, como o da propriedade privada com função social e o da liberdade em suas manifestações individuais ou coletivas.

Quanto à participação nos lucros faz a Constituição Federal alusão à questão no inciso XI do art. 7º: "participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei".

Estamos em que o Enunciado n. 251 do TST ("A parcela participação nos lucros da empresa, habitualmente paga, tem natureza salarial, para todos os efeitos legais") aprovado a 12 de dezembro de 1985, perdeu eficácia desde 5 de outubro de 1988, quando da promulgação da Constituição da República.

Seis anos depois da promulgação da Constituição Federal, o Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, pela Resolução n. 33, de 12.5.94, cancelou esse Enunciado.

A Lei 10.101, de 19.12.00, regula o instituto da participação nos lucros da empresa

Por oportuno, queremos frisar que a habitualidade na concessão desta vantagem, adquirida antes de 5.10.88 tem de ser respeitada, eis que a norma constitucional não retroage.

JURISPRUDÊNCIA

1) Acordo coletivo não pode sobrepor-se a disposições de lei ordinária, principalmente quando celebrado contra norma de ordem pública, em claro prejuízo para o trabalhador e, ainda, sem atender às formalidades previstas na CLT. TRT, 6ª Reg., RO 3.407/98, j. 8.9.98.

2) Acordo coletivo. Princípio da autonomia privada coletiva. A prevalência da composição espontânea das partes — do acordo coletivo, portanto —, sobre a solução judicial (sentença normativa) é, dos feitos da autuação, prática do princípio da autonomia privada coletiva, longamente perseguida pelas categorias trabalhadoras e hoje alçada a nível constitucional (art. 7º, inciso VI da Constituição Federal de 1988). Revista conhecida e provida. TST-5ª T., RR n. 76.593-93.3, DJU 22.04.94, p. 9092.

3) Multa. Cláusula de Convenção Coletiva. Dispõe o art. 920, do Código Civil: "O valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal". Dentro do regime da Lei Civil Brasileira, esta é a única restrição imposta às partes, quanto ao montante da cláusula penal, que limita seu valor ao da obrigação principal. Doutrina *Sílvio Rodrigues* em sua obra "Direito Civil" (vol. 2, Ed. Saraiva, 16ª ed., 1986, pág. 97), *verbis* "como o intuito da cláusula do prejuízo; como em tese o prejuízo não excede o montante da prestação sonegada, o preceito se inspira em preocupação justa". Embargos conhecidos e rejeitados. TST, SDI, E-RR 1.978/87.1, *in* DJU 15.2.91, p. 983.

4) Estabilidade. Sentença normativa. Eficácia. Acordo coletivo. Norma coletiva de trabalho celebrada após o julgamento do dissídio coletivo, envolvendo as mesmas partes, regulando a mesma matéria e com a mesma abrangência, é que passa a disciplinar as condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das

respectivas representações, às relações individuais de trabalho. O art. 7º, inciso VI, permite às partes em acordo coletivo estipular até mesmo redução salarial, podendo também, evidentemente, excluir garantia de emprego constante de decisão normativa. TST, 1ª T., RR-63.294/92.8, *in* DJU 12.11.93, p. 24168.

5) Acordo coletivo. Existindo acordo coletivo de trabalho e sentença normativa, o primeiro prevalece na regência das relações individuais de trabalho no âmbito da empresa que o firmou. TST, SDC, RO-DC 27436/91, *in* DJU 6.11.92, p. 20201.

6) Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. "O Acordo Coletivo de Trabalho firmado individualmente com determinada empresa, pelo Sindicato de Trabalhadores que representa a categoria, deve prevalecer sobre a Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre Sindicatos de Empregados e Patronal porque aquele é específico e respeita às peculiaridades da região e da empresa, sendo esta genérica". TST, 2ª T., RR-202.763/95.5, *in* DJU 15.8.97, p. 37562.

7) Ação Civil Pública. A ação civil pública não é a via processual adeaquada para pedir a anulação ou a modificação de cláusula de convenção, acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa. Processo extinto sem o julgamento do mérito. TST, SDC, RO-ACP-312.162/96.7, *in* DJU de 20.6.97, p. 28744.

Art. 624. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Art. 625. As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

NOTA

1) *Reza o art. 114 da Constituição Federal que "compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores".*

Assim, não resta dúvida que quaisquer litígios, entre patrões e empregados, derivados da aplicação de um pacto coletivo, se incluem na órbita de competência da Justiça do Trabalho.

2) *Compete à Justiça do Trabalho julgar litígios em torno da cobrança da taxa assistencial instituída por acordo ou convenção coletiva, "ex vi" do disposto na Lei n. 8.984, de 7.2.95.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 286 do TST. A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos (alterado pela Res. n. 99, de 11.09.2000, *in* DJU de 19.9.00).

2) É de ser declarada ilegal a greve quando deflagrada em plena vigência de norma coletiva, sem atender, também, aos prazos prescritos na Lei n. 4.330/64. TST, Pleno, RO-DC 0463/85.2, *in* DJU 27.2.87, p. 3077.

3) Conflito de competência. Convenção Coletiva de Trabalho. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ação, em que se reclama cumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho. A 1ª Seção do STJ, por maioria, não distingue se houve homologação da justiça laboral. Jurisprudência voltada para uniformizar interpretação das cláusulas. STJ, 1ª Seção, Conflito de Competência n. 1.146/SP, *in* DJ de 18.6.90, p. 5675.

4) Ação de cumprimento de convenção ou acordo coletivo de trabalho, não homologados judicialmente. Competência da Justiça comum. Só às ações de cumprimento de sentenças — não às convenções ou acordos coletivos — refere-se a competência da Justiça especializada, em conformidade com o disposto no art. 114 da Constituição de 1988. STF, 1ª T., RE 135399-2, *in* DJU 27.9.91, p. 13326.

5) Competência. Contribuição sindical. Acordo não homologado. Precedentes do STF e do STJ. 1. A Justiça Estadual é competente para apreciar e julgar as ações relativas à cobrança de contribuição sindical estabelecida em acordo ou convenção coletiva não homologados na Justiça do Trabalho. 2. Entendimento assente no STF seguido por esta Corte. STJ, 1ª Seç., CC-3011-0, *in* DJU 21.9.92, p. 15647.

6) Conflito de competência. Sindicato. Contribuição assistencial. Acordo homologado. Competência de Justiça do Trabalho. Artigo 114 da Constituição Federal. — A Constituição vigente definiu a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações decorrentes de acordo homologado, destinados à cobrança de contribuições devidas a sindicatos. STJ, 1ª Seç., CC 2785, *in* DJU 22.6.92, p. 9715.

7) Competência. Acordo coletivo. Convenção coletiva. Contribuição assistencial. Não estão compreendidos na competência da Justiça do Trabalho o processamento e julgamento de demanda que envolva entidade sindical e empregador, cujo objeto seja a cobrança de contribuições assistenciais. No caso, inexiste demanda entre trabalhador e empregador, sendo certo, ainda, que não se pode cogitar de cumprimento de sentença prolatada pela Justiça do Trabalho, nem do enquadramento da hipótese no preceito constitucional segundo o qual mediante lei ordinária pode ser elastecida a competência da Justiça Especializada. A norma inserta no artigo 625 da Consolidação das Leis do Trabalho pressupõe a discussão de direito ou dever de empregado previstos em convenção ou acordo coletivo. STF, 2ª T., RE-140.999-1, *in* DJU 13.12.91, p. 18358.

8) Constitucional. Conflito de competência em ação de cumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho. Exclusão, da matéria, do estatuído em regra constitucional específica (art. 114) e vinculativa da Justiça obreira. O entendimento predominante na Primeira Seção deste Egrégio Superior Tribunal de Justiça é no sentido de que só as ações em que se postula o efetivo cumprimento daquilo que se materializou no contexto da sentença judicial (e, portanto, não compreensivo de cláusulas porventura figurantes em convenções ou acordos coletivos), vinculam a Justiça Especializada, na definição do preceito constitucional (art. 114). Não decorrendo, a *quaestio juris sub examen*, de relação empregatícia entre o obreiro e o empregador, a competência para dela conhecer e julgar é da Justiça Comum. STJ, 1ª Seç., CC 2567, *in* DJU 11.5.92, p. 6402.

TÍTULO VI-A

DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Art. 625-A As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes 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.

NOTA

1) *A Comissão de Conciliação Prévia — CCP — atua, como mediadora, entre empregados e empregadores quando conflitantes seus interesses.*

A lei não obriga os empregadores a organizar uma CCP; trata-se de mera faculdade legal.

Contrariados no seu desejo de organizar uma CCP, os empregados nada podem fazer, uma vez que a Justiça do Trabalho está impedida de exercer, na hipótese, seu poder normativo, pois, a matéria é regulada por lei. É válida a recíproca: o empregador pretende instalar uma CCP, mas os empregados não a aceitam.

Três são as espécies de CCP: a) de empresa; b) de um grupo de empresas; e c) entre sindicatos de empregados e de patrões.

A primeira, constitui-se por meio de entendimentos diretos entre as partes; a segunda por um Acordo Coletivo de Trabalho e, a terceira, por Convenção Coletiva de Trabalho.

Os empregados membros das Comissões em tela não devem sofrer nenhum prejuízo salarial quando no desempenho de suas funções. De outra parte, é inquestionável a gratuidade dos serviços prestados por aqueles órgãos.

*V. Portaria n. 329, do MTE (*in *DOU 20.8.02, p. 48) sobre procedimentos e funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia.*

Art. 625-B A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I — a metade de seus membros será indicada pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato da categoria profissional;

II — haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III — o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa, afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

NOTA

1) *O número de membros da Comissão de Conciliação Prévia — respeitados os limites fixados no artigo em exame — é estabelecido consensualmente pelos empregados e pelo empregador.*

Seu mandato é de apenas um ano, mas, a garantia do emprego aos representantes dos trabalhadores é assegurada durante o mandato e até um ano após o término deste.

O empregador escolhe livremente seus representantes, enquanto os dos empregados terá de ser eleitos por escrutínio secreto, sob a fiscalização do respectivo sindicato profissional. Temos para nós que as normas disciplinadoras do pleito devem ser elaboradas pelos próprios trabalhadores, uma vez que a Lei autoriza o sindicato, apenas, a fiscalizar as eleições.

A vedação da dispensa dos representantes dos empregados, bem como de seus suplentes, na Comissão só admite uma exceção: a prática de falta grave, devidamente apurada nos termos do art. 853 desta Consolidação.

É omissa a Lei no tangente às disposições atinentes ao funcionamento da Comissão. Dessarte, cabe aos próprios interessados elaborar o Regulamento desse órgão.

Considera-se tempo de serviço efetivo aquele despendido pelo empregado no desempenho das atividades como membro da Comissão de Conciliação.

Art. 625-C A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

NOTA

1) *Além da Comissão de empresa, prevê a Lei outras duas: de várias empresas e de todas as empresas integrantes da categoria econômica correspondente ao sindicato representativo da categoria profissional.*

Essas duas espécies de Comissão só se constituem através de acordo ou de convenção coletiva de trabalho.

O número de membros da Comissão é livremente estipulado pelas partes, que não estão obrigadas a respeitar os limites inscritos no artigo 625-B (no mínimo 2 e no máximo 10 membros).

Não alude a Lei n. 9.958/00 à garantia do emprego dos trabalhadores membros das Comissões interempresarial ou sindical. Essa garantia lhes é dada pelo art. 543 da CLT, extensiva a seus suplentes, uma vez que são eleitos em pleito previsto em lei.

O mandato dos membros dessas duas Comissões não pode exceder o prazo máximo de vigência de um pacto coletivo que é de dois anos (art. 614, § 3º, da CLT).

Art. 625-D

Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa de conciliação frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no *caput* deste artigo, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de Empresa e Comissão Sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

NOTA

1) *O artigo* sub examen *não diz, às claras, que o empregado deve, em primeiro lugar, apresentar à Comissão da empresa sua reclamação, onde houver sido constituído esse órgão.*

A certeza de que o legislador quer mesmo que a reclamação seja previamente apreciada pela Comissão resulta do exame conjunto do caput *do artigo aqui comentado e dos seus parágrafos.*

De início, assenta que toda demanda de natureza trabalhista deve ser levada à Comissão e, mais adiante, no parágrafo 3º, admite o ajuizamento da ação na Justiça do Trabalho, sem a passagem pela Comissão, se "motivo relevante" impediu o trabalhador de ter esse procedimento.

Assim, é fora de dúvida, que, onde houver Comissão de Conciliação Prévia — de empresa ou sindical — é o trabalhador obrigado a levar a seu conhecimento — para fins de mediação — o ou os fatos geradores de litígio com a empresa.

A nosso ver, trata-se de nova condição de ação.

Deve a reclamação ser escrita ou verbal. Neste último caso, é ela reduzida por termo por qualquer um dos membros da Comissão, ao qual cabe transmiti-la, por cópia, a todos os seus pares.

O § 4º informa que, onde houver comissão de empresa e sindical, o empregado poderá optar por uma ou outra.

Não tem o preceito a mácula da inconstitucionalidade. Te-la-ia se, realmente, obstasse o acesso do empregado à Justiça (inciso XXXV do art.5º da CF). Mas, em verdade, o que esse preceito legal exige é que, antes de ir a Juízo apresentar sua reclamação, deve o empregado recorrer à Comissão de Conciliação — se ela existir. Tem ele a liberdade de aceitar, ou não, proposta que ponha fim ao dissídio. Frustrada a tentativa de conciliação, abre-se-lhe o caminho de acesso ao Judiciário.

2) *Não tem força executiva o termo de conciliação concluído perante órgão formado de sindicatos que não representam as partes em litígio. Todavia, esse documento serve de fundamento a uma ação monitória.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Comissão de Conciliação. O credor não é obrigado a se conciliar com o devedor, nem é obrigado a se dispor à negociação (CF, art. 5º, II).O não comparecimento à sessão de conciliação não é cominado; se o comparecimento é uma faculdade (a ausência não está cominada), o endereçamento da demanda à Comissão não pode corresponder a uma obrigatoriedade. TRT 2ª Reg., 6ª T., RO em Rito Sumaríssimo 20010019795-SP, *in* Bol. AASP n. 2206, p. 1783, de 9 a 15.4.2001.

Art. 625-E

Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

NOTA

1) *Cabe à Comissão oferecer aos interessados as bases da conciliação. Se as aceitarem ou as modificarem para chegar a um acordo, é lavrado o termo com assinaturas das partes e de todos os membros da comissão.*

Satisfeitas essas exigências, converte-se o termo em título executivo extrajudicial. Se descumprido pelo empregador, tem o empregado o direito de iniciar, perante a Vara do Trabalho competente, o processo de execução, o qual, como é óbvio, obedecerá às prescrições desta Consolidação.

Permite a lei que se lavre o termo com a ressalva de que uma ou mais parcelas sejam excluídas do ajuste.

A Lei instituidora das Comissões de Conciliação Prévia é posterior : a) à EC n.20 que inseriu, no art.114 da CF, o § 3º, conferindo competência à Justiça do Trabalho para executar de ofício as contribuições sociais decorrentes das sentenças que proferir ; b) à Lei n. 8.212, de 21.7.91, arts.43 e 44, estabelecendo que o juiz deve determinar o imediato recolhimento da contribuição previdenciária incidente em verbas salariais previstas em sentenças. Assim, os acordos concluídos perante as tais Comissões e equiparados a título executivo extrajudicial não se reportam às contribuições mencionadas nos diplomas legais que vimos de arrolar. Inobstante, entendemos que os acordantes devem promover os respectivos descontos a fim de evitar cobrança judicial futura. Por derradeiro, assinalamos ser lícito às partes incluir, no termo do acordo, a cláusula penal prevista no § 2º do art. 846 da CLT.

Art. 625-F As Comissões de Conciliação Prévia têm o prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D.

NOTA

1) *O prazo de dez dias conta-se a partir daquele em que o empregado apresenta sua reclamação a um dos membros da Comissão.*

É manifesta a impropriedade da expressão de que a certidão comprobatória da não realização da tentativa de conciliação deve ser fornecida ao interessado no último dia do prazo, pois, este ainda não se escoou por completo.

O artigo sob comento prova que a intenção do legislador é realmente a de condicionar a validade da reclamação em juízo à tentativa de conciliação entre as partes onde houver Comissão de empresa ou sindical.

Inexistente essa tentativa, é lícito ao Juiz do Trabalho extinguir o feito sem apreciação do mérito.

Art. 625-G O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

NOTA

1) *É causa suspensiva da prescrição o pedido de mediação feito pelo empregado à Comissão de Conciliação Prévia.*

Malograda a tentativa de conciliação ou verificada a hipótese do art. 625-F, o prazo prescricional recomeça a correr do ponto em que ficara paralisado.

Art. 625-H Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

NOTA

1) *Tem o dispositivo a eiva da obscuridade. Não informa o que seja Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista. Interpretação literal de suas expressões nos permite adiantar que a lei autoriza a constituição de uma Comissão de Conciliação Prévia integrada de representantes de vários sindicatos de empregados e de patrões. Na hipótese, exige a Lei que a composição desse organismo seja paritária e que resulte de uma negociação coletiva. Ocioso dizer que, onde existir Núcleo Intersindical de Conciliação, ele não toma o espaço das Comissões de Conciliação na empresa, interempresarial e sindical. Cabe ao empregado optar por uma ou outra. Os representantes dos empregados, que compõem o sobredito Núcleo, são amparados pela estabilidade provisória, nos termos do § 1º do art.625-B.*

TÍTULO VII

DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO I

DA FISCALIZAÇÃO, DA AUTUAÇÃO E DA IMPOSIÇÃO DE MULTAS

Art. 626. Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Parágrafo único. Os fiscais do Instituto Nacional de Seguridade Social e das entidades paraestatais em geral, dependentes do Ministério do Trabalho, serão competentes para a fiscalização a que se refere o presente artigo, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho.

NOTA

1) *A Convenção n. 81, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), vigorante no País desde 11.12.87, dispõe sobre a inspeção do trabalho na indústria e no comércio, incumbida de: velar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da sua profissão; dar assessoria aos empregadores e aos empregados sobre a maneira mais efetiva de cumprirem as disposições legais; levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou abusos que a lei não previu. Vejamos seus principais pontos. Nenhuma outra função deve ser dada aos Fiscais do Trabalho capaz de entorpecer o desempenho das suas principais atribuições.*

O pessoal da inspeção deve ser, sempre funcionário público, com situação jurídica que o proteja contra as mudanças do Governo e contra qualquer influência externa indevida. Assim, o Fiscal conduzir-se-á com mais liberdade no cumprimento de suas funções, de particular relevo. É necessário que os Fiscais do Trabalho recebam formação adequada ao desempenho de suas funções. Cada Estado providenciará para que os Fiscais recebam a colaboração de especialistas em medicina, engenharia e outros, na execução de sua tarefa. É mister que os Fiscais entrem livremente, e sem prévia notificação, a qualquer hora do dia ou da noite, em todo estabelecimento. É-lhes permitido interrogar o empregador e seus empregados e têm o direito de exigir a apresentação de livros, registros ou outros documentos que a legislação nacional relativa às condições de trabalho julgar necessário. Onde encontrar risco para a saúde ou a vida do trabalhador, o Fiscal pode ordenar ou solicitar que se ordenem à empresa: modificações na instalação do estabelecimento para resguardar a saúde e a segurança do trabalhador; adoção de medidas de aplicação imediata, em caso de perigo iminente para a saúde ou segurança do trabalhador. Não pode o Fiscal do Trabalho: ter qualquer interesse em empresa sujeita à sua fiscalização; revelar segredo da empresa, sobre a produção ou método de fabricação e identificar quem lhe forneceu elementos para inspecionar a empresa.

O Decreto n. 4.552, de 27.12.02, aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho — RIT.

V. Portaria MTE n. 3.117, de 3.4.89, versando a fiscalização da legislação trabalhista na microempresa.

2) *Dispõe o parágrafo único do art. 23 da Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988: "Lei complementar fixará normas para a cooperação entre a União e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, tendo em vista o equilíbrio do desenvolvimento e do bem-estar, em âmbito nacional".*

Estamos em que esse preceito constitucional autoriza a União a celebrar convênios com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios para a fiscalização das leis trabalhistas. Mas isto deve aguardar a lei complementar contendo as bases de semelhante cooperação.

A referida norma constitucional não tem efeito retroativo e, por isso, continuam válidos os convênios anteriormente celebrados e autorizados pelo § 3º do art. 13 da Constituição anterior.

3) *Consoante o art. 10, do RIT, os Auditores fiscais são portadores de cartões de identidade fiscal, que servirão como credenciais privativas e serão renovados qüinqüenalmente. É obrigatória a exibição da credencial no momento da inspeção. No art. 23 diz-se que o Auditor-Fiscal do Trabalho é obrigado a respeitar o critério da dupla visita, nos seguintes casos: I — quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;II — quando se tratar de primeira inspeção nos estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados ou empreendidos; III — quando se tratar de estabelecimento ou local de trabalho com até dez trabalhadores, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou de anotação da CTPS, bem como na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização; e IV — quando se tratar de microempresa e empresa de pequeno porte, na forma da lei específica.*

A Medida Provisória n. 2.093-26, de 13.6.2001 (in DOU de 15.6.01, p. 14) criou a carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho. Passam a ser integrantes dessa car-

reira o Assistente Social, encarregado da fiscalização do trabalho da mulher e do menor; Fiscal do Trabalho ; Engenheiros incumbidos da fiscalização da segurança no trabalho ; Médicos do Trabalho, encarregados da fiscalização das condições de salubridade do ambiente do trabalho. Os auditores-fiscais do trabalho têm, por atribuições, assegurar em todo o território nacional: a) a aplicação de dispositivos legais e regulamentares de natureza trabalhista e relacionados à segurança e à medicina do trabalho ; b) a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social, visando à redução dos índices de informalidade; c) verificação do recolhimento do FGTS objetivando maximizar os índices de arrecadação; d) o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; e) o respeito aos acordos, convenções e tratados internacionais dos quais o Brasil seja signatário. A teor do art.10, da supracitada Medida Provisória, as atribuições específicas dos ocupantes dos cargos acima referidos, serão definidas em ato do Poder Executivo, segundo a formação profissional e a especialização exigida em função da matéria a ser fiscalizada.

O trabalho portuário foi incluído no campo de atuação do Auditor-fiscal do trabalho.

4) *A ação fiscalizadora é exercida com exclusividade por agentes do Poder Público — do Estado ou da União — e nunca por particulares, ainda que representantes de entidades sindicais. A Constituição Federal proíbe a delegação de tais funções a um particular. Estes últimos, como representantes de interessados na fiscalização, jamais teriam a necessária isenção de ânimo para se conservarem eqüidistantes dos interesses em conflito.*

5) *Reza o art. 2º da Lei n. 7.855, de 25.10.89, que o valor das multas administrativas decorrentes da violação das normas da CLT e legislação extravagante será triplicado a partir da vigência daquela lei e, depois, expresso em BTN. Esta disposição não se aplica às multas do Capítulo V, do Título II, nem aos arts. 153 e 477, § 8º da CLT.*

6) *V. Portaria n. 3.311, de 29.11.89, estabelecendo princípios norteadores do programa de desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.*

7) *O MTE, pela Portaria n. 3.327, de 16.10.87, dispôs que a inspeção em empresas com menos de 10 empregados só se efetivaria por solicitação do respectivo sindicato profissional. Por discriminar as empresas no âmbito da fiscalização, a sobredita Portaria tem o vício da ilegalidade. A Lei n. 7.855, de 25.10.89, no § 3º do art. 6º, estabelece que a fiscalização em tais empresas deve atender ao critério da dupla visita, excluídos os casos de falta de registro de empregado, de anotação da CTPS e na ocorrência de fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.*

8) *O Ministério do Trabalho tem, hoje, outra denominação: Ministério do Trabalho e Emprego — MTE. Integra sua estrutura a Secretaria da Fiscalização do Trabalho.*

9) *A Lei n. 9.873, de 23.11.99, estabelece que prescreve em cinco anos a ação punitiva da Administração Pública Federal, direta e indireta, no exercício do poder de polícia, contados da data da prática do ato. Prescreve, outrossim, em três anos, procedimento administrativo paralisado há mais de três anos pendente de julgamento ou despacho.*

10) *V. Lei n. 8.099, de 5.12.90, dispondo sobre a competência do INSS. Atualmente, estão bem definidas as áreas de competência dos Ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência Social.*

11) *A Lei n. 4.898, de 9 de dezembro de 1965, regula o direito de representação e o processo de responsabilidade administrativa civil e penal, nos casos de abuso de autoridade, o qual constitui atentado: "a) ... f) aos direitos e garantias legais assegurados ao exercício profissional" (art. 3º). O agente da fiscalização do trabalho, no desempenho de suas funções, pode praticar um abuso de autoridade e, assim, expor-se às sanções da referida lei.*

12) *V. Portaria n. 989, de 16.8.94 (*in *DOU 17.8.94, p. 12444), do MTE, criando, nas Delegacias Regionais do Trabalho, o Sistema de Atendimento dos Direitos do Trabalhador a fim de atender as reclamações e denúncias dos trabalhadores, sindicatos profissionais e de outras entidades.*

13) *V. Lei n. 8.429, de 2.6.92 (DOU 3.6.92) dispondo sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional.*

14) *V. Instrução Normativa Intersecretarial n. 1, de 24.3.94, das Secretarias de Fiscalização do Trabalho e de Segurança e Saúde no Trabalho do MTE, dispondo sobre os procedimentos da Inspeção do Trabalho na Área Rural.*

15) MULTAS ADMINISTRATIVAS

A Lei n. 7.855, de 24.10.89, elevou acentuadamente as multas desta Consolidação. Reza seu art. 2º que o valor das multas administrativas decorrentes da violação das normas trabalhistas, previstas na CLT e legislação extravagante será, na supracitada data, triplicado e em seguida expresso em quantidade de BTN. Ocioso dizer que o valor da BTN será o de outubro de 1989. A norma não se aplica ao Capítulo V, do Título II da CLT que também terá seus valores convertidos em BTN nem às multas constantes dos arts. 153 e 477, § 8º. Tais disposições consolidadas foram alteradas pela Lei n. 7.855, como informamos no texto da obra.

Consoante o art. 3º da Lei citada, acarretarão a aplicação de multa de 160 BTN, por trabalhador prejudicado, dobrada no caso de reincidência, as infrações ao disposto:

I — na Lei n. 4.090, de 13.7.62 que dispõe sobre a gratificação de Natal;

II — na Lei n. 5.811, de 11.10.72, que dispõe sobre o regime de trabalho nas atividades petrolíferas;

III — na Lei n. 6.019, de 3.1.74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas;

IV — na Lei n. 7.183, de 5.4.84, que regula o exercício da profissão de aeronauta;

V — na Lei n. 7.418, de 16.12.85, alterada pela Lei n. 7.619, de 30.9.87, que instituiu o vale-transporte;

VI — no Dec.-lei n. 2.284, de 10.3.86, que instituiu o seguro-desemprego.

Diz o art. 4º que o salário pago fora dos prazos previstos em lei, acordos ou convenções coletivas de trabalho e sentenças normativas sujeitará o infrator à multa administrativa de 160 BTN por trabalhador prejudicado, salvo motivo de força maior (art. 501 da CLT).

As multas serão, quando for o caso, e sem prejuízo das demais cominações legais, aplicadas até o grau máximo, nos casos de artifício, ardil, simulação, desacato, embaraço ou resistência à ação fiscal, levando-se em conta, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei. As multas serão corrigidas e acrescidas de juros de 1% ao mês-calendário, na forma da legislação aplicada aos tributos federais. Não será considerado reincidente o empregador que não for novamente autuado por infração ao mesmo dispositivo, decorridos dois anos da imposição da penalidade (§ 1º do art. 6º).

Será observado o critério da dupla visita nas empresas com até 10 empregados, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado, anotação da sua carteira e na ocorrência de fraude, resistência ou embaraço à fiscalização (§ 3º do art. 6º).

A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da CLT.

*Aplica-se, subsidiariamente, ao processo administrativo trabalhista, a Lei n. 9.784, de 29.1.99 (*in *DOU de 1º.2.99), que regula a matéria no âmbito da Administração Pública Federal.*

A Lei n. 9.784, de 29.1.99, regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Seus preceitos são aplicáveis, também, aos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, quando no desempenho da função administrativa (art. 69) acoplada à Portaria do MTE n.148, de 25.1.96. Se a decisão da primeira instância reconheceu a existência da infração e a parte renunciar ao direito de recorrer para pagar, de imediato, a multa, esta será reduzida de 50%. Tal pagamento deve ser efetuado no prazo de dez dias a contar da notificação do valor da multa.

16) *V. Instrução Normativa n. 25, de 20.12.01, da Secretaria da Inspeção do Trabalho (*in *DOU de 27.12.01, pp. 255/8) com instruções para a fiscalização do FGTS e das Contribuições Sociais instituídas pela Lei Complementar n. 110, de 29.6.01.*

17) *V. Portaria n. 1, de 22.3.02 (*in *DOU de 25.3.02, pp. 83/84) da Secretaria de Relações do Trabalho, do MTE, com orientações normativas para a fiscalização do trabalho.*

18*) V. Ato Declaratório n. 06, de 16.12.02, do Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho, do MTE, que revogou os precedentes administrativos 12 e 13, aprovando, contudo, os precedentes administrativos 51 a 60,* "verbis":

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO N. 51

Inspeção do trabalho. Notificação para apresentação de documentos. Revisão do precedente administrativo n.12. Notificação para apresentação de documentos em dia certo, sem indicação de hora, caracteriza infração somente quando transcorrer completamente o dia sem a devida apresentação.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO N. 52

Inspeção do trabalho. Notificação para apresentação de documentos. A expressão "a partir de" constante da notificação para apresentação de documentos indica o horário a partir do qual, no dia assinalado, o Auditor-Fiscal comparecerá para inspecioná-los. Ao empregador cabe disponibilizar os documentos no dia assinalado e no horário constante da notificação e, a partir daquele horário, mantê-los disponíveis para exame.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO N. 53

Embaraço ou resistência. Capitulação e base legal. O art. 630, § 6º é base legal para aplicação de sanção pela infração ao art. 630, §§ 3º, 4º e 5º, além de ser explicativo quanto à configuração de embaraço ou resistência. Embaraço e resistência não são infrações autônomas capituláveis no art. 630 § 6º, mas apenas circunstâncias que agravam a sanção.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO N. 54

FGTS. Deixar de recolher FGTS após notificado pela fiscalização. Caracteriza-se a infração prevista no art. 23, § 1º, inciso V da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, a partir do momento em que se tornou definitiva decisão administrativa proferida em notificação de débito, sem que o notificado tenha recolhido o valor devido. Referência Normativa: art. 23, § 1º , inciso V da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO N. 55

Jornada. Fixação de limite especial. Turnos ininterruptos de revezamento. Para a caracterização de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento é necessária a constante alternância de horários de trabalho. referência normativa: Art. 58 da CLT; art. 7º, inciso XIV da Constituição Federal.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO N. 56

Auto de infração. Presunção de veracidade. A presunção de veracidade do auto de infração não desobriga o Auditor-Fiscal de demonstrar os fatos que o levaram a concluir pela existência do ilícito trabalhista. Referência Normativa: Art. 9º, inciso IV, da Portaria n.148, de 25 de janeiro de 1996.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO N. 57

Contribuição sindical. Recolhida a contribuição sindical, descabe ao Auditor-Fiscal exigir recolhimento para outro sindicato, sob o fundamento de enquadramento sindical incorreto. É direito constitucionalmente assegurado a livre associação. Referência Normativa: Art. 8º da Constituição Federal; art. 545 da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO N. 58

FGTS. Levantamento de débito. Contrato com a administração pública declarado nulo. Procedente débito levantado referente a FGTS devido a trabalhador cujo contrato foi declarado nulo, com manutenção do direito ao salário, após 27.8.01, data de introdução do art. 19-A na Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, pela Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. Referência Normativa: Art. 19-A da Lei n. 8.036, de maio de 1990; art. 37 § 2º a Constituição Federal.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO N. 59

Registro. Contrato de Trabalho. Grupo Econômico. O trabalho prestado pelo empregado a várias empresas do mesmo grupo econômico configura apenas

um contrato de trabalho, sendo desnecessário o registro do empregado em cada uma das empresas. Autuação improcedente. Referência Normativa: Art. 2º, § 2º e Art. 41 ambos da CLT.

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO N. 60

Inspeção do Trabalho. Autuação por não apresentação de documentos. Improcedência. Revisão do Precedente n. 13. É improcedente o auto de infração lavrado por falta de apresentação de documento que exteriorize o cumprimento de determinada obrigação quando:

I — concomitantemente, tiver sido lavrado auto pelo descumprimento da obrigação específica;

II — demonstrado pelo autuante, no corpo do auto de infração, o não cumprimento da referida obrigação. Referência Normativa: Art. 630 §§ 3º e 4º , da CLT.

19) *V. Portaria n. 518, de 4 de abril de 2003, do MTE que considera atividade periculosa a exposição a radiações ionizantes, gerando o direito ao empregado de perceber o adicional de 30% sobre seu salário, na forma do art. 193, da CLT.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Execução. Fundação Pública. Art. 100 da Constituição Federal de 1988. A despeito de infindáveis discussões travadas nos últimos tempos, por doutos estudiosos nacionais e estrangeiros, quanto à natureza das fundações públicas, creio que a razão está com aqueles que proclamam tratar-se de entidades de direito público. Outro não é o ensinamento de *Miguel Reale*, quando enfatiza: "quando, porém, a lei institucional dá nascimento a uma fundação destinada a fins de interesses manifestamente coletivos, sem lhe emprestar, de maneira expressa, a configuração jurídico-civil, deve entender-se que se trata de ente de direito público, não subordinado aos preceitos aplicáveis às fundações civis, quer quanto às formalidades de sua constituição, quer quanto ao processo de sua fiscalização" (Fundações de Direito Público *in* Público Administrativo — Estudos e Pareceres — Forense, 1969, p. 22). No mesmo sentido posicionou-se *Celso Antônio Bandeira de Mello*, em parecer publicado na Revista de Direito. TST, 4ª T., RR-239.444/96.1, *in* DJU de 4.12.98, p. 319.

2) É defeso à Justiça do Trabalho aplicar multa de caráter administrativo, visto que esta carece de previsão no ordenamento jurídico, o que contraria o princípio da reserva legal, insculpido no art. 5º, inciso II, da CF. TST, 4ª T., RR- 103.414/94.5, Ac. n. 2.972/94.

Art. 627. A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:

a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;

b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.

NOTA

1) *O artigo em epígrafe, em última análise, relaciona os casos em que a empresa só poderá ser autuada na segunda visita. A primeira terá o caráter de advertência.*

Art. 627-A Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho (*Texto dado pela Medida Provisória n. 2.076-37, de 24.5.01, atual MP 2.164, de 24.8.01).*

NOTA

1) *Do novo dispositivo se infere que cabe ao Auditor Fiscal do Trabalho orientar os empresários sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho e, com o intuito de prevenir infrações à legislação, elaborar Termo de Compromisso. A Instrução Normativa MTE/SEFIT/SSST n.13, de 6.7.99, regula o funcionamento da Mesa de Entendimento.*

Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração *(Texto dado pela Provisória n. 2.164-41, de 24.8.01).*

§ 1º Ficam as empresas obrigadas a possuir o livro intitulado "Inspeção do Trabalho", cujo modelo será aprovado por portaria ministerial.

§ 2º Nesse livro, registrará o agente da inspeção sua visita ao estabelecimento, declarando a data e a hora do início e término da mesma, bem como o resultado da inspeção, nele consignando, se for o caso, todas as irregularidades verificadas e as exigências feitas com os respectivos prazos para seu atendimento, e, ainda, de modo legível, os elementos de sua identificação funcional.

§ 3º Comprovada má-fé do agente da inspeção, quanto à omissão ou lançamento de qualquer elemento no livro, responderá ele por falta grave no cumprimento do dever, ficando passível, desde logo, da pena de suspensão até 30 (trinta) dias, instaurando-se, obrigatoriamente, em caso de reincidência, inquérito administrativo.

§ 4º A lavratura de autos contra empresas fictícias e de endereços inexistentes, assim como a apresentação de falsos relatórios, constituem falta grave, punível na forma do § 3º.

NOTA

1) *V. Decreto n. 4.552, de 27.12.02 — RIT — que baixou o Regulamento de Inspeção do Trabalho, atribuindo-lhe "a finalidade de assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões de autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividades laboral" (art.1º do RIT).*

Reza o art. 9º que a inspeção do trabalho será promovida em todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos ou privados, estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como às embarcações estrangeiras em

águas territoriais brasileiras. Escusado dizer que essa fiscalização também se exerce nos barcos de bandeira nacional.

O Auditor-Fiscal do Trabalho, no exercício da sua função, deve exibir a Carteira de Identidade Fiscal.

O art. 23 do RIT relaciona os casos em que é obrigatória a dupla visita. O valor probante do auto de infração não é condicionada à assinatura do infrator ou de testemunhas e tem de ser lavrado no local da inspeção, salvo havendo motivo justificado no próprio auto, quando então terá de ser lavrado no prazo máximo de 24 horas, sob pena de responsabilidade.

2) *Tem o Auditor Fiscal do Trabalho de lavrar auto de infração toda vez que detectar uma infração à lei trabalhista, mas ressalvadas as hipóteses dos arts. 627 e 627-A.*

3) *A Portaria n. 746, de 4.10.2000 (*in *DOU de 5.10.00, p. 9) do MTE aprova normas para imposição das multas administrativas previstas na Lei n. 9.719, de 27.11.98, dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário e institui multas pela inobservância de seus preceitos.*

4) *Ver: Portaria n. 3.158, de 18.5.71, do MTE sobre a obrigatoriedade do livro de Inspeção do Trabalho; Portaria n. 3.159, de 18.5.71, do MTE, instituindo novo modelo de auto de infração e disciplina sua lavratura; Portaria n. 290, do MTE, de 11.4.97, com normas para imposição de multas previstas na legislação trabalhista*

Art. 629. O auto de infração será lavrado em duplicata, nos termos dos modelos e instruções expedidos, sendo uma via entregue ao infrator, contra recibo, ou ao mesmo enviada, dentro de 10 (dez) dias da lavratura, sob pena de responsabilidade, em registro postal, com franquia e recibo de volta.

§ 1º O auto não terá o seu valor probante condicionado à assinatura do infrator ou de testemunhas, e será lavrado no local da inspeção, salvo havendo motivo justificado, que será declarado no próprio auto, quando então deverá ser lavrado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de responsabilidade.

§ 2º Lavrado o auto de infração, não poderá ele ser inutilizado, nem sustado o curso do respectivo processo, devendo o agente da inspeção apresentá-lo à autoridade competente, mesmo se incidir em erro.

§ 3º O infrator terá, para apresentar defesa, o prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento do auto.

§ 4º O auto de infração será registrado com a indicação sumária de seus elementos característicos, em livro próprio que deverá existir em cada órgão fiscalizador, de modo a assegurar o controle de seu processamento.

NOTA

1) *V. Portaria n. 865, de 14.9.95 (*in *DOU 15.9.95, p. 14303), do Ministro do Trabalho, estabelecendo critérios de fiscalização de condições de trabalho constantes de convenções ou acordos coletivos de trabalho.*

V., também, Portaria MTE n. 148, de 25.1. 1996, com normas de organização e tramitação dos processos de multas administrativas.

2) *É infração à legislação trabalhista qualquer ação ou omissão, ainda que involuntária, de norma tendente a proteger o trabalho. Comprovada essa infração é lavrado o respectivo auto, que é uma espécie do gênero ato jurídico. Como elemento gerador do processo administrativo trabalhista de caráter fiscal, tem de obedecer às prescrições do RIT e atender às formalidades de que trata a Portaria MTb n. 426, de 29.6.92, que aprova normas para a organização e tramitação dos processos de multas administrativas e de notificação para depósito do FGTS.*

As nulidades mais comuns do auto de infração são as seguintes: "a) ser o mesmo lavrado por autoridade incompetente; b) ser o auto lavrado em data diversa daquela em que se constatou a infração; c) errônea designação da razão social, sociedade, firma ou do empregador; d) não consignar, no auto de infração, o nome ou os nomes de empregados encontrados, no exercício de atividade em desacordo com os preceitos legais, quando for o caso; e) erro de capitulação, quando os fatos infringentes da lei não se acham descritos no auto de modo inequívoco, desde que a capitulação não possa ser devidamente corrigida pela autoridade competente, em despacho saneador e assinado prazo à autuada para apresentar nova defesa, a fim de sanar a nulidade; f) não-consignação do Termo de Registro de Inspeção no livro próprio pelo Agente ou Agentes que procederem à visita" ("Inspeção do Trabalho", de Carlos Pereira Nogueira *e* Guilherme C. Zulhke*, Edições Trabalhistas, 1979, págs. 43-44).*

Art. 630. Nenhum agente da inspeção poderá exercer as atribuições do seu cargo sem exibir a carteira de identidade fiscal, devidamente autenticada, fornecida pela autoridade competente.

§ 1º É proibida a outorga de identidade fiscal a quem não esteja autorizado, em razão do cargo ou função, a exercer ou praticar, no âmbito da legislação trabalhista, atos de fiscalização.

§ 2º A credencial a que se refere este artigo deverá ser devolvida para inutilização, sob as penas da lei, em casos de provimento em outro cargo público, exoneração ou demissão, bem como nos de licenciamentos por prazo superior a 60 (sessenta) dias e de suspensão do exercício do cargo.

§ 3º O agente da inspeção terá livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação trabalhista, sendo as empresas, por seus dirigentes ou prepostos, obrigadas a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

§ 4º Os documentos sujeitos à inspeção deverão permanecer, sob as penas da lei, nos locais de trabalho, somente se admitindo, por exceção, a critério da autoridade competente, sejam os mesmos apresentados em dia e hora previamente fixados pelo agente da inspeção.

§ 5º No território do exercício de sua função, o agente da inspeção gozará de passe livre nas empresas de transportes, públicas ou privadas, mediante a apresentação da carteira de identidade fiscal.

§ 6º A inobservância do disposto nos parágrafos 3º, 4º e 5º configurará resistência ou embaraço à fiscalização e justificará a lavratura do respectivo auto de

infração, cominada a multa de valor igual a 5 (cinco) vezes o valor de referência regional até 50 (cinqüenta) vezes esse valor, levando-se em conta, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei.

§ 7º Para o efeito do disposto no § 5º, a autoridade competente divulgará, em janeiro e julho de cada ano, a relação dos agentes da inspeção titulares da carteira de identidade fiscal.

§ 8º As autoridades policiais, quando solicitadas, deverão prestar aos agentes da inspeção a assistência de que necessitarem para o fiel cumprimento de suas atribuições legais.

NOTA

1) *Todo auditor-fiscal do trabalho é portador de carteira de identidade funcional.*

2) *A Portaria n. 3.006, de 7 de janeiro de 1982, modifica o art. 7º, da Portaria n. 3.159, de 18.05.71, ambas do Ministro do Trabalho, para autorizar o Agente da Inspeção do Trabalho a conceder aos empregadores prazo de 8 dias para exibição de documentos, isto em caráter excepcional e quando entender necessário. Não é ele, de conseguinte, obrigado a dar aquele prazo ao empregador, para o fim indicado.*

3) *Consoante a Portaria n. 3.165, de 8.9.82, do Ministério do Trabalho, foi modificada a Portaria n. 3.159, de 18.5.71, para estabelecer que o Agente da Inspeção do Trabalho deve dar orientação técnica e esclarecimentos às empresas ficando a seu critério a concessão de prazo, não inferior a dois dias nem superior a oito, para a exibição de documentos.*

4) *É o empresário obrigado a exibir ao agente da fiscalização do trabalho todos os documentos que digam respeito às relações de trabalho, tais como folha de salários, controle de horas suplementares, horário observado na empresa etc.*

De recordar que a privaticidade é um direito do cidadão tutelado pela Constituição Federal (art. 5º, inciso X) e pelo Código Penal (art. 154). Lamentavelmente, esta Consolidação não encerra disposição proibindo expressamente o Agente da Inspeção do Trabalho de divulgar segredo de que tomou conhecimento em razão de seu ofício.

Todavia, se a indiscrição do Auditor-Fiscal do Trabalho causar algum dano à empresa fiscalizada, aplicam-se, à espécie, os arts. 37, § 6º da CF e 121 e 122 da Lei n. 8.112, de 11.12.90 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União).

5) *A Portaria MTb n. 3.035, de 26.2.85, autoriza as empresas, com mais de um estabelecimento ou filial no mesmo município, a manter centralizados em uma de suas unidades os documentos sujeitos à inspeção do trabalho, exceptuados o registro de empregados, documentos de registro e controle do horário de trabalho e Livro de Inspeção do Trabalho.*

6) *A multa é de 378,20 a 1.891,00 UFIRs nos seguintes casos: a) não exibir documentos trabalhistas ao agente da fiscalização; b) falta de documentos trabalhistas no local de trabalho ou não apresentação no prazo determinado pela fiscalização; c) recusa de passe livre em linhas de transporte coletivo a agentes da fiscalização do Trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) O servidor envolvido na prática de infrações disciplinares, objeto de processo administrativo, há de ser notificado a respeito dos depoimentos das testemunhas, em conseqüência de o inquérito jungir-se ao princípio do contraditório. No entanto, a quantidade de provas, inclusive a reiterada confissão do servidor e seu representante legal, que evidencie, de forma inconteste, a existência do fato, a autoria e a ampla defesa assegurada, autoriza a ilação da regularidade do apuratório. Ementa do parecer n. AGU/WM 13/94, da Advocacia Geral da União, *in* DOU 18.11.94, p. 17369.

Art. 631. Qualquer funcionário público, federal, estadual ou municipal, ou representante legal de associação sindical, poderá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho as infrações que verificar.

Parágrafo único. De posse dessa comunicação, a autoridade competente procederá desde logo às necessárias diligências, lavrando os autos de que haja mister.

Art. 632. Poderá o autuado requerer a audiência de testemunhas e as diligências que lhe parecerem necessárias à elucidação do processo, cabendo, porém, à autoridade, julgar da necessidade de tais provas.

Art. 633. Os prazos para defesa ou recurso poderão ser prorrogados, de acordo com despacho expresso da autoridade competente, quando o autuado residir em localidade diversa daquela onde se achar essa autoridade.

Art. 634. Na falta de disposição especial, a imposição das multas incumbe às autoridades regionais competentes em matéria de trabalho, na forma estabelecida por este Título.

Parágrafo único. A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

NOTA

1) *A imposição de multas é de competência do Delegado Regional do Trabalho. Não lhe é permitido delegar essa competência a outro servidor da Delegacia. O art. 11, do Dec.-lei n. 200, de 1967, admite essa delegação por qualquer autoridade da Administração Federal, mas de conformidade com disposições do Regulamento pertinente. Ora, no Regimento das Delegacias Regionais do Trabalho, aprovado pela Portaria n. 3.341, de 21 de outubro de 1975, é dito, em seu art. 20, que ao Delegado Regional do Trabalho incumbe impor multas, nos termos da legislação vigente. Qualquer ato punitivo praticado por autoridade trabalhista que não seja o Delegado Regional poderá ser fulminado de nulidade.*

2) *A multa dá origem a um processo administrativo definido por* Mário Mazagão *("Direito Administrativo — Curso de", 5ª ed., 1974, S. Paulo, pág. 259) como "o conjunto dos princípios que disciplinam formalmente a atividade dos órgãos da Administração, bem como a dos particulares que perante ela apresentam petições ou recursos". Frise-se, desde logo, que tal conceito de processo administrativo só se admite em países, como o nosso, desprovidos do contencioso administrativo.*

Podemos dizer que o processo administrativo da multa trabalhista passa por quatro etapas: auto de infração e instauração, inquérito, defesa e relatório. Na instrução, à semelhança do que ocorre nos processos civil e criminal, busca-se a completa elucidação da infração, sua natureza, bem como as circunstâncias que a rodearam. No dizer do preclaro Hely Lopes Meirelles *"a instrução é fase da elucidação dos fatos, com a produção de provas da acusação no processo punitivo, ou de complementação das iniciais de outorga ou de simples expediente, provas essas que vão desde os depoimentos das partes, as inquirições de testemunhas, as inspeções pessoais, as perícias técnicas, até a juntada de documentos pertinentes" ("Direito Administrativo Brasileiro", 1975, pág. 626). O douto administrativista adverte que o processo administrativo não tem os mesmos rigores dos processos judiciais, sendo suficientes a observância das normas fixadas pelo órgão processante e a garantia de ampla defesa ao acusado.*

Todo acusado tem direito à defesa, como o exige a Constituição. Abrange ela a ciência do que se contém no auto de infração, a vista dos autos, possibilidade de contestar e produzir provas ("due process of law"). É fulminado de nulidade o processo em que haja cerceamento de defesa do autuado.

O relatório, no processo administrativo disciplinado neste Capítulo, precede a decisão da autoridade competente impondo a multa. Tem o infrator, por força do que se diz no art. 636, desta Consolidação, prazo de 10 dias para recorrer à instância administrativa superior que, conforme a natureza da infração, pode ser a Secretaria de Relações do Trabalho ou a de Segurança e Medicina do Trabalho. Esse recurso, que pode ser qualificado de hierárquico, de modo geral tem efeito suspensivo. Assim pensamos porque, pelo § 1º do art. 636, desta CLT, tem o infrator de fazer depósito de quantia que assegure a cobrança da multa. Há infrações, porém, na área da segurança e medicina do trabalho, em que o efeito tem de ser devolutivo. São aquelas em que se constatou haver grave risco para a saúde e vida do trabalhador.

JURISPRUDÊNCIA

1) *Multa trabalhista. Não está sujeita a correção monetária, que, pela Lei n. 4.357, de 16.7.64, é reservada aos débitos fiscais (art. 7º) e às contribuições previdenciárias (art. 8º). A atualização do valor das multas é feita "a priori", por decreto do Poder Executivo, não "a posteriori", após a imposição (art. 9º). Não trouxe modificação a respeito o art. 1º, da Lei n. 5.421, de 25.4.68, que prevê a cobrança executiva da Dívida Ativa da União com a atualização monetária do débito, mas "na forma da lei", isto é, quando norma específica preexistente assim o determine. TFR, E-AP 32.674, TP,* in *DJU 15.5.78, p. 3279.*

CAPÍTULO II

DOS RECURSOS

Art. 635. De toda decisão que impuser multa por infração das leis e disposições reguladoras do trabalho, e não havendo forma especial de processo, caberá recurso para o Diretor-Geral do Departamento ou Serviço do Ministério do Trabalho, que for competente na matéria (atualmente Secretaria de Relações do Trabalho).

Parágrafo único. As decisões serão sempre fundamentadas.

Art. 636. Os recursos devem ser interpostos no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento da notificação, perante a autoridade que houver imposto a multa, a qual, depois de os informar, encaminha-los-á à autoridade de instância superior.

§ 1º O recurso só terá seguimento se o interessado o instruir com a prova do depósito da multa.

§ 2º A notificação somente será realizada por meio de edital, publicado no órgão oficial, quando o infrator estiver em lugar incerto e não sabido.

§ 3º A notificação de que trata este artigo fixará igualmente o prazo de 10 (dez) dias para que o infrator recolha o valor da multa sob pena de cobrança executiva.

§ 4º As guias de depósito ou recolhimento serão emitidas em 3 (três) vias e o recolhimento da multa deverá proceder-se dentro de 5 (cinco) dias às repartições federais competentes, que escriturarão a receita a crédito do Ministério do Trabalho.

§ 5º A segunda via da guia do recolhimento será devolvida pelo infrator à repartição que a emitiu, até o sexto dia depois de sua expedição, para a averbação no processo.

§ 6º A multa será reduzida de 50% (cinqüenta por cento) se o infrator, renunciando ao recurso, a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.

§ 7º Para a expedição da guia, no caso do § 6º, deverá o infrator juntar a notificação com a prova da data do seu recebimento, ou a folha do órgão oficial que publicou o edital.

Art. 637. De todas as decisões que proferirem em processos de infração das leis de proteção ao trabalho e que impliquem em arquivamento destes, observado o disposto no parágrafo único do art. 635, deverão as autoridades prolatoras recorrer de ofício para a autoridade competente de instância superior.

Art. 638. Ao Ministro do Trabalho é facultado avocar ao seu exame e decisão, dentro de 90 (noventa) dias do despacho final do assunto, ou no curso do processo, as questões referentes à fiscalização dos preceitos estabelecidos nesta Consolidação.

NOTA

1) *De toda decisão administrativa cabem duas espécies de recurso: "ex officio", para o Secretário do Ministério do Trabalho competente para examinar a matéria (Relações do Trabalho, Segurança e Medicina do Trabalho, Emprego e Salário, etc.), quando for determinado o arquivamento do processo, e voluntário, quando o infrator ou parte no processo administrativo quiser manifestar sua inconformidade com a decisão da autoridade.*

No curso do processo é lícito ao Ministro do Trabalho avocá-lo para apreciar questões referentes à fiscalização do trabalho, ou melhor, dos preceitos estabelecidos nesta Consolidação. Essa avocação é ainda admitida até 90 dias depois da decisão final, que pode ser do Secretário competente, ou da autoridade regional, se a decisão não for atacada por meio de recurso.

2) *Recurso administrativo, no magistério de* Cretella Júnior*, é "remédio de direito que consiste na provocação a reexame de um caso, na esfera administrativa, perante a mesma autoridade ou outra de hierarquia superior" ("Dicionário de Direito Administrativo", Ed. Bushatsky, 1972, pág. 273 e segs.).*

A Consolidação não previu a hipótese de a mesma autoridade, que impôs a multa, decidir sobre a matéria em curso. Cabe-lhe, apenas encaminhá-lo à autoridade superior que, como dissemos, é, de regra, um dos Secretários do Ministério do Trabalho.

O recurso de que trata o Capítulo II, iniciado com o art. 635, é aquele que, em doutrina, se denomina hierárquico. Assim é ele capitulado porque é dirigido à autoridade hierarquicamente superior àquela que impôs a multa que, no caso, é o Secretário do MTb. A CLT não indica recurso ao próprio Ministro do Trabalho.

Consideramos, porém, legítimo um apelo do interessado ao Ministro para que, respeitado o disposto no art. 638, avoque o processo, a fim de apreciar alguma questão de relevância ligada à fiscalização de preceito desta Consolidação.

2.1) *Discute-se a constitucionalidade do depósito prévio do valor da multa como condição de admissibilidade do recurso administrativo (art. 10 da Lei n. 9.639, de 25.5.98). O TRF da 3ª Região, no julgamento do AI n. 98.03.104052 (Bol. da AASP de 24 a 30.5.99, p. 955) é pela inconstitucionalidade dessa exigência; o STF, no julgamento do RE 169.077 (ADIn 1.049 e RE 210.246), entende que a exigência não fere a Constituição da República porque nesta não se garante o duplo grau de jurisdição administrativa. Posicionâmo-nos a favor da tese do TRF da 3ª Região, porque o duplo grau de jurisdição está implícito no art. 5º e demais disposições sobre organização do Poder Judiciário e o depósito prévio inibe o exercício dessa faculdade fundamental.*

3) *A notificação ao infrator tem de ser pessoal. A Consolidação não previu outra forma de comunicação ao infrator, da decisão da autoridade, ressalvado o caso de se cumprir essa notificação por edital, quando for desconhecido o paradeiro do interessado.*

4) *É passível de nulidade a decisão que não for devidamente fundamentada. Tem de indicar as razões por que a infração se caracterizou como violadora de determinado dispositivo da Consolidação.*

5) *O prazo de dez dias para recurso é contado a partir da data do recebimento da notificação.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Esta Primeira Turma, ao julgar o RE 169.077, decidiu com base em precedentes desta Corte (ADIn 1.049 e RE 210.246) que, exercida defesa prévia à homologação do auto de infração, não viola a atual Constituição (art. 5º, XXXV, LIV e LV) o diploma legal que exige o depósito prévio do valor da multa como condição ao uso do recurso administrativo, pois não há, nessa Carta Magna, garantia do duplo grau de jurisdição administrativa. STF, 1ª T., RE 230.357-8, *in* DJU de 9.4.99, p. 43.

2) O Tribunal, por votação majoritária, entendendo recebido o art. 636, § 1º da CLT pela Constituição, conheceu e deu provimento ao recurso extraordinário. STF, Plenário, RE- 210246-6, *in* DJU de 20.11.97, p. 60267.

3) O Tribunal, entendendo recepcionado pela CF/88 o § 1º do art. 636, da CLT — que determina que o recurso administrativo contra a imposição de multa por infração das leis reguladoras do trabalho só terá seguimento se o interessado o instruir com a prova do depósito da multa -, conheceu e deu provimento, por maioria de votos, a recurso extraordinário da União Federal para reformar acórdão do TRF da 1ª Região que entendera que o prévio depósito do valor discutido pelo empregador violaria os princípios da ampla defesa e do contraditório. STF, Pleno, RE-210.246, *in* Bol. STF n. 92, 10 a 14.11.97.

CAPÍTULO III

DO DEPÓSITO, DA INSCRIÇÃO E DA COBRANÇA

Art. 639. Não sendo provido o recurso, o depósito se converterá em pagamento.

Art. 640. É facultado às Delegacias Regionais do Trabalho, na conformidade de instruções expedidas pelo Ministro de Estado, promover a cobrança amigável das multas antes do encaminhamento dos processos à cobrança executiva.

Art. 641. Não comparecendo o infrator, ou não depositando a importância da multa ou penalidade, far-se-á a competente inscrição em livro especial, existente nas repartições das quais se tiver originado a multa ou penalidade, ou de onde tenha provindo a reclamação que a determinou, sendo extraída cópia autêntica dessa inscrição e enviada às autoridades competentes para a respectiva cobrança judicial, valendo tal instrumento como título de dívida líquida e certa.

Art. 642. A cobrança judicial das multas impostas pelas autoridades administrativas

do trabalho obedecerá ao disposto na legislação aplicável à cobrança da dívida ativa da União, sendo promovida, no Distrito Federal e nas capitais dos Estados em que funcionarem Tribunais Regionais do Trabalho, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, e, nas demais localidades, pelo Ministério Público Estadual, nos termos do Decreto-lei n. 960, de 17 de dezembro de 1938.

Parágrafo único. Revogado pelo Dec.-lei n. 9.509, de 24.7.46.

NOTA

1) *V. Lei n. 6.830, de 22 de setembro de 1980, dispondo sobre a cobrança da dívida ativa da Fazenda Pública.*

2) *A cobrança é, hoje, efetuada pela Advocacia Geral da União.*

JURISPRUDÊNCIA

1) As multas lavradas pelo MTPS, por infração de normas da CLT, não sujeitas à correção monetária por não estar em causa tributo, como previsto na Lei n. 4.357/64. TFR, AP 29.137, Ac. de 2.9.71, *in* DJU 6.9.71, p. 4656.

2) Multa. Na cobrança executiva da Dívida Ativa da União, o encargo de 20% substitui a verba honorária e deve ser integralmente recolhido ao Tesouro Nacional. Dec.-lei n. 1.645/78. TFR, 2ª T., *in* DJU 10.10.79, p. 7562.

3) Multa trabalhista não está sujeita à correção monetária, que, pela Lei n. 4.357, de 16.7.64, é reservada aos débitos fiscais (art. 7º) e às contribuições previdenciárias (art. 8º). A atualização do valor das multas é feita *a priori*, por decreto do Poder Executivo, não *a posteriori*, após a imposição (art. 9º). Não trouxe modificação a respeito o art. 1º, da Lei n. 5.421, de 25.4.68, que prevê a cobrança executiva da Dívida Ativa da União com a atualização monetária do débito, mas "na forma da lei", isto é, quando norma específica preexistente assim o determine. TFR, E-AP 32.674, Pleno, julgado em 27.9.73, publ. *in* DJU 15.5.78.

TÍTULO VIII

DA JUSTIÇA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

Art. 643. Os dissídios oriundos das relações entre empregados e empregadores, bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços, em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.

§ 1º Revogado pela Lei Orgânica da Previdência Social, L. 3.807, 26.8.60, DOU 29.8.60.

§ 2º As questões referentes a acidentes do trabalho continuam sujeitas à justiça ordinária, na forma do Decreto n. 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subseqüente.

§ 3º A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra — OGMO decorrentes da relação de trabalho. *(acrescentado pela Medida Provisória n. 2.164-41, de 24.8.01).*

NOTA

1) *O "caput" deste artigo tem redação dada pela Lei n. 7.494, de 17.6.86.*

1.1) *Em época anterior à Revolução Industrial, as condições sociais e econômicas, em todas as partes do mundo, não justificavam a criação de normas processuais especiais para solucionar conflitos de interesses entre aqueles que viviam do seu trabalho e os que dele se utilizavam para fins econômicos.*

O emprego do vapor e o surgimento de máquinas que substituíam, em boa parte, o trabalho humano, inauguraram a produção de bens em grande escala e fizeram com que se realizasse profunda transformação nas estruturas sociais. A par disso, os choques de interesses, entre os assalariados e os donos dos novos meios de produção tornaram-se muito numerosos e, freqüentemente, marcados de rara violência.

A pouco e pouco, o Estado foi abandonando sua posição de simples espectador e passou a interferir na pugna entre o Capital e o Trabalho. Na atualidade, todas as nações, de um modo ou de outro, não deixam de intervir em tais litígios. A diferença reside no grau de intervencionismo.

Algumas nações e, entre elas, a nossa, possuem uma Justiça especial e que é a do Trabalho.

O primeiro órgão especializado em dar solução a conflitos do trabalho foi criado, em 1922, no Estado de São Paulo. Tratava-se de um tribunal rural, integrado do juiz da comarca, de um representante dos proprietários rurais e outro dos trabalhadores. Seus resultados não chegaram a animar os demais Estados-membros da Federação a imitar a experiência. Note-se, porém, que esses tribunais eram organizados paritariamente como eram as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ), que hoje não mais existem em virtude da extinção do vocalato*.*

As divergências oriundas do contrato de trabalho continuaram a ser dirimidas pela Justiça Comum. No Império (leis de setembro de 1830, de 11 de outubro de 1837, Regulamento n. 737, de novembro de 1850, e Dec. n. 2.827, de março de 1879), adotou-se o rito sumário ou sumaríssimo para aqueles litígios. Esta circunstância denota que, já então, tinha o Poder Público especial cuidado com aqueles que, nas cidades ou nos campos, se dedicavam ao trabalho remunerado. De um modo geral, os conflitos do trabalho eram regulados, ora por disposições legais civis, ora comerciais.

Foram as Juntas de Conciliação e Julgamento instituídas pelo Dec. n. 22.132, de 25 de novembro de 1932, com competência para julgar dissídios individuais do trabalho, ao passo que os dissídios coletivos eram confiados às Comissões Mistas de Conciliação, criadas pelo Dec. n. 21.396, de 12 de maio de 1932. Tais organismos não integravam o Poder Judiciário. Era dado ao Ministro do Trabalho reformar as decisões das Juntas.

Quanto às Comissões Mistas, sua autonomia também era assaz restrita. Frustrada a tentativa de conciliação e, em havendo recusa de as partes aceitarem o juízo arbitral, subia o processo para o Ministério do Trabalho, cujo titular tinha o poder de constituir uma comissão especial para dar solução ao litígio por meio de um laudo. O Dec.-lei n. 39, de 3 de dezembro de 1939, veio a estatuir que os decisórios das Juntas e das Comissões deveriam ser executados perante a Justiça Comum, sendo vedado ao juiz da execução alterar os julgados.

A 1º de maio de 1941, pelo Dec. n. 1.237, regulamentado pelo de n. 6.596, de 12 de dezembro de 1941, a Justiça do Trabalho, pela primeira vez, ganhou autonomia. Foi dotada de poderes próprios ("notio" e "imperium"), mas recusou-se-lhe a garantia inerente à magistratura até o advento do Dec.-lei n. 9.797, de 9 de setembro de 1946. Finalmente, a 18 de setembro de 1946, a Constituição Federal declarou a Justiça do Trabalho parte integrante do Poder Judiciário. E assim se mantém até hoje.

A Emenda Constitucional n. 24, de 10.12.99, suprimiu a representação classista na Justiça do Trabalho e as Juntas de Conciliação e Julgamento passaram a denominar-se Varas do Trabalho.

2) *É indisfarçável a influência da Itália fascista na organização, em bases paritárias — patrões e empregados — da Justiça do Trabalho em nosso País. Registre-se, porém, o fato de que a história da Justiça revela que nem sempre foi ela administrada por juristas, sendo admitida a participação de leigos. No Brasil, ao tempo da fase colonial, tivemos até juízes analfabetos. Havia os juízes de vara vermelha — aqueles que eram eleitos livremente, sem exigência de formação jurídica; os de vara branca, eram nomeados pelo Rei.*

Após o término da guerra mundial de 1939-45 e a derrocada do regime de Mussolini, na Itália, foram criadas comissões mistas (com representantes de empregados e empregadores), com funções exclusivamente conciliatórias. Irrealizada a composição de interesses, é o litígio transferido para juízes especializados, mas integrados na Justiça Comum.

O sistema imperante em nosso País até fins de 1999, era o da paridade. Na estrutura da Justiça do Trabalho, patrões e empregados se faziam representar em seus diversos órgãos. A constituição paritária dos órgãos judiciários trabalhistas passou a ser combatida, notadamente, a partir de 1964. Afirmava-se que os representantes classistas não tinham adequada formação jurídica e, por isso, seu pronunciamento nem sempre se afinava com os postulados da Justiça nem com a letra da lei. Aduzia-se que essa representação profissional nos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho — onde, de regra, se debatem questões de direito — em nada contribuía para a correta distribuição da Justiça.

Então, confessávamos não ser perfeita a organização da Justiça do Trabalho e, portanto, suscetível de aperfeiçoamento, mas repelíamos os ataques que lhe eram desferidos só porque obedecera ao modelo fascista. O que nos cabia verificar é se esse modelo respondera às nossas necessidades sociais e econômicas até seu desaparecimento em 10 de dezembro de 1999, quando a Emenda Constitucional n. 24 pôs fim à representação classista na Justiça do Trabalho. A essa indagação respondemos afirmativamente. Entretanto, à medida que se acelerava nosso desenvolvimento econômico e social, surgiam novos conflitos de interesses entre patrões e empregados que não se enquadravam nos moldes legais legados pelo regime político de 1930/1945. O processo mudancista que envolveu a legislação do trabalho a partir da década de 90 inovou alguns dos seus pontos, salientando-se entre eles o da eliminação total da representação classista em todos os patamares da Justiça do Trabalho.

Entendemos que deveríamos aproveitar a experiência de outros países, como a Alemanha, onde os representantes classistas são admitidos no juízo do primeiro grau quando designados por suas entidades sindicais e por estas remunerados.

3) *Consoante o art. 111, da Constituição Federal, são órgãos da Justiça do Trabalho: I — Tribunal Superior do Trabalho; II — Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho.*

O número de juízes do Tribunal Superior é fixado constitucionalmente — todos eles togados e vitalícios, sendo onze deles oriundos dos Tribunais Regionais do Trabalho, três da classe dos advogados e três do Ministério Público do Trabalho.

A composição dos Tribunais Regionais é relegada à lei ordinária, a qual deverá obedecer à proporção agasalhada na Lei Maior.

O número de Tribunais Regionais do Trabalho não foi estabelecido na Constituição. Daí a conclusão de que a lei ordinária pode criar tantos TRTs quantos julgar necessários. O mesmo dizemos quanto às Varas do Trabalho.

A lei — "ex vi" do disposto no art. 113, da CF — disporá sobre a constituição, investidura, jurisdição, competência, garantias e condições de exercício dos órgãos da Justiça do Trabalho.

Reza o art. 112 da CF que haverá, pelo menos, um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal e a lei instituirá as Varas do Trabalho, podendo, nas comarcas onde não forem instituídas, atribuir sua jurisdição aos juízes de direito. Essa faculdade outorgada ao legislador ordinário poderá agravar uma situação que, hoje, já é passível de críticas. Sem embargo do anseio de celeridade nos processos judiciais trabalhistas, a verdade é que eles percorrem, em tese, um caminho mais longo que o da Justiça Comum. Nesta, há três instâncias; na Vara do Trabalho, quatro: Varas do Trabalho, TRTs, TST e Supremo Tribunal Federal. Essa a razão por que alguns estudiosos acenam com a possibilidade de se extinguir o Tribunal Superior do Trabalho e substituí-lo por uma Câmara especializada no Supremo Tribunal. Contudo, a admissibilidade do recurso extraordinário no processo trabalhista é restrita a casos bem definidos e não chegam a afetar muitos casos. A atual estrutura tem funcionado satisfatoriamente e não devemos modificá-la.

No Brasil-Império tivemos o contencioso administrativo. Era atribuído à Administração Pública o poder de acumular suas funções normais com as jurisdicionais, em se tratando de matéria ou questões de interesse exclusivo da própria Administração. É o que, ainda, existe na França. Instaurado no Brasil o regime republicano, desapareceu esse tipo de Justiça. Mas, com a Emenda Constitucional n. 1, de 1969, abriu-se campo para o contencioso administrativo. A Constituição anterior dizia em seu art. 11: "A lei poderá criar contencioso administrativo e atribuir-lhe competência para o julgamento das causas mencionadas no artigo anterior".

A Constituição da República, de 1988, silenciou sobre a Justiça Administrativa.

4) *Chama-se jurisdição o poder estatal de "ius dicere" ou da tutela jurídica processual. E a palavra, etimologicamente, significa exatamente isso: dizer o direito. Por sua simplicidade e amplitude, adotamos o conceito de jurisdição dado por João Monteiro de que "é o poder das autoridades judiciárias, quando no desempenho de suas funções" ("Teoria do Processo Civil", tomo I, pág. 34). Esse conceito é de direito material constitucional e indivisível. Não julgamos adequado, aqui, enfocar as discussões alimentadas pelo insigne* Calamandrei *e outros eminentes processualistas de que a jurisdição só admite a cognição e não a execução. Esta, em nosso ordenamento jurídico, é atividade jurisdicional. Cabe à Justiça do Trabalho, em nosso País, a jurisdição trabalhista.*

5) *Jurisdição voluntária é definida por* Amauri Mascaro Nascimento *como "administração pública de interesses particulares pelos órgãos jurisdicionais" ("Pequeno Dicionário de Processo Trabalhista", pág. 122, LTr Editora, 1974). É o assunto tratado no art. 1.103, e segs. do Código de Processo Civil.*

Há procedimentos especiais na Justiça do Trabalho em que, embora não haja controvérsia entre as partes, o juiz intervém para que a alteração ou declaração de certas situações se revistam de legitimidade e produzam os esperados efeitos jurídicos. São atos de jurisdição voluntária.

Não estamos entre aqueles que consideram a conciliação no processo trabalhista ato de jurisdição voluntária.

6) *A jurisdição, embora una e indivisível, reclama para seu exercício a participação de vários órgãos do Poder Judiciário. São os chamados círculos de competência que surgem quando o Estado soberano confere a atividade processual às várias partes que integram o Poder Judiciário. A diversificação e o elevado número de processos em comunidades de grandes dimensões constrangem o Estado a estabelecer um critério de divisão de trabalho entre todos aqueles investidos do poder judicante. Daí dizemos que os juízes — legalmente investidos em suas funções — têm jurisdição, mas só alguns deles têm competência para conhecer determinados litígios.*

Em doutrina, o conceito de competência é controvertido. Para Pimenta Bueno, é a faculdade que o juiz tem de exercer a jurisdição que lhe foi conferida em certos lugares ou sobre certas matérias, ou relativamente a certas pessoas, conforme a lei determina (v. "Formalidades", pág. 31). Paula Batista *diz, mais ou menos, a mesma coisa, embora de maneira mais concisa: poder de administrar a Justiça dentro dos limites marcados pela lei. A simplicidade do enunciado de* João Mendes Júnior *— de que a competência é a medida da jurisdição — foi a que mais se popularizou. É ela, porém, criticável. A distinção entre competência e jurisdição é de substância e não de quantidade. É jurisdição o que o juiz presta às partes e não competência. Logo, esta não pode ser a medida daquela. Digna de registro a contribuição de* Bülow *para a elucidação da matéria, ao demonstrar que a competência é um dos pressupostos processuais. Lembra Celso Neves* in *"Enciclopédia Saraiva de Direito", tomo 47, pág. 118) ter a competência um duplo aspecto: subjetivo e objetivo. Subjetivamente, "é o atributo de capacidade para o exercício da jurisdição decorrente da investidura legítima. Objetivamente e por decorrência desse conceito, a competência surge como relação necessária de adequação legítima entre o processo e o órgão jurisdicional" (ob. cit., vol. 47, pág. 118). Em resumo, não mais se tolera, hoje, o que acontecia outrora, qualquer confusão nos conceitos de jurisdição e competência.*

6.1) *Iterativa jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sustenta que o art. 114 da Constituição Federal, ao definir a competência da Justiça do Trabalho para conhecer e julgar os dissídios entre os funcionários públicos e a União, restringiu-a aos litígios dos ex-celetistas. O texto constitucional não faz essa limitação. De outra parte, é indubitável que, assim colocada a controvérsia, a norma constitucional ganharia caráter transitório e, por isso mesmo, não poderia figurar, como está figurando, no corpo da Constituição.*

A Emenda Constitucional n. 20, de 15.12.98, acrescentou, ao art. 114 da Constituição da República, um parágrafo — o 3º — para dispor que compete, ainda, à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, "a" e II e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir.

As supracitadas contribuições para custeio da seguridade social são as seguintes: a) incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à qualquer pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; b) do trabalhador e dos demais segurados da previdência social.

7) *A competência é definida por intermédio de disposições da Carta Magna, de leis processuais e de organização judiciária. Dá-nos a Constituição Federal as linhas estruturais do Poder Judiciário e define as atribuições do Supremo Tribunal Federal (art. 102); do Superior Tribunal de Justiça (art. 105); dos Tribunais Regionais Federais e dos Juízes Federais (arts. 108 e 109); das Justiças do Trabalho, Eleitoral e Militar (arts. 114, 118 e 124). A competência da Justiça Estadual será definida pela Constituição local, respeitadas as limitações decorrentes da Constituição Federal. Numa palavra, é residual a competência da Justiça dos Estados.*

A conexão e a continência são susceptíveis de modificar a competência.

Ambos os institutos são analisados nos itens 9, 14 e 6 dos arts. 651, 763 e 842, respectivamente, desta Consolidação.

Não se define a competência da Justiça do Trabalho pela natureza jurídica da lesão sofrida, mas pela circunstância desse fato originar-se um contrato de trabalho.

8) José Alberto dos Reis, *examinando nosso Código de Processo Civil de 1939, fez-lhe duras críticas no tocante à competência. Queixava-se de que, nele, se misturavam as regras de competência territorial com outras resultantes da continência ou da natureza especial da função do autor ou do réu. O mesmo dizemos em relação à Consolidação das Leis do Trabalho. Nela, as disposições sobre competência não estão reunidas de forma lógica e de fácil compreensão. Esperamos que, em futuro próximo, surja o Código do Processo do Trabalho em que a matéria tenha tratamento adequado. Essa a razão por que, neste ponto dos nossos comentários, vamos dar desenvolvimento mais amplo à questão, procurando distribuir nossas observações dentro de uma linha lógica, sem levar em conta os diversos artigos da CLT que digam respeito ao mesmo assunto. Nos lugares apropriados, limitar-nos-emos a fazer remissão ao aqui escrevemos. É a competência determinada por certos dados considerados essenciais pela lei e que se refiram ao reclamante, ao reclamado, domicílio, local da prestação do serviço, à relação jurídica, como a conexão, ou a fato processual, como a prevenção.*

9) *Competência funcional deriva da hierarquia dos órgãos da Justiça. Corresponde aos graus de jurisdição. Temos três graus na Justiça do Trabalho: ao primeiro cabe o conhecimento originário da matéria; ao segundo, a reiteração do conhecimento da matéria, to-*

tal ou parcialmente, e, ao terceiro, cumpre conhecer a "quaestio juris" para deslinde do feito "sub judice". Ao primeiro grau corresponde a Vara do Trabalho ou ao Juiz de Direito, onde inexistir aquela; ao segundo, os Tribunais Regionais do Trabalho (reiteração ou iteração da instância) e, ao terceiro, o Tribunal Superior do Trabalho incumbido da apreciação da "quaestio juris".

Nos dissídios coletivos, mandados de segurança e ação rescisória dos próprios acórdãos ou de sentenças prolatadas pelas Varas do Trabalho, o conhecimento originário é do Tribunal Regional. É certo que o TST atua como órgão de primeiro grau nos dissídios coletivos em que as partes têm base territorial mais ampla que a região do Tribunal Regional. O mesmo acontece nas rescisórias de seus próprios acórdãos.

Os arts. 652, 678 e 702 da CLT, definem a competência dos três graus da Justiça do Trabalho. No foro trabalhista, a última instância é o TST, apesar de a admissibilidade do recurso extraordinário ao Supremo Tribunal Federal "nas causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida: a) contrariar dispositivo desta Constituição; b) declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal; c) julgar válida lei ou ato de governo local contestado em face desta Constituição" (inciso III do art. 102 da CF). Única instância — só admite o recurso extraordinário. É o caso das reclamatórias de alçada da Vara do Trabalho (Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, § 4º, art. 2º).

10) *Competência "ratione materiae". Reza o art. 114 da Constituição Federal que "compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores e... na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho". O que deflui do texto constitucional é que, de ordinário, a Justiça do Trabalho tem competência para julgar dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, ou melhor, litígios, em que, entre os seus pressupostos, figure a relação de emprego. Na parte final do dispositivo, é dito que se faz necessário uma lei especial para que aquela competência se amplie, a fim de abranger "outras controvérsias oriundas de relação de trabalho". O constituinte deixa claro que a relação de trabalho é o gênero e, a relação de emprego, a espécie. Repetimos que, "in casu", é imprescindível lei atributiva de competência à Justiça Laboral.*

Na nova ordem constitucional (inciso XXXIV do art. 7º combinado com o art. 114) não perdeu legitimidade a Lei n. 7.494, de 17.6.86, que dá competência à Justiça do Trabalho para conhecer e julgar reclamações formuladas pelos trabalhadores avulsos. Não define esta Consolidação o que seja trabalho avulso. Por isso, entendemos ser ele o trabalho que por sua natureza, é sempre de curta duração e, na maioria das vezes, aleatório, sendo indiferente que se realize de forma subordinada ou não. Este conceito é abrangente. Inclui o trabalho eventual, autônomo e dos profissionais liberais. Não vemos razão em adotar-se a conceituação restritiva da Previdência Social.

É indubitável que o interesse coletivo seria mais bem preservado, se a competência do juiz trabalhista abrangesse os contratos de locação de serviços, tendo como sujeitos os profissionais liberais. São as normas processuais trabalhistas mais simples e os magistrados do trabalho, em suas decisões, soem ser mais sensíveis à influência dos postulados da justiça distributiva que os da comutativa.

Não vemos razão no preceito constitucional que inclui, na competência da Justiça Ordinária dos Estados, o julgamento de casos litigiosos de acidentes do trabalho. Nestes, há aspectos que o juiz do trabalho — por sua formação e experiência — tem mais segurança em apreciá-los. Ademais, são muito comuns os acidentes cuja configuração depende da existência ou não da relação de emprego. Fora de dúvida que, na hipótese, o juiz do trabalho se sente mais à vontade para decidir, que seu colega da magistratura ordinária estadual. Coerente com essa linha de raciocínio, pensamos, outrossim, que se impõe uma reforma da Lei Maior para permitir que as controvérsias entre assalariados e o Sistema Geral da Previdência Social sejam dirimidas pela Justiça do Trabalho. Nesses litígios se projeta, com toda a força, o interesse da coletividade em que muitos dos seus membros sejam rapidamente amparados, quando incapacitados para trabalhar, temporária ou definitivamente. Esse interesse social se sobrepõe às eventuais conveniências da União.

Ninguém discute que o processo trabalhista se caracteriza por uma celeridade inencontrável na Justiça Comum.

De conformidade com o disposto no § 2º do art. 114 da Constituição Federal, "recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho". Já externamos, anteriormente, a opinião de que a Justiça do Trabalho, no julgamento dos processos de dissídio coletivo, não poderá ir além dos limites da lei ou da convenção coletiva de trabalho em vigor (do acordo, inclusive). A sentença, prolatada em processo de dissídio coletivo, tem eficácia para abranger todos aqueles que trabalham num mesmo setor econômico e num mesmo trecho do território, mas só lhe é dado estabelecer normas e condições de trabalho nas hipóteses previstas em lei ordinária. Destarte, é defeso ao Tribunal do Trabalho fixar quaisquer condições e normas de trabalho; só poderá fazê-lo dentro dos limites da lei. Fora daí, estará a Constituição vulnerada. A exegese que fazemos do prefalado dispositivo constitucional deixa patenteado não ser ele auto-aplicável. Depende, sem dúvida alguma, de regulamentação por via de lei ordinária. Não aceitamos a tese de que a demora do Congresso Nacional em legislar a respeito do assunto autoriza o Tribunal do Trabalho a dar aplicação ao preceito constitucional em toda a sua amplitude. É uma forma um tanto simples de justificar a invasão de um Poder na área reservada a outro. Há vários dispositivos constitucionais que ainda não foram regulamentados e, nem por isso, a Justiça Comum se sentiu inclinada a adotar a tese em apreço.

11) *Em face de tudo que dissemos até aqui sobre competência da Justiça do Trabalho à luz do texto constitucional, não resta dúvida que é legítima a proteção dada pela CLT ao pequeno empreiteiro ("locatio conductio operis"). Tem ele figura muito semelhante à do "marchandeur". A CLT faz expressa referência ao pequeno empreiteiro no art. 652, inc. III. Contudo, sublinhe-se que a Justiça do Trabalho é competente para julgar reclamatórias formuladas por pequenos empreiteiros, sejam eles operários ou artífices, quando o pedido se restringe ao pagamento do valor da empreitada. Os demais direitos e vantagens que a lei assegura ao empregado são recusados ao pequeno empreiteiro.*

Cesarino Jr. *reconhece "ser justa a inclusão dos pequenos empreiteiros na proteção dispensada pelas leis sociais" ("Direito Social", LTr Edit., 1980, pág. 601).*

12) *Tem a falência Juízo universal. Contudo, como já dissemos anteriormente, o crédito trabalhista prefere a qualquer outro.*

13) *O contrato de parceria rural, segundo a Lei n. 4.504, de 30 de novembro de 1964, "é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder a outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, incluindo, ou não, benfeitorias, outros bens e/ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agroindústria, extrativa vegetal ou mista; e/ou lhe entrega animais para cria, recria, invernagem, engorda ou extração de matérias-primas de origem animal, mediante partilha de riscos, de caso fortuito e de força maior do empreendimento rural, e dos frutos, produtos, ou lucros havidos nas proporções que estipularem, observados os limites percentuais da lei". O contrato de parceria, costumeiramente, não exclui a prestação de pequenos serviços do parceiro-outorgado ao parceiro-outorgante. É mesmo um velho costume de o primeiro pagar ao segundo o uso da terra com a prestação de serviços predeterminados. É mister, na hipótese, verificar se a expressão econômica maior do ajuste cabe realmente à parceria. Na prática, devemos confessar que o contrato de parceria rural é usado com freqüência para ocultar autênticos contratos de trabalho subordinado.*

14) *É muito freqüente a omissão da empresa no cumprimento das exigências legais sobre o Programa de Integração Social (PIS), notadamente as que dizem respeito ao recolhimento das contribuições e à inscrição do empregado. Em qualquer caso, consoante disposições da Lei Complementar n. 7, de 7 de setembro de 1970, não sofre o empregado qualquer prejuízo. Sua participação no fundo do PIS está sempre assegurada, desde que comprovada a relação de emprego.*

A partir de 5.10.88, o PIS-PASEP financia o seguro-desemprego. Só continuarão beneficiados aqueles que perceberem menos de dois salários mínimos.

15) *Competência em razão da condição das pessoas. A determinação da competência de um juiz ou de um órgão judicante é, também, resultado da condição da pessoa que é autora ou ré no feito em que se aprecia direito controvertido.*

A Constituição anterior autorizava a União, os Estados e os Municípios a contratar funcionários para prestar serviços não eventuais sem estarem sujeitos ao regime estatutário e, em razão desse fato, ficavam submetidos às disposições desta Consolidação. Era a Justiça do Trabalho competente para julgar os choques de interesses dessa classe de servidores do Estado e do Município, ao passo que os da União eram levados à Justiça Federal. O Supremo Tribunal Federal, com arrimo no art. 106 da antiga Constituição, decidiu repetidas vezes no sentido que caberia à Justiça Estadual julgar semelhantes litígios quando a unidade federativa fosse possuidora de normas especiais regulando a matéria.

A Constituição, promulgada a 5 de outubro de 1988, pôs fim a essa situação estabelecendo no art. 39 que "a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas". Em suma, é defeso ao Poder Público contratar quem quer que seja sem concurso de títulos e provas.

Por mercê da Emenda Constitucional n.19/98, deu-se nova redação ao art. 39 a fim de eliminar o regime único para o servidor público, o que deu ao poder público a oportunidade de restaurar o regime "celetista" na administração pública.

Editou-se a Lei n. 9.962, de 22 de fevereiro de 2000, regulando a matéria.

O funcionário público, em qualquer caso, só será admitido se submeter-se a concurso público e de títulos e provas.

O contrato por tempo indeterminado só poderá ser rescindido pela administração pública nas seguintes hipóteses: a) prática de falta grave; b) acumulação ilegal de cargos; c) necessidade de redução de quadros do pessoal; d) insuficiência de desempenho do servidor.

A nosso ver, cabe à Justiça do Trabalho conhecer e julgar litígios derivados do descumprimento da Lei n. 9.962/00.

16) *A imunidade absoluta dos representantes de Estados estrangeiros não tem, hoje, a mesma amplitude de outrora. A Convenção de Viena, de 1961, promulgada pelo Dec. n. 56.435/64, exclui da jurisdição nacional os membros da representação que pratiquem atos de império. Fora daí, quando entregues a atividades estranhas à função diplomática, podem ser chamados a Juízo. Há, ainda, o caso de empregados de representação diplomática que não exercem quaisquer funções essenciais à atuação daquela. Tais empregados podem pedir a tutela da Justiça do Trabalho, invocando o art. 114 da CF de 1988 se forem brasileiros ou estrangeiros residentes em nosso País.*

*Na hipótese, entendemos que se impõe a renúncia expressa do Estado acreditante (*José Francisco Rezek, *"Curso Elementar de Direito Internacional Público", Saraiva, 1989, págs. 172/173).*

17) *Reza o § 1º, do art. 173 (com texto dado pela Emenda Constitucional n. 19, de 5.6.98) da Constituição Federal: "A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços dispondo sobre: I — sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade; II — a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários; III — licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações, observados os princípios da administração pública; IV — a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração fiscal, com a participação de acionistas minoritários; V — os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores".*

Assim, doravante, vai caber à lei criadora de uma empresa pública ou de uma sociedade de economia mista decidir sobre o estatuto jurídico a que ficarão subordinadas, o que poderá ter reflexo na competência da Justiça Federal ou Estadual para conhecer os feitos em que elas forem autoras ou rés.

18) *Competência "ex ratione loci" — Como determina o art. 651, da CLT, o critério para a fixação da competência da Justiça do Trabalho em razão do lugar, é o da localidade onde o empregado — como reclamante ou reclamado — presta serviços ao empregador, embora sua contratação haja ocorrido em outro local ou mesmo no estrangeiro. Duas são as exceções que a Consolidação abre a esta regra: a primeira, refere-se ao caso do empregador que realiza atividades em lugar distinto do da celebração do contrato. Na espécie, é lícito*

ao empregado ajuizar sua reclamatória no local da prestação de serviços ou no da celebração do contrato. A segunda exceção é relativa ao empregado agente ou viajante, para declarar ser competente a Vara do Trabalho do local de domicílio do empregador, salvo se o empregado estiver subordinado a uma agência ou filial, hipótese em que a competência é da Vara em cuja jurisdição se encontrar a agência ou filial. Prorroga-se a competência em razão do lugar quando a parte não a argüir no momento processual apropriado. Há quem se reporte ao art. 795, § 1º, da CLT, para opor-se àquela prorrogação de competência. O argumento não é aceito, porque se tem entendido que aquele dispositivo — embora de forma imperfeita — faz alusão à incompetência em razão de matéria.

19) *O acidente do trabalho é, principalmente, regulado pelos arts. 19* usque *23 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dissemos principalmente porque algumas disposições da antiga lei acidentária (Lei n. 6.367, de 19.10.76), não foram derrogadas pelo diploma legal citado de início. Compete à Justiça comum julgar litígios derivados da infortunística do trabalho.*

O § 10, do art. 201 da Constituição Federal (com redação dada pela Emenda n. 20, de 15.12.98) aboliu o monopólio estatal do seguro de acidentes do trabalho.

20) *As empresas incorporadas ao patrimônio da União, sendo partes em dissídio individual do trabalho, de regra, cabe à Justiça do Trabalho julgá-lo. É certo, porém, que se desloca a competência para a Justiça Federal se a União manifestar legítimo interesse na lide.*

21) *Parece-nos indisputável a competência da Justiça do Trabalho para julgar dissídios individuais e coletivos dos avulsos à luz do inciso XXXIV do art. 7º da Constituição Federal.*

Esta norma completa o art. 114 da CF que fala da competência da Justiça do Trabalho sem referir-se expressamente aos avulsos.

22) *É muito comum a inclusão, em quadro de carreira, de vantagens e prerrogativas em favor do empregado, que a lei desconhece. Aderem elas, portanto, ao contrato individual de trabalho. Por isso, sempre nos pareceu ser competente a Justiça do Trabalho para dirimir litígios em torno do assunto. Aliás, o Tribunal Superior do Trabalho, pelo Enunciado n. 19, de sua Súmula de jurisprudência uniforme, manifestou-se favorável a essa tese.*

23) *Dispõe o art. 50 do Código de Processo Civil: "Pendendo uma causa entre duas ou mais pessoas, o terceiro, que tiver interesse jurídico em que a sentença seja favorável a uma delas, poderá intervir no processo para assisti-la".*

A intervenção da União num litígio trabalhista, que tem como partes empresa pública ou sociedade de economia mista, é qualificada ou litisconsorcial, porque o direito em litígio não á apenas do assistido, mas também do assistente (a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal, conforme o caso).

A assistência pode ter lugar em qualquer dos tipos de procedimento e em todos os graus de jurisdição, mas o assistente recebe o processo no estado em que se encontra (parágrafo único do art. 50 do CPC). O assistente é terceiro e sua intervenção no processo é medida incidente. Seu interesse jurídico é pressuposto pré-processual. Por derradeiro, a Jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal é no sentido de que, in casu, a assistência há de ser qualificada ou litisconsorcial, mas nunca adesiva, isto é, aquela assistência que se verifica quando o direito de terceiro não é objeto de litígio, mas seu interesse na vitória do assistido é para beneficiar outro direito do assistente, direito que não se discute no feito.

Segundo o art. 51, do CPC, se não houver impugnação dentro de 5 dias, o pedido do assistente será deferido; havendo a alegação de que falece ao assistente interesse jurídico para intervir a bem do assistido, o juiz, sem suspender o processo, ordenará o desentranhamento da petição e da impugnação para autuá-las em apenso; autorizará a produção de provas e decidirá dentro de 5 dias o incidente.

Não é o assistente uma das partes ou substituto processual, embora possa sê-lo em determinadas situações. Por isso, é preservada a autonomia de ação da parte assistida. Com apoio no art. 53, do CPC, dizemos que a assistência não impede que a parte principal reconheça a procedência do pedido, desista da ação ou transija sobre direitos controvertidos, casos em que, terminando o processo, cessa a intervenção do assistente.

Opoente, diz o art. 56, do CPC, é todo aquele que "pretender, no todo ou em parte, a coisa ou o direito sobre que controvertem autor e réu, poderá, até ser proferida a sentença, oferecer oposição contra ambos".

24) *Há contratos de trabalho com disposições que só irão vigorar depois da sua extinção. Litígios tendo por objeto tais disposições são da competência da Justiça do Trabalho, pois o direito subjetivo postulado origina-se de uma relação de emprego.*

25) *V. Portaria n. 2, de 9.10.97,complementando Provimento n. 1/97, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho determinando a desnecessidade de rubrica em cópias reprográficas, xerográficas e similares autenticadas por chancela mecânica emitidas por servidor da Justiça do Trabalho.*

26) *O Dec.-lei n. 779, de 21 de agosto de 1969, dispõe, em seu art. 1º, que, nos processos perante a Justiça do Trabalho, constituem privilégio da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e das autarquias ou fundações de Direito Público federais, estaduais ou municipais que não explorem atividades econômicas: presunção relativa de validade dos recibos de quitação ou pedidos de demissão de seus empregados, ainda que não homologados nem submetidos à assistência mencionada nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 477, da CLT; o quádruplo do prazo fixado no art. 841, "in fine", da Consolidação; o prazo em dobro para o recurso; a dispensa de depósito para a interposição de recurso; o recurso ordinário "ex officio" das decisões que lhe sejam total ou parcialmente contrárias; o pagamento de custas a final, salvo quanto à União Federal, que não as pagará. Observe-se que o precitado diploma legal não concede os privilégios, que acabamos de arrolar, às empresas públicas, às sociedades de economia mista e aos Territórios.*

27) *Funcionário cedido por órgão da administração direta à sociedade de economia mista está impedido de postular, na Justiça do Trabalho, vantagens só concedidas àqueles cujos contratos de trabalho são regidos por esta Consolidação. Nesse sentido, v. o RE 91.081,* in *"RTJ" 91/727, de fevereiro de 1980.*

28) *Discutiu-se, sob o império da Constituição Federal anterior, se o seu art. 110 atingia os Territórios, isto é, se os litígios trabalhistas com os seus servidores deveriam ser, ou não, apreciados pela Justiça Federal, ainda que fossem lotados em autarquias ou empresas públicas. Então, houve quem se opusesse à drenagem do foro para a Justiça Federal porque a norma constitucional em foco não admitia interpretação ampliativa.*

Sustentamos, na época, que o Território não tem qualquer semelhança com a autarquia nem era algo resultante da política de descentralização do poder central.

Como autarquia, deveria gozar de certa autonomia, o que não corresponde à fisionomia dada pela Lei Maior do passado. De outra parte, era evidente que inexistia qualquer semelhança entre o Território e uma fundação; faz ele parte da União e colocado em condições de desenvolver-lhe o potencial econômico e proporcionar-lhe os meios que lhe permitam alcançar um estágio de expansão econômica capaz de levá-lo a enfileirar-se ao lado dos Estados-membros da Federação e desfrutar as vantagens e regalias que a Constituição lhes confere, como unidades autônomas.

A controvérsia esvaziou-se de qualquer significado ou importância.

A Constituição Federal de 1988, no art. 114, determina que os litígios trabalhistas, em que os Territórios sejam partes, se coloquem na esfera de competência da Justiça do Trabalho. O art. 18, do Dec.-lei n. 411, de 1969, e o art. 12, do CPC, asseguram a capacidade de o Território estar em Juízo representado por seus procuradores.

29) *É motivo de inquietação a crescente defasagem entre o número de Varas do Trabalho e o de reclamatórias. Juízes do Trabalho são submetidos a extenuante regime de trabalho, o que põe em risco o nosso ideal de justiça. Com certo pesar, reconhecemos que nosso País, em futuro próximo, não terá condições para dotar todas as regiões em que se divide o território nacional de um número satisfatório de Varas do Trabalho. De conseguinte, é compreensível qualquer esforço para descongestionar esses órgãos da Justiça do Trabalho. Vamos, em seguida, enfocar as várias propostas que consideramos as mais atraentes para dar remédio à situação que acabamos de gizar.*

I) *A constituição, no interior das empresas, de comissões mistas (com representantes dos empregados e da empresa) com a incumbência de solucionar litígios individuais do trabalho, tem sido lembrada com certa freqüência nos últimos tempos. Em alguns países, esse organismo tem, apenas, a faculdade de opinar sobre a decisão do empregador de dispensar um empregado. Sua intervenção, no caso, não impede o recurso à Justiça.*

Uma comissão mista e paritária precisa resolver o problema do empate da votação. A quem caberá o voto de Minerva? Ao representante do empregado ou ao do empregador? Qual o efeito jurídico da decisão da Comissão?

II) *A idéia da comissão interna da empresa, se adaptada ao inc. V, do art. 613, da CLT, constitui-se em outra fórmula já sugerida para as partes chegarem à autocomposição de seus interesses. Naquele preceito legal é dito que, das Convenções e Acordos Coletivos, deve constar, obrigatoriamente, além de outros elementos, "normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivos de aplicação de seus dispositivos". Temos como certo que não haverá contrariedade à lei na inserção de uma cláusula no pacto coletivo dispondo que a dispensa ou punição de empregados deve ser, previamente, submetida à Comissão de Conciliação, cuja decisão não impedirá qualquer interessado de ir à Justiça pleitear o que lhe parece ser seu direito. Muitas divergências entre patrões e empregados, mediante esse processo preliminar, se dissiparão antes de darem causa a processos judiciais. No caso particular do nosso País, a fórmula — que não é desinteressante — tem alcance reduzido porque os pactos coletivos celebrados são em pequeno número. As sentenças normativas — em nosso entendimento — não devem apreciar a matéria enquanto uma lei especial não autorizar a Justiça a cuidar do assunto. A fim de dar maior viabilidade à idéia, pensamos que as partes convenentes — a fim de superar o impasse criado pelo empate na votação — poderiam estabelecer que, "in casu", o voto de Minerva seria dado a alguém da confiança de ambas as partes.*

III) *Reza o art. 11 da Constituição Federal que, "nas empresas com mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores".*

A Convenção n. 135 da OIT confere ao representante do sindicato e ao dos trabalhadores na empresa certas garantias e, no seu art. 3º se faz perfeita distinção entre ambos — verbis:

"Para os efeitos deste artigo, a expressão representantes dos trabalhadores compreende as pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou prática nacionais, já se trate:

a) *de representantes sindicais, isto é, representantes nomeados ou eleitos pelos sindicatos ou por seus filiados; ou de*

b) *de representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, de conformidade com as disposições da legislação nacional ou dos contratos coletivos, e cujas funções não se estendam às atividades que sejam reconhecidas no país como prerrogativas exclusivas dos sindicatos."*

O sobredito art. 11 da nossa Lei Maior não define as atribuições do representante dos trabalhadores.

Por não ser auto-aplicável esse dispositivo, a lei ordinária terá de regular os seguintes aspectos da representação dos trabalhadores nas empresas: a) *cada uma destas não poderá ter mais de um delegado;* b) *suas garantias contra eventuais represálias do empregador;* c) *indicar a natureza dos assuntos que podem ser objeto de entendimentos diretos do delegado com o empregador.*

Há quem pense que os assuntos só poderão ser os vinculados com o contrato individual de trabalho, deixando-se para os sindicatos a matéria relacionada com o direito coletivo do trabalho.

Não pensamos assim.

O delegado previsto no art. 11 da Lei Básica pode ser autorizado a discutir qualquer assunto com o empregador; está apenas constitucionalmente impedido de celebrar pactos coletivos de trabalho.

A teor do preceituado no art. 543 da CLT, o representante dos empregados nas empresas com mais de 200 trabalhadores goza da estabilidade provisória, porque é ele escolhido em eleição prevista em Lei.

IV) *Neste mesmo local, na edição anterior defendemos a tese da aplicabilidade do juízo arbitral para a solução de dissídios individuais e coletivos de trabalho.*

Afirmamos, então, que havia (como ainda infelizmente há) enorme defasagem — notadamente nas regiões mais desenvolvidas do País — entre o número de juízes e o de litígios trabalhistas.

Ante a dificuldade de resolver-se o problema com a nomeação de novos magistrados, lembramos a conveniência de desenvolver-se a solução extrajudicial daqueles litígios por meio de arbitragem.

No ano de 1996, finalmente, veio à luz a Lei n. 9.307, de 23 de setembro, destinada a dirimir os litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Esse novo diploma legal é perfeitamente aplicável às controvérsias individuais e coletivas de trabalho.

Tem-se cogitado da súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal. Com algumas restrições tendentes a preservar o princípio do duplo grau de jurisdição, vemos a idéia com muita simpatia.

Temos sustentado que a Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996, que dispõe sobre a arbitragem, é aplicável aos litígios trabalhistas. Opõe-se a esse entendimento o fato de que a CLT, no art. 876, não faz menção à sentença arbitral como título executivo extrajudicial. O argumento é de peso. Inobstante, movido pelo propósito de contribuir, pelo menos, para a minimização do problema do congestionamento da Justiça do Trabalho, pensamos que tal sentença, no mínimo, servirá de fundamento a uma ação monitória. A arbitragem judicial (como prevista no art. 9º da supracitada lei) esbarra, de fato, no obstáculo à execução da sentença arbitral no caso de seu descumprimento por uma das partes. O legislador ficou a meio caminho rumo à arbitragem dos conflitos trabalhistas. O § 1º do art. 114 da Constituição Federal estabelece que, "frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros". E, até hoje, esse dispositivo não foi regulamentado. O inciso XI do art. 83, da Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, reza que compete ao Ministério Público do Trabalho "atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho". Todavia, até agora, é letra morta esse preceito porque ainda não existe norma legal que assegure a plena eficácia da decisão arbitral do Ministério Público do Trabalho. De notar-se que o sobredito inciso XI do art. 83 faz alusão a "dissídios", os quais, tanto podem ser individuais como coletivos.

30) *A Lei n. 8.984, de 7.2.95 (*in *DOU 8.2.95), reza em seu art. 1º: "Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador."*

É inquestionável que, em se tratando de matéria vinculada às relações de trabalho, já era competente a Justiça do Trabalho para dirimir litígios oriundos de pactos coletivos; se, porém, o objeto do conflito for, por exemplo, cobrança de taxa assistencial e de contribuição confederativa feita por sindicato de empregados contra empregador inadimplente ou, ainda, divergência entre dois sindicatos motivada pelo desmembramento ou dissociação de categoria e pelo direito de representação de uma dada categoria — a competência se desloca para a Justiça Comum.

Uma lei ordinária não pode ampliar ou diminuir a competência da Justiça do Trabalho, por estar vulnerando o art. 114 da Constituição Federal.

Cumpre-nos sublinhar que, no Superior Tribunal de Justiça e no Supremo Tribunal Federal, é prevalecente tese contrária à nossa.

31) *Tem o Supremo Tribunal Federal decidido que o mandado de injunção, com pedido liminar, é inacolhível. O mandado resume-se em declaração do Judiciário quanto à ocorrência de omissão inconstitucional ao órgão legislativo inadimplente (v. MI 107-DF, 324-DF e 325-DF).*

32) *Consoante Emenda Constitucional n. 3, de 1993 (DOU de 18.3.93), compete ao Supremo Tribunal Federal processar e julgar originariamente a ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual e a ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal. As declarações definitivas de mérito, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, nas ações declaratórias de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal, produzirão eficácia contra todos e efeito vinculante relativamente aos demais órgãos do Poder Judiciário e ao Poder Executivo.*

A ação declaratória de constitucionalidade pode ser proposta pelo Presidente da República, pela Mesa do Senado Federal, pela Mesa da Câmara dos Deputados ou pelo Procurador-Geral da República.

32.1) *Os artigos 1.211-A, B e C do CPC, acrescentados pela Lei n. 10.173, de 3.1.01, estabelecem que têm prioridade, na tramitação de todos os atos e diligências em qualquer instância, os procedimentos judiciais em que figurem, como parte ou interveniente, pessoa com idade igual ou superior a 65 anos. O pedido de prioridade deve ser instruído com a prova de idade do interessado. O privilégio não cessa com a morte do beneficiário, estendendo-se ao cônjuge supérstite, companheiro ou companheira, com união estável, mas maior de 65 anos. Os precitados dispositivos do CPC se aplicam ao processo do trabalho.*

33) *O novo parágrafo do artigo em epígrafe — o 3º — refere-se aos trabalhadores portuários em geral, que tanto podem ser aqueles com vínculo empregatício como aqueles que se classificam como avulsos.*

Nos termos da Lei n. 8.630, de 25.2.93, que modernizou os portos nacionais, os Operadores Portuários têm a incumbência de movimentar as cargas destinadas à importação ou à exportação. No desempenho dessa missão, os Operadores contam com empregados — como definidos no art. 3º da CLT — e com trabalhadores avulsos. O Órgão Gestor da Mão-de-Obra — OGMO — tem a principal finalidade de selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso.

De conseguinte, o novo parágrafo do artigo em tela estendeu a competência da Justiça do Trabalho além dos limites que lhe traçou o art.114 da Constituição Federal.

Pacificou-se, entre os bons constitucionalistas, o entendimento de que a competência da Justiça Comum ou dos Estados é residual. O que não se incluir na competência da Justiça Federal, cabe à Justiça dos Estados conhecer e julgar.

Nessa ótica (comum nos regimes federativos), é vedado à lei infraconstitucional modificar o campo competencial da União e dos Estados.

Temos para nós que se acrescentou, ao artigo sob comento, o parágrafo 3º, por meio de Medida Provisória, para neutralizar a Súmula n. 230 do Superior Tribunal de Justiça — verbis*: "Compete à Justiça Estadual processar e julgar ação movida por trabalhador avulso portuário, em que se impugna ato do órgão gestor de mão-de-obra de que resulte óbice ao exercício de sua profissão".*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 150, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Falece competência à Justiça do Trabalho para determinar a reintegração ou a indenização de empregado demitido com base nos atos institucionais.

1.1) Imunidade de jurisdição. Inexistência em caso de litígio entre estado estrangeiro e empregado brasileiro. Imunidade absoluta e imunidade relativa. Os Estados estrangeiros não dispõem de imunidade de jurisdição, perante o poder judiciário brasileiro, nas causas de natureza trabalhista, pois essa

prerrogativa de direito internacional público tem caráter meramente relativo. O Estado estrangeiro não dispõe de imunidade de jurisdição, perante órgãos do Poder Judiciário brasileiro, quando se tratar de causa de natureza trabalhista. Doutrina. Precedentes do STF (RTJ 133/159 e RTJ 161/643-644). Privilégios diplomáticos não podem ser invocados, em processos trabalhistas, para coonestar o enriquecimento sem causa de Estados estrangeiros, em inaceitável detrimento de trabalhadores residente em território brasileiro, sob pena de essa prática consagrar censurável desvio ético-jurídico, incompatível com o princípio da boa-fé e inconciliável com os grandes postulados do direito internacional. O privilégio resultante da imunidade de execução não inibe a justiça brasileira de exercer jurisdição nos processos de conhecimento instaurados contra estados estrangeiros. A imunidade de jurisdição, de um lado, e a imunidade de execução, de outro, constituem categorias autônomas, juridicamente inconfundíveis, pois — ainda que guardem estreitas relações entre — traduzem realidades independentes e distintas, assim reconhecidas quer no plano conceitual, quer, ainda, no âmbito de desenvolvimento das próprias relações internacionais. A eventual impossibilidade jurídica de ulterior realização prática do título judicial condenatório, em decorrência da prerrogativa da imunidade de execução, não se revela suficiente para obstar, só por si, a instauração, perante Tribunais brasileiros, de processos de conhecimento contra Estados estrangeiros notadamente quando se tratar de litígio de natureza trabalhista. Doutrina. Precedentes. STF AgRegRE222.368-4 — Ac. 2ª. T., de 30.4.02, Rel. Min. Celso Mello, *in* Revista LTr 67-02/171.

2) Enunciado n. 170, do TST — Os privilégios e isenções no foro da Justiça do Trabalho não abrangem as sociedades de economia mista, ainda que gozassem desses benefícios anteriormente ao Dec.-lei n. 779, de 1969.

2.1) Súmula n. 33, do STJ — A incompetência relativa não pode ser declarada de ofício. Consoante esse pensamento jurisprudencial, é mister que a parte, por exceção, arguía a incompetência relativa.

3) Enunciado n. 336, do TST — É constitucional o § 2º do art. 9º do Decreto-lei n. 1.971/82 com a redação dada pelo Decreto-lei 2.100/83 que dispõe sobre administração pública direta e autarquias da União.

4) Compete a esta Justiça Especializada a aplicação de sanção judicial, decorrente da condenação do empregador ao pagamento dos direitos trabalhistas do obreiro, sendo-lhe defesa a imposição de multa de caráter administrativo, por falta de previsão no ordenamento jurídico. A sua imposição fere o princípio da reserva legal, consubstanciado no art. 5º, inciso II, da Constituição Federal. Recurso provido. TST, 4ª T., RR-130826/94.6, *in* DJU 9.8.96, p. 27.366.

5) Enunciado n. 75, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — É incompetente a Justiça do Trabalho para conhecer de ação de ferroviário oriundo das empresas Sorocabana, São Paulo-Minas e Araraquarense, que mantém a condição de funcionário público.

6) Enunciado n. 106, do TST — É incompetente a Justiça do Trabalho para julgar ação contra a Rede Ferroviária Federal, em que ex-empregado desta pleiteia complementação de aposentadoria, elaboração ou alteração de folhas de pagamento de aposentados, se por essas obrigações responde órgão da Previdência Social.

6.1) CC. Constitucional. Relação trabalhista. Justiça do Trabalho. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ação em que o autor, na causa de pedir, narra relação jurídica trabalhista. STJ, 3ª Seç., CC-6360-4, *in* DJU 28.8.95, p. 26.554.

7) Enunciado n. 123, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — Em se tratando de Estado ou Município, a lei que estabelece o regime jurídico (art. 106, da Constituição) do servidor temporário ou contratado: é a estadual ou municipal, a qual, uma vez editada, apanha as situações preexistentes, fazendo cessar sua regência pelo regime trabalhista. Incompetente é a Justiça do Trabalho para julgar as reclamações ajuizadas posteriormente à vigência da lei especial.

8) Enunciado n. 19, do TST — A Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de empregado que tenha por objeto direito fundado em quadro de carreira.

8.1) Disputa por titularidade de representação. Incompetência da Justiça do Trabalho. A disputa intersindical pela representatividade de certa categoria refoge ao âmbito da competência material da Justiça do Trabalho. Entretanto, a Justiça do Trabalho pode apreciar a matéria de forma incidente, em se tratando de questão prejudicial, cujo acolhimento acabe por influir no deslinde da controvérsia, com a conseqüente extinção do processo sem julgamento do mérito. TST, SDC, RO-DC-426.140/98.0, *in* DJU de 13.11.98, p. 179.

9) Enunciado n. 300, do TST — Competência da Justiça do Trabalho. Cadastramento do PIS. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações de empregados contra empregadores relativas ao cadastramento no Plano de Integração Social (PIS).

Observação: O enunciado supra, com a superveniência da CF/88, passou a ter alcance limitado, para atingir apenas aqueles que percebam até 2 salários mínimos (art. 239 da CF).

10) Litispendência. Continência. A figura da continência, definida no art. 104 do CPC, afasta a litispendência, uma vez que o objeto da ação subseqüente, mais amplo, abrange o objeto da primeira ação. Essa amplitude abrangente há que estar bem demonstrada e explicitada pelo Juízo, quando da rejeição de litispendência aduzida pela parte. TRT, 15ª Reg., 5ª T., Proc. 2760/95, Tr. do Dir., agosto/96, p. 64.

11) Consoante jurisprudência pacificada pela Seção de Dissídios Individuais (SDI do TST Orientação jurisprudencial n.87) bem como de precedente do Supremo Tribunal Federal é direta — não existência de precatório — a execução de entidade pública que explore atividade eminentemente econômica. Entendimento que se mantém mesmo após a Emenda Constitucional n.19/98. TST, SBDI1, E-RR 354.477/1997.0 *in* DJU de 1.9.2000, p. 346.

11.1) Com a evolução do direito das gentes, não mais vigora o princípio da imunidade absoluta da jurisdição do Estado estrangeiro. Assim, desde que a legação do Estado Estrangeiro exerça atos não ligados à sua atividade diplomática ou ao serviço consular, mas atos de mera gestão, como a contratação de empregado do Estado acreditante, não há que se falar em imunidade; no caso específico aplicável é a legislação brasileira. TRT 10ª Reg. 2ª T., RO 3997/99 *in* Rev.LTr 65-02/233

12) Estado estrangeiro. Imunidade de jurisdição. Ainda que se reconheça que o artigo 114, *caput*, da Constituição da República encerra, apenas, uma regra de competência quanto aos entes de Direito Público externo, por não se poder admitir que o legislador constituinte dispusesse sobre a imunidade de jurisdição, todavia, as Convenções de Viena não asseguram essa imunidade, que se assentava nos Direitos das Gentes, de observância uniforme no plano internacional. Entretanto, a comunidade internacional, com a quebra do princípio por alguns países, não mais observa essa diretriz, quando o ente de Direito Público externo nivela-se ao particular, em atos de negócio ou de gestão. A imunidade persiste, pois, em se tratando de atos de império. TST, 1ª T., RR-107679/94.9, *in* DJU 18.8.95, p. 25.226.

Nota: Este acórdão foi confirmado pelo STF no julgamento do RE 222.368, *in* Informativo STF n. 259, de 13.3.2002, p. 3.

13) Conflito de Leis do Trabalho no Espaço. 1. O princípio segundo o qual a lei do local da celebração rege o contrato — *lex loci actum* — art. 9º da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro — não é absoluto, cedendo lugar ao relativo à regência pela lei do local em que executado o contrato — *lex loci executionis* — quando em jogo a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes — art. 17 da aludida norma de sobre-direito. 2. As normas de proteção ao trabalhador são cogentes, atraindo limitação ao princípio da *lex loci actum*. 3. Os direitos e obrigações trabalhistas são regidos pela lei do local em que prestados os serviços — *lex loci executionis*, face ao con-

tido nos arts. 17, da Lei de Introdução ao Código Civil e 198 do Código de Bustamante, verdadeiro Código de Direito Internacional Privado, vigente no Brasil, porque ratificado pelo Decreto n. 18.874, de 13 de agosto de 1929. 4. Em matéria trabalhista dá-se a aplicação da "lex loci executionis" face ao princípio da territorialidade (Código de Bustamante) pertinente diante da natureza cogente das normas respectivas (*Süssekind*), que são de ordem pública internacional (*Délio Maranhão*), aspectos a afastar a possibilidade de derrogação pela vontade das partes (*Deveali*), da necessidade de tratamento idêntico dos empregados que ombreiam (*Durand, Jaussaud* e Gilda *Russomano*), e do fato de as prestações que entre si devem as partes estar ligadas, geograficamente, ao lugar da execução do contrato (*Manoel Alonso Olea*). TST, 1ª T., RR n. 5.030/83, *in* DJU de 23.8.85, p. 13.838.

14) O Estado estrangeiro não dispõe de imunidade de jurisdição perante órgãos do Poder Judiciário brasileiro, quando se tratar de causa de natureza trabalhista. Doutrina. Precedentes do STF (RTJ 133/159 e RTJ 161/643-644). Privilégios diplomáticos não podem ser invocados, em processos trabalhistas, para coonestar o enriquecimento sem causa de países estrangeiros, em injusto detrimento de trabalhadores residentes em território brasileiro, sob pena de essa prática consagrar inaceitável desvio ético-jurídico, incompatível com o princípio da boa-fé e com os grandes postulados do direito internacional. STF, Pleno, RE 222.368, *in* Informativo STF n. 259, de 13.3.02, p. 3.

15) Competência. Contribuição exigida por Sindicato Patronal de Empresa integrante da categoria para custeio de suas atividades. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ação proposta por sindicato patronal contra empregador, visando ao recebimento de contribuição destinada ao custeio de suas atividades, quando prevista em convenção coletiva. Conflito conhecido, declarada competente a suscitada. STJ, 2ª Seç., CC-19.959, *in* DJU de 20.4.98, p. 13.

16) Pacificou o entendimento da 2ª Seção no sentido de que, nos termos da Lei n. 8.984/95, compete à Justiça do Trabalho julgar as causas que versam o cumprimento de cláusulas constantes de convenções ou acordos coletivos de trabalho, inclusive no que diz com as contribuições assistenciais criadas por esses instrumentos, mesmo que não homologados. No tocante às contribuições sindicais, uma vez que não são criadas por ajustes coletivos, mas por lei, firmou o entendimento, a partir dos ED/CC 17.765-MG, de que, não sendo de aplicar-se a Lei n. 8.984/95, a competência é da Justiça Estadual. STJ, 2ª Seção, CC-19.755 (970031347-6), *in* DJU de 25.5.98, p. 7.

17) É competente a Justiça obreira para se pronunciar sobre todas as relações de trabalho, sejam elas estabelecidas com empresa brasileira ou não, dentro do território nacional. Inexiste imunidade de jurisdição para o Estado estrangeiro em causa de natureza trabalhista, sendo desnecessária sua renúncia expressa pelo país estrangeiro. TRT, 2ª Reg., 02980293843, *in* Rev. LTr 64-01/80 (janeiro de 2000).

18) Competência da Justiça do Trabalho. Compete à Justiça do Trabalho o julgamento de ação de indenização, por danos materiais e morais, movida pelo empregado contra seu empregador, fundada em fato decorrente da relação de trabalho (CF, art. 114: "Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, (...) outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho..."), nada importando que o dissídio venha a ser resolvido com base nas normas de Direito Civil. Com esse entendimento, a Turma conheceu e deu provimento a recurso extraordinário para reformar acórdão do STJ que — ao entendimento de que a causa de pedir e o pedido demarcam a natureza da tutela jurisdicional pretendida, definindo-lhe a competência — assentara a competência da Justiça Comum para processar ação de reparação, por danos materiais e morais, proposta por trabalhador dispensado por justa causa sob a acusação de apropriação indébita. Precedente citado: CJ 6.959-DF (RTJ 134/96). STF, 1ª T., RE-238.737, *in* Bol. Inf. do STF n. 132, de 25.11.98, p. 2.

(Ver, no mesmo sentido, STF, 1ª T., RE 249.740, *in* Informativo STF n. 158, de 16 a 20.8.99).

19) Competência. Ação possessória movida contra ex-empregado. Não se tratando de controvérsia de conteúdo trabalhista, a competência para processar e julgar ação possessória intentada contra ex-empregado é do juízo cível estadual comum. Precedente do STJ. Conflito conhecido, declarado competente o suscitado. STJ, 2ª Seç., CC-2.668, *in* DJU 17.8.92, p. 12.479.

20) Súmula n.236 do STJ. Não compete ao Superior Tribunal de Justiça dirimir conflitos de competência entre juízos trabalhistas vinculados a Tribunais Regionais do Trabalho diversos.

21) Tendo a ação civil pública como causa de pedir disposições trabalhistas e pedidos voltados à preservação do meio ambiente do trabalho e, portanto, voltado aos interesses dos empregados, a competência para julgá-la é da Justiça do Trabalho. STF, 2ª Turma, RE 206.220, *in* Rev. LTr 63-05/628 (maio de 1999).

22) Conflito de competência. Crime contra a organização do trabalho. 1. Se ação delituosa não teve por objetivo a Organização Geral do Trabalho ou a direitos dos trabalhadores como um todo, não há falar-se na competência da Justiça Federal para o caso. 2. Conflito conhecido, declarado competente o Juízo de Direito de Ribeirão das Neves — MG, o suscitado. STJ, 3ª Seção, CC 19.551, *in* DJU de 24.8.98, p. 7.

23) Trabalhador avulso. Competência. Competente a Justiça do Trabalho para o julgamento de pleitos, oriundos da relação de trabalho, formulados por trabalhadores avulsos, em relação aos respectivos tomadores de serviços. Art. 643 da CLT, com a redação da Lei n. 7.494/86, autorizada a ampliação da competência pelo art. 142 da CF de 67, assim como o é pela de 88. STJ, 2ª Seç., CC 5819/8, *in* DJU 15.8.94, p. 20275.

24) Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar reclamação trabalhista, cujo reclamante pretende compelir a entidade empregadora ao recolhimento do FGTS relativo ao período de trabalho anterior regido pela CLT. Competência da Segunda Junta de Conciliação e Julgamento de Maceió-AL, juízo suscitado. STJ, 2ª Seção, CC-15.596, *in* DJU 14.10.96, p. 38.921.

25) A Justiça do Trabalho é competente para conciliar e julgar ações envolvendo o Estado e servidores contratados sob o regime da CLT. A contratação irregular, mascarada sob o rótulo de inexistente "caráter precário e especial" não afasta a aludida competência, descartada a hipótese do Enunciado 123/TST. TST, 2ª T., RR-91.086/93.7, *in* DJU 15.9.95, p. 29789. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).*

26) No campo da organização sindical, só a Confederação, não a Federação (mesmo de âmbito nacional), é parte legítima para a propositura de ação direta de inconstitucionalidade, nos termos do art. 103, IX, da Constituição. Precedentes: ADIns ns. 17, 360 e 398. STF, Pleno ADIn 488-3, *in* DJU 12.6.92, p. 9028.

27) Competência da Justiça do Trabalho para julgar litígio entre sindicato e empregador, no qual se discute o pagamento de desconto assistencial. Enunciado 224/TST. O art. 114, da Constituição Federal, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho, remeteu à legislação complementar a regulamentação de alcance da expressão... "outras controvérsias oriundas da relação de trabalho...", motivo pelo qual o Enunciado 224 desta Corte continua sendo aplicável até o advento de norma cogente que desautorize a orientação contida nesse Verbete Sumular. TST, SDI, E-RR-4918, *in* DJU 5.6.92, p. 8492. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).*

28) Multa. Aplicação a título de recomposição do crédito do trabalhador. Compete a esta Justiça Especializada a aplicação de sanção judicial, decorrente da condenação do empregador ao pagamento dos direitos trabalhistas do obreiro, sendo-lhe defesa a imposição de multa de caráter administrativo, por falta de previsão no ordenamento jurídico. A sua imposição fere o princípio da reserva legal, consubstanciado no artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal. TST, 4ª T., RR-142433/94.9, *in* DJU 2.6.95, p. 16.543.

29) Justiça do Trabalho: incompetência: ação de sindicato de trabalhadores contra empregador de membros da categoria, pleiteando direito próprio da entidade sindical, decorrente

de convenções ou acordos coletivos, sequer homologados em juízo: CF, art. 114, inteligência. 1. Não obstante a eventual identidade de conteúdo e de eficácia substancial entre as convenções ou acordos coletivos de trabalho (CLT, art. 611 e § 1º), de um lado, e a sentença normativa (CLT, art. 867) ou de homologação de acordo em dissídio coletivo (CLT, art. 863), de outro, os primeiros não configuram decisões da Justiça do Trabalho e, por isso, os litígios neles fundados entre sindicato e empregador, não se enquadram no âmbito da competência que lhe confere a parte final do art. 114 da Constituição. 2. Certo, configuram eles "controvérsias decorrentes da relação de trabalho", pois a existência desta é pressuposto, quanto a cada trabalhador, da obrigação de desconto de contribuições sindicais, cujo adimplemento se reclama do empregador; no entanto, para que daí resultasse a competência da Justiça do Trabalho seria necessário que houvesse lei que a conferisse, nos termos da segunda parte do art. 114 da Constituição, o que presentememte não ocorre. 3. Recurso extraordinário conhecido e provido contra acórdão do Superior Tribunal de Justiça que, em conflito, declarou a competência da Justiça do Trabalho, fundado em extensão analógica da disposição constitucional, incabível na hipótese. STF, 1ª T., RE-134342-7, *in* DJU 22.5.92, p. 7.217.

30) Competência. Reclamação trabalhista. Pagamento de diferença do PIS. Envolvendo a reclamatória interesses tão-somente de particulares, como reflexo do contrato de trabalho, e não se atribuindo nenhum ato comissivo ou omissivo por parte da gestora do programa, a competência para processar e julgar a lide é da Justiça do Trabalho. STJ, 2ª Seç., CC-13590/7, *in* DJU 2.10.95, p. 32.309.

31) Procedimento de jurisdição voluntária. Liberação do FGTS de servidor, correspondente ao período anterior à implantação do regime jurídico único. Competência. Concede-se a segurança, para cassar o ato judicial que, em procedimento de jurisdição voluntária, autoriza o levantamento do depósito vinculado ao FGTS do empregado, com relação ao período em que era regido pela CLT, antes da implantação do Regime Único. Observância do Enunciado 176. TST, SDI, RO-MS 43029/92.3, *in* DJU 28.8.92, p. 13531. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).*

32) A Justiça Federal é competente para conhecer e julgar crime contra a Organização do Trabalho, desde que afetado direito de categoria profissional ou de trabalhadores. Não compreende a lesão de direito individual, quando, então, a competência será da Justiça Estadual. STJ, 3ª Seç., CC 3.126-5, *in* Rev. LTr jan. de 1993, p. 60.

33) Conflito de competência. Ação de cobrança entre federação e sindicato. Ação de cobrança de percentual de contribuições recebidas pelo Sindicato de seus representantes e não repassado à Federação, a competência é da Justiça Estadual para processá-la e julgá-la. Conflito conhecido para declarar competente o Juízo suscitado. STJ, 1ª Seç., CC-15.590, *in* DJU 17.6.96, p. 21.433.

34) Competência. Preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho. Dano moral. Recurso de revista a que se nega provimento em face da restrição à competência material dessa Justiça na ocorrência de litígio que envolva título não laboral. TST, 1ª T., RR-245366/94.7, *in* DJU 2.6.95, p. 16.502.

35) Não há imunidade de jurisdição para o Estado estrangeiro em causa de natureza trabalhista. Em princípio esta deve ser processada e julgada pela Justiça do Trabalho, se ajuizada depois do advento da Constituição Federal de 1988 (art. 114). Na hipótese, porém, permanece a competência da Justiça Federal em face do disposto no parágrafo único do art. 27 do ADCT da CF/88, c/c. art. 125, II da EC n. 1/69. Recurso ordinário conhecido e provido pelo Supremo Tribunal Federal para se afastar a imunidade de jurisdição reconhecida pelo Juízo Federal de 1º grau, que deve prosseguir no julgamento da causa como de direito. STF, Pleno, AC 9.696-3-SP, *in* Rev. LTr 55-1/45.

36) Mandado de Segurança. Cabimento. Induvidoso que o próprio Supremo Tribunal Federal tenha abrandado o vigor de norma, admitindo Mandado de Segurança quando a decisão, embora comporte recurso, apresente ilegalidade manifesta, de tal natureza que a via recursal não seja suficiente a reparar o dano. Todavia tal situação não se define nos presentes autos, pois não demonstrou o impetrante a possibilidade de sofrer dano irreparável, até porque não restou esclarecido em que consistiria o prejuízo decorrente da decisão atacada, observando-se que foi liberado o depósito por ele efetuado. TST, SDI, RO-MS 1.102/90.7, *in* DJU 6.12.91, p. 17.906.

37) I — Preliminar de incompetência de Justiça do Trabalho rejeitada, por ser entendimento majoritário deste C. TST que as preliminares, mesmo as de ordem pública, devem ser argüidas na primeira oportunidade em que a parte tiver para falar nos autos, sob pena de preclusão. II — No mérito, correta a aplicação do Verbete 42/TST, pois o entendimento pacífico da Eg. SDI é o de que o PCCS tem natureza salarial e, portanto, deve sofrer os reajustamentos decorrentes da política econômica. Agravo Regimental desprovido. TST, SDI, AG-E-RR 49986/92.5, *in* DJU 8.4.94, p. 7.355.

38) Competência. Mandado de segurança. A competência para processar e julgar mandado de segurança impetrado por ex-empregado contra o empregador, muito embora sociedade de economia mista, de estatura federal, em fase de liquidação, é da Justiça do Trabalho, por enquadrar-se no artigo 114 da Constituição Federal. STF, Pleno, MS 21.200-4, *in* DJU 10.9.93, p. 18.375.

39) Conflito de competência. Justiça Laboral. Justiça Comum. Ação de indenização. Cuidando-se de ação de indenização por roubo do veículo, ainda que a responsabilidade da empregadora do autor decorra de contrato de trabalho, a competência é da Justiça comum. STJ, 2ª Seç., CC-5332-3, *in* DJU 4.10.93, p. 20.492.

40) Firma-se a competência pela natureza da lide. Se esta diz respeito a pretensões derivadas de vínculo estatutário, nada se pretendendo com base na legislação do trabalho, a competência é da Justiça comum, não importando que a causa tenha sido erradamente rotulada de reclamação trabalhista. O art. 114 da Constituição afastou a possibilidade de submissão, à Justiça Federal, de litígios trabalhistas envolvendo a União, como ocorria na vigência do texto anterior. Não importou ampliação da competência da Justiça especializada para questões pertinentes aos servidores estatutários. STJ, 1ª Seção, CC 1.580, *in* DJU 23.3.91, p. 3.207.

41) CC. Constitucional. Competência. Servidor Público Municipal. Regime único. Causa de pedir. A causa de pedir define a competência, havendo modificação da relação jurídica de trabalhista para estatutária. Se o autor (reclamante) postula direito relacionado com o *status* de funcionário público (municipal), a competência para processar e julgar é da Justiça comum. STJ, 3ª Seç., CC 6446-5, *in* DJU 13.6.94, p. 15.085.

42) Conselhos Regionais das diversas profissões têm natureza jurídica de Autarquias Federais a cumprir o artigo 21, XXIV, da Constituição Federal, segundo o qual cabe à União "organizar, manter e executar a inspeção do trabalho". Quando tais entes forem autores, réus, assistentes ou oponentes, exceto nas causas falimentares, acidentárias, eleitorais e trabalhistas, a competência é da Justiça Federal (Constituição, artigo 109, I). Precedentes do Supremo Tribunal Federal. STJ, 1ª Seç. CC-2378, *in* DJU 9.3.92, p. 2.529.

43) A Justiça do Trabalho. Competência. A Justiça do Trabalho é competente para a conhecer de dissídio promovido pela viúva de ex-empregado, com arrimo no contrato de emprego. TST, 2ª T., RR-84.208/93.0, *in* DJU 19.8.94, p. 21.132.

44) Sendo a autora, Federação Nacional de Secretárias e Secretários, uma entidade sindical de segundo grau, ainda que nacional, e não uma confederação sindical, entidade sindical de grau máximo, não tem legitimidade para propor ação direta de inconstitucionalidade (art. 103, IX, da Constituição Federal). Ação não conhecida por ilegitimidade ativa. STF, Pleno, ADIn 935-4, *in* Rev. LTr 58-01/21 (janeiro de 1994).

45) Processual civil. Conflito negativo de competência. Reclamação trabalhista. Empregado estadual contratado para prestação de serviço por tempo determinado. Embora contratado por tempo determinado, encontra-se o empregado vinculado à administração estadual, por vínculo de natureza estatutária, caso em que compete à Justiça Estadual processar e julgar o litígio. STJ, 3ª Seç., CC-7892-0, *in* DJU 27.3.95, p. 7.129.

46) Supressão de instância. Reconhecendo o Regional a relação de emprego, afastada pela sentença, deve devolver o processo a fim de que o Juízo de 1º grau prossiga no exame do mérito da demanda, objetivando manter a correta ordem processual e evitar a supressão de instância. Recurso conhecido e provido. TST, 2ª T., RR 90652, *in* DJU 29.4.94, p. 9844.

47) Competência. Conflito. Ação de indenização por danos morais e materiais movida por ex-empregados contra ex-empregador. Natureza jurídica da questão controvertida. Pedido e causa de pedir. Matéria afeta à competência da Justiça Estadual. A competência *ratione materiae* decorre da natureza jurídica da questão controvertida que, por sua vez, é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. A ação de indenização por perdas e danos morais e materiais ajuizada por ex-empregados contra o ex-empregador, conquanto tenha remota ligação com a extinção do contrato de trabalho, não tem natureza trabalhista, fundando-se em princípios e normas concernentes à responsabilidade civil. STJ, 2ª T., CC-11.732-1, *in* Rev. LTr 59-10/1384 (outubro de 1995).

48) Conflito de Competência — Litígio entre sindicatos – Inexistência de relação empregatícia — Compete à Justiça comum estadual processar e julgar litígio estabelecido entre sindicatos, sem qualquer vínculo empregatício. Conflito conhecido para declarar competente o suscitado (STJ CC 34.242 (RS) – Ac. 2ª. S, (2002/0002678-4) 25.6.03, Rel. Min. Antônio de Pádua Ribeiro, publicado na Revista LTr 2003, 67-09/1095).

Art. 644. São órgãos da Justiça do Trabalho:

a) o Tribunal Superior do Trabalho;

b) os Tribunais Regionais do Trabalho;

c) Varas do Trabalho (EC n. 24/99) ou os Juízos de Direito.

NOTA

1) *De conformidade com o que dispõe o art. 111, da Constituição Federal, três são os patamares da Justiça do Trabalho: I — Tribunal Superior do Trabalho; II — Tribunais Regionais do Trabalho; e III — Varas do Trabalho ou os Juízes de Direito.*

A Emenda Constitucional n. 24, de 10 de dezembro de 1999, extinguiu a representação classista em todos os órgãos da Justiça do Trabalho.

A lei ordinária pode criar Varas do Trabalho quando e onde for necessário.

Em relação ao Tribunal Superior do Trabalho, seu número e sua composição estão prefixados na Lei Maior.

Em todos os órgãos da Justiça do Trabalho, há juízes togados cujas funções são reguladas pela Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei complementar n. 35, de 14 de março de 1979) e por esta Consolidação.

2) *Diz o art. 111 da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, quais os órgãos integrantes da Justiça do Trabalho: Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho.*

Esta regra fez o § 2º, do art. 14 da Lei Orgânica da Magistratura Nacional, perder sua validade porque se fundava no § 3º do art. 141 da Constituição Federal anterior que autorizava o legislador ordinário a criar outros órgãos da Justiça do Trabalho.

3) *A Lei n. 8.730, de 11.11.93, declara a obrigatoriedade de declaração de bens dos membros da Magistratura Federal, com indicação de fontes de renda na entrada em exercício do cargo, bem como no término da gestão. Cópia dessa declaração é também enviada ao Tribunal de Contas da União. V., também, sobre o assunto o Decreto n. 978, de 10.11.93.*

Art. 645. O serviço da Justiça do Trabalho é relevante e obrigatório, ninguém dele podendo eximir-se, salvo motivo justificado.

NOTA

1) *Tinha o dispositivo certa importância ao tempo em que era irrisória a remuneração dos vogais. Pagava-se-lhes um "jeton" por audiência, nas Varas do Trabalho ou nos Conselhos Regionais.*

Hoje, essa remuneração é bem elevada. Não temos conhecimento de um caso de relutância em assumir o cargo de juiz classista, depois da majoração do seu estipêndio.

Art. 646. Os órgãos da Justiça do Trabalho funcionarão perfeitamente coordenados, em regime de mútua colaboração, sob a orientação do presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

NOTA

1) *É o preceito uma reminiscência do período em que a Justiça do Trabalho não integrava o Poder Judiciário, mas sim o Executivo.*

Gozam, hoje os Tribunais, de autonomia administrativa e o regime a que estão submetidos é de mútua colaboração.

CAPÍTULO II

DAS VARAS DO TRABALHO

SEÇÃO I

Da Composição e Funcionamento

Art. 647, 648 e 649. Estes artigos perderam eficácia com a EC n. 24/99 que substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho e extinguiu os vogais e juízes classistas.

NOTA

1) *A Emenda Constitucional n. 24/99 extinguiu a representação classista em todos os órgãos da Justiça do Trabalho e, em razão disso, desapareceu a Junta de Conciliação e Julgamento, dando lugar às Varas do Trabalho. Seu titular — Juiz do Trabalho — tem de ser necessariamente, Bacharel em Direito.*

2) *Estabelece o art. 93, da Constituição Federal, que o cargo inicial, da carreira de magistrado, é o de juiz substituto, através do concurso público de provas e títulos, com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil em todas as suas fases, obedecendo-se nas nomeações, à ordem de classificação.*

Gozam os juízes — diz o art. 95 também da Constituição — das seguintes garantias: I — vitaliciedade que, no primeiro grau, só será adquirida após dois anos de exercício, dependendo a perda do cargo, nesse período, de deliberação do tribunal a que o juiz estiver vinculado e, nos demais casos, de sentença judicial transitada em julgado; II — inamovibilidade, salvo por motivo de interesse público, na forma do art. 93, VIII;

III — irredutibilidade de subsídio, ressalvado o disposto nos arts. 37, X e XI, § 4º, 150, III e 153, § 2º, I.

V. Lei Complementar n. 35, de 14.3.79, que dispõe sobre a Lei Orgânica da Magistratura Nacional.

3) *Dispõe a Lei n. 6.947, de 17 de setembro de 1981, que a criação de Varas do Trabalho está condicionada à existência, na base territorial prevista para sua jurisdição, de mais de 24 mil empregados ou ao ajuizamento de média igual ou superior, no último triênio, a mil e quinhentas reclamações por ano. A jurisdição de uma Vara do Trabalho só se estende a municípios situados num raio máximo de 100 quilômetros e desde que existam meios de acesso regulares. Essa lei prevê Varas do Trabalho itinerantes em jurisdição de grandes áreas a percorrer. O legislador, nesse ponto, não se deu conta de que a materialização daquela providência exige, previamente, alterações das normas processuais. Finalmente, a Lei n. 6.947 é simples lei ordinária, que pode ser modificada a qualquer tempo por uma outra de igual classe. As regras encerradas na lei aqui examinada são mais próprias de uma lei complementar.*

4) *A Emenda Constitucional n. 24, de 10.12.99, pôs fim ao vocalato na Justiça do Trabalho.*

5) *V. Lei n. 8.112, de 11.12.90 dispondo sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.*

6) *Estatui a Lei n. 7.316, de 28.5.65, que as entidades sindicais, integrantes do plano representado pela Confederação Nacional das Profissões Liberais, têm o mesmo poder de representação dos sindicatos de categorias diferenciadas nas ações individuais ou coletivas de competência da Justiça do Trabalho.Por outras palavras, tais organizações ficaram autorizadas a defender e a representar tanto os profissionais independentes como aqueles que exercem a profissão com vínculo empregatício.*

Dessarte, só nos resta concluir que um profissional liberal pode ser representante classista nos diversos órgãos da Justiça do Trabalho.

7) *V. Instrução Normativa n. 05, de 23.3.95 (*in *DOU de 4.4.95), do Órgão Especial do TST dispondo sobre a permuta entre Juízes do Trabalho de primeiro grau de jurisdição integrantes de regiões distintas ou da mesma região.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 136, do TST — Não se aplica às Juntas de Conciliação e Julgamento o princípio da identidade física do juiz.

Nota: Entende o Autor que este enunciado perdeu eficácia após a extinção do vocalato na Justiça do Trabalho.

2) Súmula n. 222, do STF — O princípio da identidade física do juiz não é aplicável às Juntas de Conciliação e Julgamento da Justiça do Trabalho.

3) Agente comercial autônomo (art. 1º da Lei n. 4.886/65). Sem ser empregado (como também não é empregador) mas sim trabalhador autônomo, não lhe cabe integrar a representação partidária da Justiça do Trabalho. Legalidade do ato do Presidente da República que revogou-lhe a nomeação para ocupar vaga destinada à classe dos empregados. STF, Pleno, MS 21.076-1, *in* RT, agosto de 1993, vol. 694, p. 240.

Obs.: A Lei n. 7.316, de 28.5.85, atribui às entidades sindicais do plano representado pela Confederação Nacional das Profissões Liberais o mesmo poder de representação dos sindicatos de categorias diferenciadas nas ações individuais e coletivas de competência da Justiça do Trabalho. Sob o ângulo do disposto nesse diploma legal, um profissional liberal poderá ser representante classista na Justiça do Trabalho, pois seu sindicato congrega tanto profissionais liberais como aqueles que realizam trabalho subordinado.

4) Concurso público. Limite de idade. Em face do que dispõe o art. 7º, inciso III da Constituição Federal/88 não cabe restringir a inscrição de candidato, em concurso público, por limite de idade. Preceito de aplicação obrigatória aos servidores públicos por força do disposto no art. 39, § 2º, da mesma Constituição. Pedido prejudicado — Inicial que pleiteia a segurança com vistas à inscrição. Concurso já realizado. Perda de objeto do mandado. Recurso prejudicado. TST, SDI, RO-MS 15686/90.5, *in* DJU 2.4.93, p. 5695.

5) Impugnação à investidura de Vogal. A escolha dos vogais, hoje Juízes Classistas Temporários far-se-á mediante escolha de nomes constantes de lista elaborada pelas "Associações Sindicais de Primeiro Grau" (artigos 661 e 662 da CLT) que são os Sindicatos. As regras para investidura dos Juízes

Classistas Temporários não foram alteradas, no particular, pela atual Constituição. Embora tenha outorgado às Associações maior representatividade, não as elevou à categoria de Sindicato e só mediante lei poderão estas se legitimarem para participar da indicação de vogais. Recurso desprovido. TST, Pleno, RO-IV-7857/90.7, *in* DJU 28.6.91, p. 9061.

SEÇÃO II

Da Jurisdição e Competência das Varas

Art. 650. A jurisdição de cada Vara do Trabalho abrange todo o território da Comarca em que tem sede, só podendo ser estendida ou restringida por lei federal.

Parágrafo único. As leis locais de Organização Judiciária não influirão sobre a competência de Varas do Trabalho já criadas, até que lei federal assim determine.

NOTA

1) *V., no art. 643, nota sobre jurisdição e competência.*

2) *Redação dada pela Lei n. 5.442, de 24 de maio de 1968. O dispositivo, em seu texto primitivo, autorizava o Presidente da República, mediante decreto, a estender ou restringir a jurisdição de uma Vara do Trabalho.*

3) *Consoante o artigo acima transcrito, a jurisdição de uma Vara do Trabalho abrange ordinariamente todo o território da Comarca em que estiver sediada. Estender ou restringir a jurisdição de uma Vara do Trabalho só uma lei federal poderá fazê-lo.*

4) *Temos a impressão de que o legislador, erroneamente, usou os vocábulos "jurisdição" e "competência" como sinônimos. A ninguém poderia ocorrer a possibilidade de uma lei estadual fixar a competência de uma Vara do Trabalho, alterando-a para mais ou para menos, isto é, aumentando ou diminuindo seu poder legal de conhecer e julgar os litígios entre empregados e empregadores.*

5) *V. Lei 5.630, de 2.12.70, dispondo sobre a criação de órgãos de primeira instância.*

JURISPRUDÊNCIA

1) A distribuição territorial gera a competência de foro. No Processo Civil o foro competente determina-se, via de regra, pelo domicílio do réu. No processo trabalhista prevalece, ao contrário, a localidade em que o empregado presta serviços ao empregador. Os limites do foro não coincidem com os do município, mas com os da comarca, sendo definidos pelas leis estaduais de organização judiciária, limites esses que, uma vez estabelecidos, só são alteráveis por lei federal. TST, SDI, CC 0554/91, *in* LTr 56-02/219 (1992).

Art. 651. A competência das Varas do Trabalho é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

§ 1º Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Vara da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Vara da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima *(Nova redação dada pela Lei n. 9.861, de 27.10.99).*

§ 2º A competência das Varas do Trabalho, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

§ 3º Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

NOTA

1) *A competência da Vara do Trabalho é em razão da matéria ("ratione materiae") da pessoa ("ratione personae") e do lugar ("ratione loci"). Ver extensa nota sobre competência, no art. 643.*

2) *Consoante os parágrafos do art. 109 da Constituição Federal, as causas em que a União for autora serão aforadas na seção judiciária onde tiver domicílio a outra parte. As causas intentadas contra a União poderão ser aforadas na seção judiciária em que for domiciliado o autor, naquela onde houver ocorrido o ato ou fato que deu origem à demanda ou onde esteja situada a coisa, ou ainda, no Distrito Federal. Serão processadas e julgadas na Justiça Estadual, no foro do domicílio dos segurados ou beneficiários, as causas em que forem parte instituição de previdência social e segurado, sempre que a comarca não seja sede de vara do juízo federal e, se verificada essa condição, a lei poderá permitir que outras causas sejam também processadas e julgadas pela Justiça Estadual. Nesta última hipótese (§ 3º do artigo citado), o recurso cabível será sempre para o Tribunal Regional Federal na área de jurisdição do juiz de primeiro grau.*

3) *Ver art. 9º, da Lei de Introdução ao Código Civil: "Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem. § 1º — Destinando-se a obrigação a ser executada no Brasil e dependendo de forma essencial, será esta observada, admitidas as peculiaridades da lei estrangeira quanto aos requisitos extrínsecos do ato".*

Todavia, dispõe o mesmo diploma legal, em seu art. 12: "É competente a autoridade judiciária brasileira, quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação".

O art. 88, II, do CPC também prescreve ser competente a autoridade judiciária brasileira quando, no Brasil, tiver de ser cumprida a obrigação.

De recordar, ainda, o art. 14, da mesma Lei de Introdução: "Não conhecendo a lei estrangeira, poderá o juiz exigir de quem a invoca prova do texto e da vigência".

O "caput" *e o § 2º, deste artigo, integram o sistema do nosso Direito Internacional Privado, o qual tem por finalidade regular os conflitos interespaciais de leis de vários países.*

De há muito, a doutrina e a jurisprudência pátrias — agora com o firme respaldo do art. 88 do CPC há pouco citado — sustentavam a tese de que a obrigação de índole trabalhista cumprida em território nacional seria submetida à nossa legislação, embora o contrato se celebrasse no exterior.

Ao caso não se aplica o princípio da norma mais favorável ao empregado porque sua exigibilidade se faz dentro das nossas fronteiras. Em razão desse entendimento, ainda que a lei estrangeira seja mais favorável, é a lei brasileira que incide sobre a obrigação aqui cumprida.

Ver itens 10 do art. 1º e 12 do art. 7º.

4) *O agente ou viajante vinculados por contrato de emprego a uma empresa, e que não têm lugar certo para prestação de serviços, deverão ajuizar a reclamatória na localidade em que tiver sede o empregador.*

5) *O § 2º poderia ser premiado num concurso de seleção de textos legais obscuros. Para torná-lo compreensível e em harmonia com a nossa melhor tradição jurídica, deve-se entendê-lo deste modo: se o empregado brasileiro, de uma empresa cuja matriz está sediada no território nacional, for destacado para prestar serviços numa agência ou filial no estrangeiro, o litígio se inclui na competência da nossa Justiça do Trabalho. Como subsídio ao estudo de eventual controvérsia sobre o tema, lembramos o art. 317, do Código Bustamante (tido como lei no Brasil): "A competência "ratione materiae" e "ratione personae", na ordem das relações internacionais, não se deve basear, por parte dos Estados contratantes, na condição de nacionais ou estrangeiros das pessoas interessadas em prejuízo destas". Nesta ordem de idéias, não hesitamos em dizer que o brasileiro, domiciliado no estrangeiro, se for empregado de filial ou agência de empresa cuja sede se encontra no Brasil, a competência, no caso de conflito individual do trabalho, deixa de ser da competência da nossa Vara. Não fica mal, neste lugar, lembrar que o processo do trabalho não admite o foro de eleição.*

6) *É competente a Justiça brasileira para decidir em reclamações de empregados de agência de empresa estrangeira que opera em nosso País. Aplica-se, no caso, a regra do art. 12, da Lei de Introdução ao Código Civil.*

7) *A Justiça do Trabalho tem jurisdição sobre agência ou filial de empresa constituída no estrangeiro. A norma não é extensiva ao empregado estrangeiro que tem a condição de funcionário público da nação onde a empresa tem sua sede.*

8) *Embora haja conexão entre as várias reclamatórias propostas pela empresa contra diversos empregados que prestam serviços em locais diferentes, o foro não pode ser o mesmo se os reclamados não manifestarem sua concordância com a medida.*

9) *Não admite, o artigo acima transcrito, o foro contratual. É ele, porém, legítimo, quando apenas o empregado pode exercer a opção entre o foro da prestação de serviços e um outro que lhe for mais conveniente. Aí, a regalia legal não é limitada, mas aumentada.*

10) *A incompetência de foro "ratione loci" é matéria de contestação por se tratar de incompetência relativa. O momento para a argüição dessa exceção é, portanto, o da resposta ao pedido do reclamante. Ocorre a prorrogação da jurisdição da Vara do Trabalho quando não se faz aquela argüição porque o feito correu à revelia. Devido a esta circunstância, torna-se competente a Vara que não o era.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 207, do TST — A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviços e não por aquelas do local da contratação.

2) Súmula n. 18, do TFR — O processo e julgamento das reclamações trabalhistas de que trata o art. 110, da Constituição, competem ao Juiz Federal da seção judiciária onde o empregado prestar serviços (CLT, art. 651), embora o empregador tenha sede e foro noutra unidade da Federação.

3) Súmula n. 363, do STF (CPC, art. 100, inc. IV, letra "b") — A pessoa jurídica de Direito Privado pode ser demandada no domicílio da agência ou estabelecimento em que se praticou o ato.

4) Segundo o art. 7º, do Decreto-lei n. 7.661/45, "é competente para declarar a falência o juiz em cuja jurisdição em que o devedor tem o seu principal estabelecimento ou casa filial de outra situada fora do Brasil". Consoante entendimento jurisprudencial invocado pelo suscitante e adotado pela Seção, respaldado, também, em balizada doutrina, "estabelecimento principal é o local onde a atividade se mantém centralizada" não sendo, de outra parte, "aquele a que os estatutos conferem o título principal, mas o que forma o corpo vivo, o centro vital das principais atividades do devedor. STJ, 2ª Seção, CC 21.896, julgado em 10.6.98.

5) Exceção de incompetência *ex ratione loci*. Reclamação no foro de celebração do contrato — art. 651, § 3º, da CLT. "A opção concedida ao empregado, entre o lugar da contratação ou de execução do trabalho (art. 651, parágrafo 3º), deve ser interpretada harmonicamente com o *caput* do mesmo artigo que aparentemente diz o contrário: o parágrafo é uma exceção que não revoga a regra geral do *caput*: assim a opção do empregado só pode ser entendida nas raras hipóteses em que o empregador desenvolve seu trabalho em locais incertos, eventuais ou transitórios, como é o caso das atividades circenses, artísticas, feiras, exposições, promoções, etc. ...". Portanto, o fato de o empregador promover a realização de suas atividades em várias outras localidades, que não a da contratação, não dá ao empregado o direito de escolha do local para promover a reclamatória, visto que é no local da prestação de serviços que reúnem-se as provas que instruirão o feito". TST, SDI, RO-MS-24724/91.5, *in* DJU 10.4.92, p. 4868.

6) Conflito de competência. Competência *"ratione loci"*. Exegese do art. 651, § 3º, da CLT. Impor-se que a reclamação tenha seu curso em juízo distante do domicílio do empregado implica em denegação de justiça pela simples impossibilidade de o obreiro deslocar-se de uma região para outra, em que os custos da viagem podem até não compensar o ajuizamento da reclamatória. Em casos tais é que a competência pode e deve ser fixada em razão do local de contratação, pois a *"mens legis"* da norma constante do art. 651, § 3º, da CLT consiste em facultar ao obreiro o ajuizamento da ação em foro cuja localização geográfica lhe seja mais favorável. Não se pode exigir do obreiro o ônus processual de ajuizar ação no local da prestação dos serviços, *in* casu. Procedente o conflito de competência, declarando competente para instruir e julgar a reclamatória o local onde o obreiro contratou o trabalho. TST, SDI, CC-113931/94.6, *in* DJU 1.9.95, p. 27675.

7) O § 1º do art. 651 da CLT, dispunha, à época (antes da alteração introduzida pela Lei n. 9.861/99, ser competente, quando for parte no dissídio agente ou viajante, a Junta (agora, Vara do Trabalho) da localidade onde o empregador tiver domicílio, salvo se o empregado estiver imediatamente subordinado à agência, ou filial, caso em que será competente a Junta em cuja jurisdição estiver situada a mesma agência ou filial. A r. decisão rescindenda, com base na prova oral produzida, aferiu que era na cidade de Porto Alegre, mais precisamente na residência da testemunha cujo depoimento foi colhido, o local ao qual se reportavam os vendedores da região, encaminhando os respectivos pedidos de venda para serem visados pelo referido representante que, conforme apurado, detinha amplos poderes de supervisão, funcionando de fato, como verdadeira agência ou filial da empresa reclamada, como se fosse uma extensão da sua própria estrutura administrativa. Inexiste ofensa literal ao art. 651, § 1º, da CLT, quando a r. decisão rescindenda atendendo aos fins sociais da norma, conforme recomenda o método de interpretação finalístico ou teleológico, concluiu configura a hipótese excepcional de agência, atraindo para a localidade a competência territorial para apreciação e julgamento da reclamação trabalhista. TST, SBDI2, ROR 410.037/1997.3, *in* DJU de 8.11.02, p. 579).

8) Conflito de competência. Aplicação do § 3º do art. 651 consolidado. O objetivo é conferir acessibilidade à Justiça do Trabalho. Se esta é a tônica da legislação e se o reclamante reside em Belo Horizonte (MG), conforme informa na petição inicial, sendo-lhe esta cidade, local onde foi contratado, mais acessível para ingressar em juízo e defender seus alegados direitos, parece-me que se deva assegurar-lhe a opção prevista no § 3º do art. 651 da CLT, qual seja, o foro da celebração do contrato ou qualquer das localidades em que houve efetiva prestação de serviço. Conflito julgado procedente. TST, SBDI2, CC-471.121/98, *in* DJU de 4.12.98, p. 107.

9) Conflito de competência. Foro do local da celebração do contrato ou do local da prestação de serviços. Conjugando-se o disposto no art. 651 da CLT e no seu § 3º, conclui-se que a transferência definitiva do empregado para localidade diversa daquela em que ocorreu a celebração do contrato faculta-lhe a opção pelo foro da celebração do contrato, sob pena de a transferência, além dos transtornos que lhe pode acarretar, poder constituir instrumento de cerceio ao exercício do direito de ação após a rescisão contratual. TST, SBDI2, CC-241495/96.9, *in* DJU 20.9.96, p. 34806.

10) No Direito pátrio, por força do art. 12, da LICC e, mais especialmente, em matéria trablahista, do art. 651 da CLT, é aplicável à legislação trabalhista brasileira, o contrato de trabalho efetuado entre Banco estatal argentino e trabalhador daquele país, para execução em território nacional. Matéria sumulada no Enunciado 207 do C. TST: "A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação". TRT, 2ª Reg., SDI-AR-563/95, julgado em 21.5.96.

11) Conflito de competência. Art. 651, § 3º, da CLT. A regra inserida no § 3º do art. 651 da CLT deve ser observada quando o empregado, contratado em determinado lugar, sede da empresa e local de sua residência, prestava serviços esporádicos em outros locais. Deve-se nesta hipótese desconsiderar o fato de que casualmente a suspensão do contrato deu-se quando o reclamante laborava em outro município que não aquele da celebração do contrato. Conflito de competência conhecido. TST, SDI, CC 95872/93.7, *in* DJU 17.6.94, p. 15892.

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

a) conciliar e julgar:

I — os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II — os dissídios concernentes à remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III — os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice;

IV — os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para a apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões; (revogada. V. nota 4)

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência.

V — as ações entre trabalhadores portuários e operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra — OGMO — decorrentes da relação de trabalho (inciso acrescentado pela Medida Provisória n. 2.164-41, de 24.8.01).

Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Juiz do Trabalho, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

NOTA

1) *A alínea "d", do inc. I, tem a redação dada pelo Dec.-lei n. 6.353, de 20 de março de 1944.*

2) *O artigo em epígrafe destaca aspectos particulares do contrato de trabalho para delimitar a competência da Vara do Trabalho. No entanto, se declarasse, apenas, ser a Vara do Trabalho competente para julgar os dissídios concernentes ao contrato individual do trabalho, seria dispensável tudo o mais que se contém no artigo.*

3) *No período de vigência da Constituição anterior, chegamos a pôr em dúvida a constitucionalidade da regra encerrada no inciso III da alínea "a" do artigo sob comentário, por entender que o art. 142 daquela Carta não permitia que o legislador ordinário dilatasse a competência da Justiça Laboral para abranger relações de trabalho que não tivessem como sujeitos o empregado e o empregador. Hoje, não podemos permanecer indiferentes à tendência que, dia-a-dia, mais se acentua entre os doutrinadores de emprestar àquela regra constitucional maior alcance, a fim de atender aos anseios daqueles que vivem do trabalho prestado a terceiros, embora sem subordinação, por uma justiça mais rápida e menos formalística. Estamos, agora, inclinados a admitir a legitimidade de uma lei ordinária que inclua na competência da Justiça do Trabalho a apreciação de litígios resultantes de contratos de empreitada, em que o empreiteiro seja operário ou artífice.*

Já dissemos, noutro ponto desta obra, que se tornou socialmente justificável a transferência, para a órbita da Justiça do Trabalho, dos conflitos de interesses em que apareçam como interessados os profissionais liberais e quaisquer outros trabalhadores autônomos. Não é contrário a tal pretensão o art. 114 da Constituição Federal de 1988: "Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores... e, na forma de lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho...".

O dispositivo acima referido não colide com essa regra constitucional.

Como remate desta nota, assinalamos que a norma aqui examinada se refere expressamente ao empreiteiro que trabalha sozinho, sem a ajuda de empregados.

Acrescentamos ser conveniente que o contrato, no caso, deva ser escrito para permitir fácil deslinde de eventual litígio.

4) *A alínea "c", do artigo, referente aos embargos opostos às decisões da própria Vara do Trabalho, foi revogada pela nova redação dada ao art. 894 pela Lei n. 5.442, de 24 de maio de 1968, e pela Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970.*

5) *Por força do disposto na Lei n. 7.494, de 17.6.86, é a Justiça do Trabalho competente para julgar reclamações sobre litígios entre avulsos e usuários de seus serviços. Ver item 33 do art. 642 sobre constitucionalidade da norma que inclui na órbita competencial da Justiça do Trabalho os litígios entre avulsos e os Operadores Portuários ou o OGMO — Órgão Gestor da Mão-de-Obra.*

6) *O inciso I da alínea "a" do artigo sob análise, depois da vigência da Constituição de 1988, só apreende os casos de estabilidade adquirida antes daquele ano e os de estabilidade provisória (acidentado, gestante, cipeiro e dirigente sindical).*

A Constituição de 1988 previu, apenas, casos de estabilidade provisória do dirigente sindical, da empregada em licença-maternidade e do membro da CIPA.

7) *Aplica-se ao processo do trabalho o art. 292 do CPC que permite a cumulação de vários pedidos, num único processo, contra o mesmo Reclamado.*

São requisitos de admissibilidade dessa cumulação: compatibilidade dos pedidos entre si; competência do mesmo juízo para conhecer esses pedidos; o procedimento é o mesmo para todos os pedidos.

Quanto à "perpetuatio jurisdictionis", é inquestionável que o art. 87 do CPC incide no processo do trabalho, o que importa dizer que a competência é determinada no momento da propositura da ação, sendo irrelevantes as modificações do estado de fato ou de direito ocorridas posteriormente, salvo quando suprimirem o órgão judiciário ou alterarem a competência em razão da matéria ou da hierarquia.

8) *Os litígios decorrentes da aplicação das normas de planos de previdência complementar privada fechada, criadas pelo empregador, são de competência da Justiça do Trabalho, posto que decorrentes do contrato de trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 176, do TST — Fundo de garantia. Levantamento do depósito — A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador e após o trânsito em julgado da sentença. Ex-prejulgado n. 57 (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Multa. Imposição por órgão da Justiça do Trabalho. O art. 652, "d", da CLT não consagra competência desta Justiça Especializada para a irrestrita imposição de multas todas as vezes em que o restar evidenciado, no exame dos feitos de sua competência, o descumprimento de obrigações trabalhistas pelo empregador. As multas de que cuida o artigo consolidado são as que expressamente se incluam na competência impositiva desta Justiça Especializada, tais como, *v. g.,* as constantes dos artigos 722 a 730 da CLT. Revista do reclamado parcialmente conhecida e provida. TST, 2ª T., RR-84522/93.6, *in* DJU 19.8.94, p. 21.140.

3) Multa de 100%. Crédito trabalhista. Com efeito, os artigos 652 e sua alínea "d" e 678, II, "c" da Consolidação das Leis do Trabalho prescrevem que compete às Juntas de Conciliação e Julgamento e aos TRT's imporem multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência, porém, não atribui ao julgador o poder de legislar sobre as hipóteses cabíveis. A imposição da presente multa não tem respaldo na regra supracitada. Por outro lado, as multas, que podem ser aplicadas, são aquelas previstas na própria Consolidação das Leis do Trabalho, ou que decorram de lei e norma coletiva. A multa aplicada *in* casu não tem base legal. A correção monetária e os juros estão legalmente previstos e satisfazem, concomitantemente, o valor monetário do débito e o valor patrimonial. Por fim, acrescente-se que assim como existe o direito de ação, constitucionalmente assegurado, há o direito de se resistir à satisfação de obrigação que se ache não devida. TST, 5ª T., RR-164.751/95.4, *in* DJU 28.7.95, p. 21.546.

4) Multa. Embargos declaratórios. Parágrafo único do art. 538 do CP. Se o leigo não é dado escusar-se de cumprir a lei, alegando que não a conhece (art. 3º, da LICC). menos ainda é dado ao Juiz, que, a par da disposição contida no parágrafo único do art. 538 do CPC, aplica multa superior, em muito (40%), àquela prevista em lei (1%). Trata-se de uma prática extralegal, ferindo de morte o princípio da legalidade, insculpido no inciso II, do art. 5º, da Carta Magna. TST, 3ª T., RR-83403/93.6, *in* DJU 21.10.94, p. 28.612.

5) Imunidade de jurisdição. Reclamação trabalhista intentada contra Estado estrangeiro. Sofrendo, o princípio da imunidade absoluta de jurisdição, certos temperamentos em face da evolução do direito consuetudinário internacional, não é ele aplicável a determinados litígios decorrentes de relações rotineiras entre o Estado estrangeiro e os súditos do país em que o mesmo atua, de que é exemplo a reclamação trabalhista. Precedentes do STF e do STJ. Apelo a que se nega provimento. STJ, 4ª T., *in* DJ de 3.9.90, p. 8.845.

6) Da multa de 40% a título de recomposição do valor real do crédito trabalhista não satisfeito em época própria. Os arts. 652, letra *d* e 678, II letra *c*, da CF, não autorizam as JCJs e os TRTs à aplicação das multas ali previstas, pois tais dispositivos não conferem ao Juiz o poder legislador sobre as hipóteses de sua incidência. Para a sua captação, é mister que haja norma expressa anteriormente prevendo atos ilícitos sujeitos à penalidade legal. A incidência de multa a título de recomposição do valor do crédito trabalhista, não satisfeito em época própria, traduz-se em dar-lhe natureza jurídica diversa, porque tal penalidade tem o caráter de sanção pela prática de ato ilícito. TST, 2ª T., RR-132.079/94.7, *in* DJU de 3.10.97, p. 49.561.

7) Multa de 40% aplicada pelo TRT. Não pode o Eg. TRT apoiar-se no art. 652, alínea *d*, da CLT, para fundamentar aplicação de multa, por estar o referido dispositivo legal elencado na competência das Juntas de Conciliação e Julgamento e por caracterizar julgamento *extra petita*. Revista provida para excluir da condenação a multa de 40% sobre o valor a ser apurado na liquidação. TST, 5ª T., RR-131182/94.7, *in* DJU 13.12.96, p. 50.604.

8) O artigo 652, *d*, da CLT insere-se nas disposições atinentes à competência das Juntas de Conciliação, do que se conclui não ser disposição passível de invocação pelos Tribunais Regionais do Trabalho, para o efeito de imposição de multa *ex officio*. TST, 3ª T., RR-87.314/93.0, *in* DJU 2.8.96, p. 26.076.

9) Multa (art. 538, parágrafo único do parágrafo único do Código de Processo Civil, art. 652, "d", da Consolidação das Leis do Trabalho). Embargos declaratórios considerados protelatórios. Inaplicabilidade do art. 652, "d", da Consolidação das Leis do Trabalho. A aplicação de multa em percentual superior ao determinado por lei (art. 538, parágrafo único do Código de Processo Civil), constitui meio indireto de obstar a apreciação

da lesão pelo Poder Judiciário. Para o exercício deste direito, não pode a parte ser apenada com multa não prevista em lei. TST, 4ª T., RR-102691/94.2, *in* DJU 26.8.94, p. 22.047.

10) Multa. Art. 652, *d*, da CLT. O Regional não pode, de ofício, aplicar multa prevista no art. 652, *d*, da CLT, pois este dispositivo consolidado fixa a competência da Junta de Conciliação e Julgamento, consagrando uma norma pragmática que nunca foi regulamentada. Revista parcialmente conhecida e provida. TST, 4ª T., RR-117208/94.7, *in* DJU 14.11.96, p. 44.740.

11) Competência da Justiça do Trabalho. Planos de previdência complementar privada fechada. Os dissídios individuais decorrentes de planos de previdência complementar privada fechada, entre empregado, empregador e entidade privada instituída pelo empregador para a complementação de aposentadoria dos seus empregados, inscrevem-se na competência material da Justiça do Trabalho, pois a lide, na espécie, originase do contrato de trabalho. Incidência do art. 114, da CF/88. Embargos conhecidos e providos. TST, ERR 553.288/99.1, 2ª. T., in Revista LTr 67-09/1109.

Art. 653. Compete, ainda, às Varas do Trabalho:

a) requisitar às autoridades competentes a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;

b) realizar as diligências e praticar os atos processuais ordenados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho;

c) julgar as suspeições argüidas contra os seus membros;

d) julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas;

e) expedir precatórias e cumprir as que lhes forem deprecadas;

f) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição.

NOTA

1) *A alínea "a", do artigo em epígrafe, tem a redação do tempo em que a Justiça do Trabalho ainda não era parte integrante do Poder Judiciário. Cabendo-lhe julgar os feitos, é de toda a evidência que lhe cabe, também, praticar todos os atos e diligências que conduzam a esse objetivo.*

2) *As exceções de suspeição e de incompetência — consoante o disposto no art. 799, desta Consolidação — são aquelas que podem levar à suspensão do processo. Se as correspondentes decisões tiverem caráter terminativo, comportam recurso a outra instância. Se a decisão não for terminativa, a argüição é renovável no recurso admitido na decisão final. Se as decisões em causa — sobre as duas exceções já apontadas — acarretarem a suspensão do feito, o procedimento será aquele previsto nos arts. 800 a 802, da CLT. Dá o art. 800, da CLT, o prazo de 24 horas improrrogáveis para o exceto ter vista dos autos.*

3) *O art. 801, da CLT, cuida da exceção de suspeição. Deve ser argüida quando as partes, pela primeira vez, falarem na audiência ou nos autos.*

Como a Consolidação não relaciona todos os casos de suspeição é mister recorrer ao Código de Processo Civil, arts. 134 a 138.

Com apoio nesse Código, é defeso ao juiz exercer suas funções, em processo contencioso ou voluntário: de que for parte; em que interveio como mandatário da parte, oficiou como perito, funcionou como órgão do Ministério Público, ou prestou depoimento como testemunha; que conheceu em primeiro grau de jurisdição tendo-lhe proferido decisão ou sentença; quando nele estiver postulando, como advogado da parte, o seu cônjuge ou qualquer parente seu, consangüíneo ou afim, em linha reta; ou na linha colateral, até o terceiro grau; quando for órgão de direção ou de administração de pessoa jurídica, parte na causa. O impedimento de que fala o inc. IV, do art. 134, só se configura quando o advogado já estava exercendo o patrocínio da causa; é, porém, vedado ao advogado pleitear no processo, a fim de criar o impedimento do juiz (parágrafo único do art. 134, do CPC).

"Art. 135. Reputa-se fundada a suspeição de parcialidade do juiz, quando: I — amigo íntimo ou inimigo capital de qualquer das partes; II — alguma das partes for credora ou devedora do juiz, de seu cônjuge ou de parentes destes, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau; III — herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de alguma das partes; IV — receber dádivas antes ou depois de iniciado o processo; aconselhar alguma das partes acerca do objeto da causa, ou subministrar meios para atender às despesas do litígio; V — interessado no julgamento da causa em favor de uma das partes. Parágrafo único — Poderá ainda o juiz declarar-se suspeito por motivo íntimo.

Art. 136. Quando dois ou mais juízes forem parentes, consangüíneos ou afins, em linha reta e no segundo grau na linha colateral, o primeiro, que conhecer da causa no tribunal, impede que o outro participe do julgamento; caso em que o segundo se escusará, remetendo o processo ao seu substituto legal".

Consoante o art. 137, do CPC, aplicam-se os motivos de suspeição e impedimento aos juízes de todos os tribunais. Ainda, pelo art. 138, aplicam-se também os motivos de impedimento e de suspeição: ao órgão do Ministério Público; ao serventuário de justiça; ao perito e assistentes técnicos; e ao intérprete. Nos tribunais, cabe ao relator julgar o incidente.

4) *Os arts. 200 a 212, do CPC, regulam as cartas precatórias.*

Informa Tostes Malta *("CLT Comentada", 3ª ed., Edições Trabalhistas,1980) que "tem prevalecido o entendimento de que, ainda quando se encontrem as partes fora da jurisdição da Vara do Trabalho, a notificação pode ser feita por via postal. Isso me parece certo" (pág. 711).*

5) *V., sobre exceções, nossos comentários aos arts. 799, 800, 801 e 802.*

SEÇÃO III

Dos Juízes do Trabalho

Art. 654. O ingresso na magistratura do trabalho far-se-á para o cargo de juiz do trabalho substituto. As nomeações subseqüentes por promoção, alternadamente, por antigüidade e merecimento.

§§ 1º e 2º (Derrogados pela Lei n. 7.221, de 2.10.84).

§ 3º Os Juízes Substitutos serão nomeados após aprovação em concurso público de provas e títulos realizado perante o Tribunal Regional do Trabalho da Re-

gião, válido por dois anos e prorrogável, a critério do mesmo órgão, por igual período, uma só vez, e organizado de acordo com as instruções expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

§ 4º Os candidatos inscritos só serão admitidos ao concurso após apreciação prévia, pelo Tribunal Regional do Trabalho da respectiva Região, dos seguintes requisitos:

a) idade maior de 25 (vinte e cinco) anos e menor de 45 (quarenta e cinco) anos;

b) idoneidade para o exercício das funções.

§ 5º O preenchimento dos cargos de presidente de Junta, vagos ou criados por lei, será feito dentro de cada Região:

a) pela remoção de outro presidente, prevalecendo a antigüidade no cargo, caso haja mais de um pedido, desde que a remoção tenha sido requerida dentro de quinze dias, contados da abertura da vaga, ao Presidente do Tribunal Regional, a quem caberá expedir o respectivo ato;

b) pela promoção de substituto, cuja aceitação será facultativa, obedecido o critério alternado de antigüidade e merecimento.

§ 6º Os juízes do trabalho, juízes substitutos e suplentes de juiz tomarão posse perante o presidente do Tribunal da respectiva Região. Nos Estados que não forem sede de Tribunal Regional do Trabalho, a posse dar-se-á perante o presidente do Tribunal de Justiça, que remeterá o termo ao Presidente do Tribunal Regional da jurisdição do empossado. Nos Territórios, a posse dar-se-á perante o presidente do Tribunal Regional do Trabalho da respectiva Região.

NOTA

1) *O "caput" e os §§ 4º e 6º têm a redação dada pelo Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.*

1.1) *A alínea* a *do parágrafo 4º do artigo em estudo não se concilia com o disposto no inciso XXX do art. 5º da Constituição, aplicável aos servidores públicos civis na forma do § 2º do art. 39, também da Constituição. Não há mais falar em limites de idade — mínima ou máxima — para o ingresso na magistratura.*

2) *Estatui o parágrafo único do art. 95 da Constituição ser vedado aos juízes: I — exercer, ainda que em disponibilidade, outro cargo ou função, salvo uma de magistério; II — receber, a qualquer título ou pretexto, custas ou participação em processo; III — dedicar-se à atividade político-partidária.*

Dispõe o art. 36 da Lei Orgânica da Magistratura ser vedado ao magistrado: "I — exercer o comércio ou participar de sociedade comercial, inclusive de economia mista, exceto como acionista ou quotista; II — exercer cargo de direção ou técnico de sociedade civil, associação ou fundação, de qualquer natureza ou finalidade, salvo de associação de classe, e sem remuneração; III — manifestar, por qualquer meio de comunicação, opinião sobre processo pendente de julgamento, seu ou de outrem, ou juízo depreciativo sobre despachos, votos ou sentenças, de órgãos judiciais, ressalvada a crítica nos autos e em obras técnicas ou no exercício do magistério".

3) *A letra "a" do § 5º, deste artigo, tem a redação dada pela Lei n. 6.090, de 16 de julho de 1974 (DOU de 17.7.74).*

4) *Pelo princípio da identidade física, o Juiz que "concluir a audiência julgará a lide, salvo se estiver convocado, licenciado, afastado por qualquer motivo, promovido ou aposentado, casos em que passará os autos ao seu sucessor" (art.132 do CPC). Todavia, o juiz que tiver de sentenciar no feito tem a faculdade legal de mandar repetir as provas já produzidas. O princípio citado tem íntima conexão com o princípio da oralidade. Em verdade, a predominância da oralidade na fase probatória deixa, no juiz, impressões que exercem influência na sua decisão final. Por construção pretoriana (Enunciado n.136 do TST, de 1964), o princípio da identidade física do juiz não era respeitado no processo do trabalho à vista da peculiaridade da Justiça do Trabalho de ser o órgão da instância primária — as extintas Juntas de Conciliação — um colegiado de composição paritária. Com a extinção do vocalato na Justiça do Trabalho (EC n.24/99), desapareceu o argumento usado para negar a aplicabilidade do princípio da identidade física do juiz no processo do trabalho. Contudo o TST manteve esse Enunciado n. 136 na sua revisão geral de Enunciados de 2003, pela Resolução n. 121/03.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 36, do STF — Servidor vitalício está sujeito à aposentadoria compulsória.

2) Súmula n. 478, do STF — Art. 654, § 3º — O provimento em cargo de juízes substitutos do trabalho deve ser feito independentemente de lista tríplice, na ordem de classificação dos candidatos.

3) Mandado de Segurança. Inamovibilidade de Magistrado. Os Juízes são inamovíveis; podem ser removidos contra a vontade, apenas por interesse público, por voto de dois terços do respectivo tribunal, assegurando-se ampla defesa. O juiz só pode ser removido em três hipóteses: a) quando aceita promoção; b) quando pede remoção e c) por interesse público. A Resolução n. 87/85 padece de evidente inconstitucionalidade, contraria as Constituições Estadual e Federal, ao admitir a designação ou remanejamento de Juízes de uma para outra vara, sem o seu consentimento. STJ, 1ª T., Rec. MS 945, *in* DJU 24.8.92, p. 12976.

4) Constitucional. Competência originária do Supremo Tribunal Federal. Ação promovida por magistrado pleiteando o pagamento de diferenças de vencimentos correspondentes aos índices da URP. Constituição, art. 102, I, "n". I. Se não é objeto da causa uma vantagem ou um direito peculiar próprio da magistratura, mas vantagem ou direito de todos os servidores públicos, não compete ao Supremo Tribunal Federal julgar, originariamente, a causa. II. Inteligência da norma de competência inscrita no artigo 102, I, "n", da Constituição Federal. III. Devolução dos autos da ação ao Juízo de origem. STF, Pleno, AOR-8, *in* DJU 13.12.91, p. 18353.

5) Ação direta inconstitucionalidade. Liminar. Concurso público. Juiz do Trabalho substituto. Requisitos. Imposição via ato do Tribunal Superior do Trabalho. Exsurgindo a relevância jurídica do tema, bem como o risco de serem mantidos com plena eficácia os dispositivos atacados, impõem-se a concessão de liminar. Isto ocorre no que previstos, em resolução administrativa do Tribunal Superior do Trabalho, requisitos para acesso ao cargo de juiz estranhos à ordem jurídica. "Apenas a lei em sentido formal (ato normativo emanado do Poder Legislativo) pode estabelecer requisitos que condicionem ingresso no serviço público. As restrições e exigências que emanem de ato administrativo de caráter infralegal revestem-se de inconstitucionalidade" (*José Celso de Mello Filho* em "Constituição Federal Anotada"). Incompatibilidade da imposição de tempo de prática forense e de graduação no curso de Direito, ao primeiro exame, com a ordem constitucional. STF, Pleno, ADIn 1.188-0, *in* DJU 20.4.95, p. 9945.

6) Concurso público. Limite de idade. A Constituição Federal estabelece a igualdade perante a lei, "sem distinção de qualquer natureza". Proíbe qualquer discriminação, em razão da idade, no ingresso do servidor em cargo público. Lei nenhuma poderá estabelecer como requisito para a investidura em

cargo público, limite máximo de idade. Procedente a medida cautelar para garantir aos requerentes participação na segunda fase do concurso. STJ, 1ª T., MC-322-6, *in* DJU 13.9.93, p. 18542.

7) Licença-prêmio. Magistrado. Lei n. 8.112/90. Os Magistrados não têm direito à licença-prêmio porque tal benefício não está previsto na Lei Complementar n. 35/79. Ademais, o Supremo Tribunal Federal e este C. Tribunal já decidiram que a Lei n. 8.112/90 não é aplicável aos magistrados, os quais têm legislação específica. TST, OE-RMA-414697/98.6, *in* DJU de 20.11.98.

8) Não há que se falar em difamação e injúria quando não ocorre nenhuma conotação ofensiva à reputação do magistrado nas expressões utilizadas pela advogada, pois, há que se distinguir entre a exaltação do profissional visando defender os interesses de seu cliente e a vontade livre e consciente de ofender. Ausentes o *"animus diffamandi"* ou *"animus injuriandi"* correta a decisão absolutória.Apelo improvido. Sentença mantida. TRT 3ª Reg., 1ª T. Acr 98.03.0621108-4, *in* Bol. AASP n. 2.183, de 30.10 a 5.11.2000, p. 1593.

Art. 655. O artigo está praticamente revogado, eis que toda a sua matéria é regulada pelo § 6º do artigo precedente, mercê da redação recebida do Dec.-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.

Art. 656. O Juiz do Trabalho substituto, sempre que não estiver substituindo o Juiz titular da Vara do Trabalho, poderá ser designado para atuar nas Varas do Trabalho.

§ 1º Para o fim mencionado no "caput" deste artigo, o território da Região poderá ser dividido em zonas, compreendendo a jurisdição de uma ou mais Varas do Trabalho, a juízo do Tribunal Regional do Trabalho respectivo.

§ 2º A designação referida no "caput" deste artigo será atribuição do Juiz Presidente do Tribunal Regional do Trabalho ou, não havendo disposição regimental específica, de quem este indicar.

§ 3º Os Juízes do Trabalho substitutos, quando designados ou estiverem substituindo os titulares das Varas do Trabalho, perceberão os vencimentos destes.

§ 4º O Juiz Presidente do Tribunal Regional do Trabalho ou não havendo disposição regimental específica, que este indicar, fará a lotação e a movimentação dos Juízes substitutos entre as diferentes zonas da Região na hipótese de terem sido criadas na forma do § 1º deste Artigo.

NOTA

1) *Tem o artigo a redação dada pela Lei n. 8.432, de 11 de junho de 1992.*

2) *Em casos de impedimento do juiz titular da Vara do Trabalho ou para auxiliá-lo, quando necessário, é convocado o juiz substituto. Nas áreas de grande concentração industrial ou de maior desenvolvimento econômico, o movimento das Varas do Trabalho é extraordinário. Aí, o papel do juiz substituto é muito importante. Auxilia o juiz titular na conciliação dos litígios individuais e promove a instrução dos processos.*

Após o desaparecimento da representação classista, estamos em que, ao processo do trabalho, se aplica o art. 132 do CPC: "O juiz, titular ou substituto, que concluir a audiência julgará a lide, salvo se estiver convocado, licenciado, afastado por qualquer motivo, promovido ou aposentado, casos em que passará os autos ao seu sucessor. Parágrafo único. Em qualquer hipótese, o juiz que proferir a sentença, se entender necessário, poderá mandar repetir as provas já produzidas". Excluímos desse entendimento as ações submetidas ao rito sumaríssimo, porque, nelas, os juízes e titular atuam simultaneamente.

3) *O artigo sob comentário, com a nova redação, aumentou extraordinariamente os poderes da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho autorizando-o: a) a lotar e movimentar os juízes entre as diversas zonas da região; b) a designar os Juízes substitutos para atuar nas zonas criadas, compreendendo a jurisdição de uma ou mais Varas do Trabalho.*

É inegável que o dispositivo objetiva um melhor aproveitamento dos Juízes Substitutos.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 136, do TST — Não se aplica, às Juntas de Conciliação e Julgamento, o princípio da identidade física do Juiz.

2) Indicação de juízes para as vagas por merecimento e antigüidade. Em momento algum a autoridade apontada como coatora deixou de observar as exigências previstas no art. 93, inciso II da Constituição Federal de 1988. O único direito líquido e certo dos recorrentes era integrarem o rol de elegíveis por merecimento, vez que ocupavam um posto na primeira quinta parte da lista de antigüidade, e tal direito foi integralmente assegurado. TST, OE, ED-ROMS-93872/93.6, *in* DJU 23.6.95, p. 19654.

3) Concurso público para Juiz Substitutivo. Ao candidato aprovado no processo seletivo não se pode negar a inscrição definitiva e posse sob exigência de período de dois anos de graduação e prática forense. Interpretação do art. 37, I, da Constituição Federal. Matéria resolvida por decisão do Supremo Tribunal Federal (ADIn 1188-0-DF). Segurança mantida. TST, OE, R. *ex Off* .-126.933/94.2, *in* DJU 22.9.95, p. 30843.

Art. 657. Os juízes titulares das Varas do Trabalho e os juízes substitutos perceberão a remuneração ou os vencimentos fixados em lei (redação da EC n. 24/99).

NOTA

1) *Tem o artigo a redação dada pelo Dec.-lei n. 8.737, de 19 de janeiro de 1946.*

2) *O conteúdo do artigo tem o sabor do óbvio. Os magistrados do trabalho, como todo e qualquer agente do Poder Público, só podem perceber os vencimentos que a lei lhes atribuir.*

Art. 658. São deveres precípuos dos Juízes do Trabalho além dos que decorram do exercício de sua função:

a) manter perfeita conduta pública e privada;

b) abster-se de atender a solicitações ou recomendações relativamente aos feitos que hajam sido ou tenham de ser submetidos à sua apreciação;

c) residir dentro dos limites de sua jurisdição, não podendo ausentar-se sem licença do Presidente do Tribunal Regional;

d) despachar e praticar todos os atos decorrentes de suas funções, dentro dos prazos estabelecidos, sujeitando-se ao desconto correspondente a um dia de vencimento para cada dia de retardamento.

NOTA

1) *Tem o artigo a redação dada pelo Dec.-lei n. 8.737, de 19 de janeiro de 1946.*

2) *Condensa o dispositivo as regras de conduta pública e privada do juiz do trabalho. A alínea "d" cuida da exigência do respeito aos prazos processuais. Acrescenta que um dia de vencimentos será descontado do juiz por dia de atraso num despacho ou na realização de ato processual. No dispositivo não se faz a ressalva do motivo justificado para o atraso.*

Diz Russomano *que "se essa regra fosse aplicada com rigor, assegurar-se-ia, ainda melhor, o andamento rápido dos feitos trabalhistas" ("Comentários à CLT", 13ª ed., 1990, vol. II, pág. 754). O renomado professor, neste ponto, é um pouco rigoroso. Se de um lado reconhecemos que há atrasos imperdoáveis ou injustificáveis no andamento de certos processos, de outro temos de admitir que, em muitas regiões do País, a despeito da diligência posta pelo juiz em seu mister, o volume de trabalho não lhe permite, de forma alguma, obedecer rigorosamente aos prazos processuais. Pensamos que se aplica ao processo do trabalho a regra do art. 187, do Código de Processo Civil: "Em qualquer grau de jurisdição, havendo motivo justificado, pode o juiz exceder, por igual tempo, os prazos que este Código lhe assina". Tem o juiz de demonstrar a existência de motivo que justifique o prazo mais dilatado para despachar ou realizar ato processual.*

Não enseja argüição de nulidade do ato na hipótese de o juiz exceder o prazo fixado em lei. A solução se encontra no art. 198, também do CPC: Representação contra o juiz ao órgão competente da magistratura.

3) *V., ainda, sobre a matéria do artigo em epígrafe, os arts. 35 e 36, da Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Lei Complementar n. 35, de 14 de março de 1979).*

Art. 659. Competem privativamente aos Juízes do Trabalho, além das que lhes forem conferidas neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições:

I — presidir às audiências das Varas do Trabalho;

II — executar as suas próprias decisões, e aquelas cuja execução lhes for deprecada;

III — dar posse ao secretário e aos demais funcionários da Secretaria;

IV — (perdeu a eficácia pela EC n. 24/99);

V — (perdeu eficácia pela EC n. 24/99);

VI — despachar os recursos interpostos pelas partes, fundamentando a decisão recorrida antes da remessa ao Tribunal Regional, ou submetendo-os à decisão da Vara, no caso do art. 894;

VII — assinar as folhas de pagamento dos funcionários da Vara do Trabalho;

VIII — apresentar ao Presidente do Tribunal Regional, até 15 de fevereiro de cada ano, o relatório dos trabalhos do ano anterior;

IX — conceder medida liminar, até decisão final do processo em reclamações trabalhistas que visem a tornar sem efeito transferência disciplinada pelos parágrafos do art. 469 desta Consolidação;

X — conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.

NOTA

1) *As atribuições conferidas pelo artigo em epígrafe aos Juízes do Trabalho são de duas ordens: administrativas e processuais.*

As que se contêm nos incs. VI e IX merecem algumas palavras de comentário; as demais, por sua clareza, não. Dizer que o juiz, ao despachar os recursos interpostos pelas partes, deve fundamentar a decisão recorrida, antes da remessa dos autos ao Tribunal Regional, tem merecido severas críticas de muitos autores.

Uns sustentam que a sentença já é fundamentada e, por isso, não é necessário fazê-lo mais uma vez, no encaminhamento do recurso oferecido. Outros, mais moderados, limitam-se a dizer que o juiz não é obrigado, sempre, a fundamentar o despacho em questão. De notar que o inc. VI foi derrogado no ponto em que se reporta aos embargos infringentes, pois estes foram abolidos.

2) *O inc. IX foi acrescentado ao artigo pela Lei n. 6.203, de 17 de abril de 1975. Autoriza o juiz a conceder medida liminar que suspenda, em qualquer fase do processo, a ordem de transferência disciplinada pelo art. 469 desta Consolidação. Essa medida não pode ser determinada de ofício. A norma legal deixa claro que a parte precisa solicitá-la ao juiz.*

*O inciso X do artigo em epígrafe é acréscimo determinado pela Lei n. 9.270, de 17.4.96 (*in *DOU 18.4.96).*

São de caráter antecipatório as medidas indicadas nos incisos IX e X. Em ambas as hipóteses, cumpre ao Juiz verificar se há, pelo menos, o "fumus boni juris". Na espécie, o deferimento da medida "inaudita altera pars" vai depender da configuração do "periculum in mora".

3) *É aplicável ao processo trabalhista o art. 798, do CPC, que autoriza o juiz a determinar as medidas provisórias que julgar adequadas quando houver fundado receio de que uma parte, antes do julgamento da lide, cause ao direito da outra lesão grave e de difícil reparação.*

É o poder cautelar geral do Juiz.

V. item 26 do art. 763.

4) *Informa o art. 93 da Constituição Federal quais os princípios que deverá observar Lei Complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, dispondo sobre o Estatuto da Magistratura. Entrementes, muitas das disposições da Lei Complementar n. 35, de 14.3.79 (Lei Orgânica da Magistratura) conservaram sua eficácia depois de 5 de outubro de 1988.*

5) *A liminar de que trata o inciso IX do artigo em exame é, a nosso ver, taxativa. Todavia, há decisórios como o do TRT, 1ª Reg., GT, MS153/90 (*in *Rev. LTr de março de 1993, p. 300) que entendem ser exemplificativa.*

Nossa posição é a mais compatível com a melhor exegese da norma. A concessão da liminar, fora da hipótese legal expressamente prevista, importa em prejulgamento do feito, o que não se pode admitir. É nesse sentido que se vem sedimentando a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho.

JURISPRUDÊNCIA

1) Não há direito líquido e certo do empregador em não reintegrar liminarmente o empregado dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo mesmo, em razão do disposto no inciso X do artigo 659 consolidado. Recurso ordinário (do dirigente sindical) em mandado de segurança provido. TST, SBDI-2, R. *ex Off.* ROMS 344.243/97.3, *in* Rev. LTr 63-10/1367 (outubro de 1999).

2) Não se deve conceder liminar *"inaudita altera pars"* de reintegração de empregado, ainda que provisoriamente estável, sem ouvir a parte contrária, visto que fere o direito de defesa do empregador e antecipa duvidosamente tutela com natureza satisfativa. TST, SDI, RO-MS-74.382/93.5, *in* Rev. LTr 59-09/1214 (setembro de 1995).

3) Conflito de competência. Reclamação trabalhista. Partes domiciliadas no município-sede da comarca não abrangido pela lei que criou a Junta. Competência do Juízo de Direito. Constituição, art. 112. Se as partes têm domicílio em município da comarca não abrangido pela Junta trabalhista, ali se realizando a prestação laboral, competente é o Juiz de Direito. A circunstância de um dos municípios da comarca, estranho ao vínculo trabalhista, estar incluído na lei que criou a Junta de Conciliação e Julgamento, não tem condão de ampliar a área territorial da Justiça especializada. STJ, 2ª Seção, CC 957, *in* DJU de 23.4.90, p. 3214.

4) Mandado de segurança. Obrigação de fazer. Reintegração. Tratando-se de execução de obrigação de fazer, consistente na reintegração no emprego, é inviável a execução provisória, tendo em vista a impossibilidade de recomposição do *status quo* ante na hipótese de eventual reforma do julgado, sobretudo em face da proclamada inaplicabilidade do inciso I do art. 588 do CPC, dada a dificuldade prática para o efetivo cumprimento da norma referida, em razão das condições econômicas precárias que, em geral, se encontram os trabalhadores. Recurso ordinário conhecido e provido. TST, SEDI2, RO-MS-209.201/95.1, *in* DJU 13.12.96, p. 50451.

5) Ação cautelar. Transferência do empregado. Suspensão. Em face do contido no art. 659, inciso IX, da CLT, a suspensão da transferência do empregado pode ser concedida, também, na via de ação cautelar. Recurso ordinário provido. TST, SBDI2, RO-MC 298.608/96.4, *in* DJU 22.11.96, p. 45952.

6) Reintegração. Efeito satisfativo. A determinação de reintegração liminar ainda que o Reclamante estivesse protegido por estabilidade, constitui julgamento antecipado do Mérito e contém efeito satisfativo, viável apenas se postulado em Reclamação Trabalhista, lesando com isso o direito de defesa do Reclamado. Dá-se provimento à Remessa de Ofício e ao Recurso Ordinário. TST, SEDI2, RX OF-RO-MS-144205/94.2, *in* DJU 20.9.96, p. 34802.

SEÇÃO IV

Dos Vogais das Varas

Arts. 660 a 667. Perderam a eficácia com a Emenda Constitucional n. 24/99.

NOTA

Nesta edição, não conservamos o texto desta Seção IV e de seus respectivos comentários e jurisprudência da 36ª edição porque os artigos 660 a 667 perderam eficácia com a Emenda Constitucional n. 24/99, que eliminou a figura dos vogais na Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO III

DOS JUÍZOS DE DIREITO

Art. 668. Nas localidades não compreendidas na jurisdição das Varas do Trabalho os Juízos de Direito são os órgãos de administração da Justiça do Trabalho, com a jurisdição que lhes for determinada pela lei de organização judiciária local.

NOTA

1) *Tem o artigo sob comentário garantia constitucional: "Art. 112 — Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal, e a lei instituirá as Varas do Trabalho, podendo, nas comarcas onde não forem instituídas, atribuir sua jurisdição aos juízes de direito".*

A norma consolidada aqui em estudo manteve sua validade com a superveniência da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, o que ocorreu, também, com o § 1º do art. 14 da Lei Orgânica da Magistratura Nacional: "Nas comarcas, onde não for instituída Vara do Trabalho, poderá a lei atribuir as suas funções aos Juízes de Direito".

Em nosso entendimento, o art. 114 da Constituição Federal ampliou, de modo considerável, a esfera de competência da Justiça do Trabalho para nela incluir os litígios entre a União e os servidores da administração direta e indireta. Todavia, o Supremo Tribunal Federal decidiu, em caráter definitivo, que aquela norma da Lei Básica só atinge os servidores admitidos sob o regime celetista. A Excelsa Corte não explicou, porém, por que motivo o constituinte não levou o preceito para as disposições transitórias, eis que o celetista é figura que tende a desaparecer em futuro próximo, como decorrência do dispositivo que autoriza o ingresso, no serviço público, apenas daqueles que tiverem feito concurso de títulos e provas.

2) *Com o seu território continental, com municípios muitas vezes separados por distâncias que se medem por dezenas de léguas e com insuficiente desenvolvimento financeiro, nosso País não tem ainda condições para instalar Varas do Trabalho em todos os pontos dos Estados-membros da Federação. Temos, aí, as razões por que a Constituição, a Lei Orgânica da Magistratura Nacional e a CLT outorgam aos Juízos de Direito a faculdade de julgarem feitos trabalhistas.*

3) *A Lei Orgânica da Magistratura Nacional criou uma gratificação para os juízes de direito com investidura trabalhista.*

4) *Sobre assistência judiciária ver: Lei n. 1.060, de 5 de fevereiro de 1950; Lei n. 8.906, de 4.7.94 (Estatuto da Ordem dos Advogados) e art. 19, do Código de Processo Civil.*

Art. 669. A competência dos Juízos de Direito, quando investidos na administração da Justiça do Trabalho, é a mesma das Varas do Trabalho, na forma da Seção II do Capítulo II.

§ 1º Nas localidades onde houver mais de um Juízo de Direito a competência é determinada, entre

os juízos do cível, por distribuição ou pela divisão judiciária local, na conformidade da lei de organização respectiva.

§ 2º Quando o critério de competência da lei de organização judiciária for diverso do previsto no parágrafo anterior, será competente o juiz do cível mais antigo.

NOTA

1) *O "caput" do artigo tem lapso de redação. Quer referir-se à Seção II do Capítulo II. O Capítulo III não tem seções.*

2) *Não seria admissível que fosse diferente a competência dos juízes de direito, quando investidos na administração da Justiça do Trabalho, da dos juízes das Varas do Trabalho. O artigo em epígrafe não tinha outro caminho a escolher, na matéria.*

3) *É manifesto o interesse do legislador em dar preferência aos juízes do cível onde houver vários juízes, como acontece nas comarcas de grande população e considerável desenvolvimento econômico. Presume-se que o juiz do cível tenha uma vivência e uma formação cultural que lhe permitem enfrentar, com mais facilidade, as questões peculiares ao Direito do Trabalho. No final das contas, o Direito do Trabalho é um ramo que se desprendeu do Direito Civil.*

4) *A investidura do Juiz de Direito na administração da Justiça do Trabalho não depende de qualquer ato do Tribunal a que está vinculado.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Instalada Junta trabalhista é ela competente para as causas trabalhistas em curso no Juízo Estadual. Exceção ao princípio da *perpetuatio* jurisdictionis (art 87 do CPC). STJ, 2ª Seção, CC 360-MG.

2) Conflito de competência. Junta Trabalhista e Juiz de Direito. Não conhecimento. O conflito entre Junta de Conciliação e Juiz de Direito investido de competência Trabalhista, sujeitos à jurisdição do mesmo Tribunal Regional Trabalhista, deve ser por este solucionado. Conflito não conhecido. STJ, 2ª Seç., CC-8175-0, *in* DJU 16.5.94, p. 11703.

CAPÍTULO IV

DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

SEÇÃO I

Da Composição e do Funcionamento

Art. 670. Os Tribunais Regionais compor-se-ão: 1ª Região, de 54 (cinqüenta e quatro) juízes; 2ª Região, de 64 (sessenta e quatro) juízes; 3ª Região, de 36 (trinta e seis) juízes; 4ª Região, de 36 (trinta e seis) juízes; 5ª Região, de 29 (vinte e nove) juízes; 6ª Região, de 18 (dezoito) juízes; 7ª Região, de 8 (oito) juízes; 8ª Região, de 12 (doze) juízes; 9ª Região, de 28 (vinte e oito) juízes; 10ª Região, de 17 (dezessete) juízes; 11ª Região, de 8 (oito) juízes; 12ª Região, de 18 (dezoito) juízes; 13ª Região, de 8 (oito) juízes; 14ª Região, de 8 (oito) juízes; 15ª Região, de 36 juízes; 16ª Região, de 8 (oito) juízes; 17ª Região, de 8 (oito) juízes; 18ª Região, de 8 (oito) juízes; 19ª Região, de 8 (oito) juízes; 20ª Região, de 8 (oito) juízes; 21ª Região, de 8 (oito) juízes; 22ª Região, de 8 (oito) juízes; 23ª Região, de 8 (oito) juízes; 24ª Região, de 8 (oito) juízes, todos nomeados pelo Presidente da República.

§ 1º (Vetado).

§ 2º Nos Tribunais Regionais constituídos de seis ou mais juízes togados, e menos de onze, um deles será escolhido dentre advogados, um dentre membros do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho e os demais dentre juízes do trabalho.

§ 3º (Vetado).

§ 4º (Perdeu eficácia com a EC n. 24/99).

§ 5º (Perdeu eficácia com a EC n. 24/99).

§ 6º Os Tribunais Regionais, no respectivo regimento interno, disporão sobre a substituição de seus juízes, observados, na convocação de juízes inferiores, os critérios de livre escolha e antigüidade, alternadamente.

§ 7º Dentre os seus juízes togados, os Tribunais Regionais elegerão os respectivos Presidente e Vice-Presidente, assim como os Presidentes de Turmas, onde as houver.

§ 8º Os Tribunais Regionais da 1ª e 2ª Regiões dividir-se-ão em turmas, facultada essa divisão aos constituídos de, pelo menos, doze juízes. Cada turma se comporá de três juízes togados.

NOTA

1) *A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu artigo 112 que haverá pelo menos um TRT em cada Estado e no Distrito Federal.*

Há, atualmente, 24 Tribunais Regionais do Trabalho no País.

Não foram criados, ainda, tribunais nos Estados de Tocantins, Acre, Roraima e Amapá

2) *V. Lei n. 5.879, de 23 de maio de 1973, que dispõe sobre a promoção de Juízes do Trabalho e juízes substitutos.*

3) *O Dec.-lei n. 1.327, de 2 de maio de 1939, criou os Conselhos Regionais do Trabalho (oito). Todos tinham a mesma composição: cinco membros. Os Conselhos existiram até a Lei n. 9.797, de 9 de setembro de 1946, que os substituiu pelos Tribunais e estruturou a carreira do juiz de trabalho. O Dec.-lei n. 5.442, de 24 de maio de 1968, dividiu em Turmas alguns tribunais,*

dando certa independência a cada uma delas, e cabendo recurso de suas decisões ao Tribunal Superior do Trabalho. Foi, realmente, uma providência que deu maior celeridade à tramitação dos processos pelos Tribunais Regionais situados em regiões de maior desenvolvimento econômico e social.

4) *Consoante o art. 115 da Constituição Federal, os juízes togados dos TRTs gozam de vitaliciedade como os demais membros da magistratura brasileira.*

Os togados serão escolhidos dentre os juízes do trabalho, alternadamente, por antigüidade e por merecimento. Um quinto desses juízes serão advogados e membros do Ministério Público do Trabalho (inciso II do art. 115, combinado com art. 94 da CF).

Todos os juízes dos Tribunais Regionais serão nomeados por ato do Presidente da República (art. 115, "caput", da CF).

5) *A constituição de Turmas nos Tribunais Regionais, se de um lado contribuiu para o desafogo de seus serviços, de outro, criou o problema da discrepância dos seus decisórios sobre a mesma questão. Não resta dúvida de que o Tribunal Superior do Trabalho sempre corrige eventuais anomalias e, por meio de suas súmulas, leva a uma certa uniformidade de jurisprudência.*

Dispõe o art. 14 da Lei n. 7.701, de 21.12.89: "O Regimento Interno dos Tribunais Regionais do Trabalho deverá dispor sobre a súmula da respectiva jurisprudência predominante e sobre o incidente de uniformização, inclusive os pertinentes às leis estaduais e normas coletivas".

6) *Consoante art. 5º da Lei n. 9.528, de 10.12.97, os magistrados classistas temporários da Justiça do Trabalho eram aposentados de acordo com as normas estabelecidas pela legislação previdenciária a que estavam subordinados antes da investidura na magistratura, se mantida a referida vinculação previdenciária durante o exercício do mandato. O § 1º desse mesmo dispositivo aduz que o aposentado de qualquer regime previdenciário que exercer a magistratura nos termos deste artigo, vincula-se, obrigatoriamente, ao Regime Geral da Previdência Social — RGPS.*

A legislação acima citada não conflita com a Constituição Federal de 1988. Esta é omissa sobre o ponto.

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 624 do STF — Não compete ao Supremo Tribunal Federal conhecer originariamente de mandado de segurança contra atos de outros tribunais. Legislação: CF, art. 102, I, d e § 1º; LOMAN, art. 21, VI.

1.1) Mandado de segurança. Eleição de Presidente e Vice-Presidente de Tribunal Regional de Trabalho. TRT-24ª Região. Primeira eleição. 2. Hipótese em que se configura a competência do STF, a teor do art. 102, I, letra "n", da Constituição. Não se tornou autoridade coatora o Presidente do TST, porque presidiu à sessão preparatória de instalação do novo Tribunal, em cumprimento ao disposto no art. 7º, § 1º, da Lei n. 8.431, de 9.6.1992. 3. Lei Complementar n. 35, de 1979, art. 102. Não cabe, na primeira eleição para Presidente e Vice-Presidente do Tribunal, se empossados os juízes numa mesma data, ter em conta a regra do art. 102 da LOMAN, pois, no caso, os magistrados possuirão, na Corte, a mesma antigüidade, não sendo de considerar, no caso, a antigüidade, em primeiro grau, na magistratura trabalhista, eis que, também compõem o Tribunal juízes togados provenientes da advocacia e do Ministério Público. Os juízes mais antigos a que se refere o art. 102 da LOMAN são os que ingressaram, no Tribunal, com anterioridade a outros que estejam em confronto. 4. Hipótese em que a impetrante e os litisconsortes passivos detinham a mesma antigüidade, à data da eleição, não sendo, destarte, ilegal a investidura, por escolha dos pares, como Presidente e Vice-Presidente, dos litisconsortes — passivos. 5. Mandado de segurança indeferido. STF, AC. OR-MS-193-5, Pleno, *in* DJU 28.4.95, p. 11.132.

2) Estabelece o § 7º do art. 670 da CLT que: "Dentre os seus juízes togados, os Tribunais Regionais elegerão os respectivos Presidente e Vice-Presidente, assim como os Presidentes das Turmas, onde as houver (alterado, CF, art. 115)." Assim, o julgamento rescindendo realizado pelo juízo originário sob a presidência de juiz classista, o é de forma irregular, atraindo, inequivocamente sua nulidade. Todavia, deixa-se de pronunciar, na hipótese, a nulidade, por decidir-se no mérito a favor da parte a quem aproveita a declaração da nulidade. TST, SDI, RO-AR-38382/91.5, *in* DJU 25.8.95, p. 26.411.

3) Mandado de segurança. Magistrado. Lista de antigüidade. Inexiste direito líquido e certo à nomeação pelo critério de idade, na apuração de antigüidade ao Juiz de Primeira Instância, porque todas as normas são dirigidas a Juízes de Tribunais. Recurso ordinário em mandado de segurança desprovido. TST, OE-RO MS-192.034/95.0, *in* DJU de 21.11.97, p. 60.774.

4) Para a concessão de aposentadoria por invalidez a Juiz Classista necessário é a observância no disposto no art. 188, § 1º, da Lei n. 8.112/90, bem como a correta instrução do processo com todos os elementos necessários à averiguação da incapacidade do requerimento. Inexistindo certidão médica que atestasse a incapacidade funcional, não há que se falar em invalidez. Recurso ordinário conhecido e provido. TST, OE, RO-MA-266.662/96.3, *in* DJU de 19.9.97, p. 45757.

Art. 671. Para os trabalhos dos Tribunais Regionais existe a mesma incompatibilidade prevista no art. 648, sendo idêntica a forma de sua resolução.

NOTA

1) *O art. 128 da Lei Orgânica da Magistratura Nacional revogou o artigo supra. Estatui que, nos tribunais, não podem ter assento na mesma Turma, Câmara ou Seção, cônjuges e parentes, consangüíneos ou afins em linha reta ou colateral, até o terceiro grau civil.*

Art. 672. Os Tribunais Regionais, em sua composição plena, deliberarão com a presença, além do Presidente, da metade e mais um do número de seus juízes.

§ 1º As Turmas somente poderão deliberar presentes, pelo menos, três dos seus juízes. Para a integração desse *quorum*, poderá o presidente de uma Turma convocar juízes de outra.

§ 2º Nos Tribunais Regionais, as decisões tomar-se-ão pelo voto da maioria dos juízes presentes, ressalvada, no Tribunal Pleno, a hipótese de declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato do poder público (art. 97 da CF/88).

§ 3º O Presidente do Tribunal Regional, excetuada a hipótese de declaração de inconstitucionalidade de

lei ou ato do poder público, somente terá voto de desempate. Nas sessões administrativas, o Presidente votará como os demais juízes, cabendo-lhe, ainda, o voto de qualidade.

§ 4º No julgamento de recursos contra a decisão ou despacho do Presidente, do Vice-Presidente ou do Relator, ocorrendo empate, prevalecerá a decisão ou despacho recorrido.

NOTA

1) *Redação dada pela Lei n. 5.442, de 24 de maio de 1968.*

2) *Diz o art. 97 da Constituição Federal de 1988: "Somente pelo voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial poderão os tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público". O preceito altera, em parte, o § 2º do artigo em estudo. Neste se fala em maioria simples e, naquele, em maioria absoluta, isto é, metade mais um.*

3) *No § 1º, do artigo sob análise, sob pena de anular-se o decisório da Turma, ela só poderá deliberar presentes, pelo menos, três dos seus membros.*

4) *Em nota ao art. 702 iremos apreciar, mais demoradamente, a competência do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, para decidir sobre matéria constitucional, quando argüido para invalidar lei ou ato do Poder Público.*

5) *O presidente do Tribunal Regional tem, além de voto de desempate, o de qualidade, nas sessões administrativas.*

6) *Acarreta a nulidade do acórdão quando ficar provada a irrregular participação de um juiz. As normas legais referentes à competência dão embasamento a essa assertiva.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Nulidade do v. acórdão regional — negativa de prestação jurisdicional — o silêncio da Corte de Origem acerca de tema importante ao deslinde da controvérsia, prequestionado através de declaratórios, caracteriza negativa de prestação jurisdicional. TST, SDI, AG-E-RR-9.838/90.8, *in* DJU 22.5.92, p. 7280.

2) Impossibilidade de ratificação, em sessão seguinte, de votos e do julgamento já proclamados, dado que, proclamada a decisão, o Tribunal cumpre e acaba o ofício jurisdicional, só podendo alterá-la nos casos inscritos nos incisos I e II do art. 463, do CPC. Nulidade dos atos processuais seguintes à conclusão para o fim de ser lavrado o acórdão. STF, RO-MS- 21.827-8, *in* DJU de 25.3.94, p. 6012.

3) Ausência de Remessa de Questão de Inconstitucionalidade ao Plenário. 1 — Ausência de Remessa de Questão de Inconstitucionalidade ao Plenário. O art. 97, da CF/88, é taxativo ao prescrever que somente pelo voto da maioria absoluta de seus membros poderão os Tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público. Revista provida para, anulando o acórdão regional, determinar o retorno dos autos para que seja apreciada pelo Pleno do Eg. Regional a argüição de Inconstitucionalidade suscitada do apelo. TST, 2ª T., RR 48.355/92.4, *in* DJU 25.3.94, p. 6146.

Art. 673. A ordem das sessões dos Tribunais Regionais será estabelecida no respectivo regimento interno.

NOTA

1) *É o Regimento um ato administrativo de índole normativa, aplicável a órgãos colegiados — como o são os Tribunais Superior e Regionais do Trabalho. Complementam, de certa maneira, algumas disposições da lei adjetiva, facilitando sua execução pelo colegiado. É claro que o Regimento de um Tribunal não pode ir contra norma processual e, portanto, norma legal. Não é nosso pensamento tecer comentários, ainda que breves, às disposições de Regimentos de Tribunais Regionais, porque a obra iria além dos limites que lhe prétraçamos. Contudo, faremos breve análise — nos pontos adequados — das principais regras do Regimento do Tribunal Superior do Trabalho.*

2) *V. Regimento Interno do TST no Diário da Justiça da União de 23.11.93, págs. 25129 e seguintes.*

SEÇÃO II

Da Jurisdição e Competência

Art. 674. Para efeito da jurisdição dos Tribunais Regionais, o território nacional é dividido em vinte e quatro regiões seguintes:

1ª Região	—	Estado do Rio de Janeiro;
2ª Região	—	Estado de São Paulo;
3ª Região	—	Estado de Minas Gerais;
4ª Região	—	Estado do Rio Grande do Sul;
5ª Região	—	Estado da Bahia;
6ª Região	—	Estado de Pernambuco;
7ª Região	—	Estado do Ceará;
8ª Região	—	Estado do Pará e Território Federal do Amapá;
9ª Região	—	Estado do Paraná;
10ª Região	—	Distrito Federal;
11ª Região	—	Estado do Amazonas e Território Federal de Roraima;
12ª Região	—	Estado de Santa Catarina;
13ª Região	—	Estado da Paraíba;
14ª Região	—	Estados de Rondônia e Acre;
15ª Região	—	Campinas, Estado de São Paulo;
16ª Região	—	Estado do Maranhão;
17ª Região	—	Estado do Espírito Santo;
18ª Região	—	Estado de Goiás;
19ª Região	—	Estado de Alagoas;
20ª Região	—	Estado de Sergipe;
21ª Região	—	Estado do Rio Grande do Norte;
22ª Região	—	Estado do Piauí;
23ª Região	—	Estado do Mato Grosso;
24ª Região	—	Estado do Mato Grosso do Sul.

Parágrafo único. Os tribunais têm sede nas cidades: Rio de Janeiro (1ª Região), São Paulo (2ª Região), Belo Horizonte (3ª Região), Porto Alegre (4ª Região), Salvador (5ª Região), Recife (6ª Região), Fortaleza (7ª Região), Belém (8ª Região), Curitiba (9ª Região), Brasília (10ª Região), Manaus (11ª Região), Florianópolis (12ª Região), João Pessoa (13ª Região), Porto Velho (14ª Região), Campinas (15ª Região), São Luís (16ª Região), Vitória (17ª Região) e Goiânia (18ª Região), Maceió (19ª Região), Aracaju (20ª Região), Natal (21ª Região) e Teresina (22ª Região); Cuiabá (23ª Região) e Campo Grande (24ª Região).

NOTA

1) *Consoante o art. 112 da Constituição Federal, cada Estado deverá possuir, pelo menos, um Tribunal Regional do Trabalho.*

Art. 675. Revogado pela Lei n. 5.442, de 24.5.68.

Art. 676. O número de regiões, a jurisdição e a categoria dos Tribunais Regionais estabelecidos nos artigos anteriores, somente podem ser alterados pelo Presidente da República.

NOTA

1) *A caducidade do dispositivo é indiscutível. O número de Regiões, a jurisdição e a categoria dos Tribunais só podem ser fixados por lei. Essa a determinação da Lei Maior (art. 96, II c/c. 112 da CF).*

Art. 677. A competência dos Tribunais Regionais determina-se pela forma indicada no art. 651 e seus parágrafos e, nos casos de dissídio coletivo, pelo local onde este ocorrer.

NOTA

1) *Depreende-se do dispositivo em epígrafe que a competência territorial dos Tribunais Regionais obedece às prescrições do art. 651, e seus parágrafos, desta Consolidação. De conseguinte, nos dissídios individuais, essa competência é determinada pelo local em que o serviço é prestado, sendo indiferente que o empregado haja sido contratado em outro local, ou mesmo no estrangeiro. É competente o Tribunal Regional para julgar os recursos interpostos contra sentenças prolatadas por Varas do Trabalho que se encontrem sob a sua jurisdição.*

2) *No que tange aos dissídios coletivos, se as partes, neles envolvidas, abrangerem área superior à da jurisdição do Tribunal Regional, a competência para conhecê-los e julgá-los passa a ser do Tribunal Superior do Trabalho.*

Art. 678. Aos Tribunais Regionais, quando divididos em Turmas, compete:

I — ao Tribunal Pleno, especialmente:

a) processar, conciliar e julgar originariamente os dissídios coletivos;

b) processar e julgar originariamente:

1) as revisões de sentenças normativas;

2) a extensão das decisões proferidas em dissídios coletivos;

3) os mandados de segurança;

4) (perdeu a eficácia com a EC n. 24/99);

c) processar e julgar em última instância:

1) os recursos das multas impostas pelas Turmas;

2) as ações rescisórias das decisões das Varas do Trabalho, dos juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, das Turmas e de seus próprios acórdãos;

3) os conflitos de jurisdição entre as suas Turmas, os juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, as Varas do Trabalho ou entre aqueles e estas;

d) julgar em única ou última instância:

1) os processos e os recursos de natureza administrativa atinentes aos seus serviços auxiliares e respectivos servidores;

2) as reclamações contra atos administrativos de seu presidente ou de qualquer de seus membros, assim como dos juízes de primeira instância e de seus funcionários;

II — às Turmas:

a) julgar os recursos ordinários previstos no art. 895, alínea "a";

b) julgar os agravos de petição e de instrumento, estes de decisões denegatórias de recursos de sua alçada;

c) impor multas e demais penalidades relativas a atos de sua competência jurisdicional, e julgar os recursos interpostos das decisões das Varas e dos Juízes de Direito que as impuserem.

Parágrafo único. Das decisões das Turmas não caberá recurso para o Tribunal Pleno, exceto no caso do item I, alínea "c", inciso 1, deste artigo.

NOTA

1) *Como decorrência da divisão de alguns Tribunais Regionais em Turmas e com a preocupação de dar maior celeridade aos processos, o artigo em epígrafe dá competência às Turmas para julgar os recursos oferecidos contra sentenças de primeira instância, sem que o Plenário do Tribunal precise tomar conhecimento deles.*

2) *Compete ao Pleno do Tribunal Regional julgar, originariamente, os dissídios coletivos ajuizados nos termos do art. 856 e segs., desta Consolidação.*

Tribunais Regionais com grande número de juízes podem dividir-se em grupos de turmas (v. Lei n.

7.701, de 21 de dezembro de 1988, art. 6º). Das decisões do Grupo de Turmas sobre dissídios coletivos cabe recurso ordinário para o TST (art. 7º da lei citada).

3) *Consoante os arts. 873, 874 e 875, desta Consolidação, as sentenças proferidas em processos de dissídios coletivos são suscetíveis de revisão, depois de decorrido um ano de sua vigência. Compete aos Tribunais Regionais processar e julgar essas revisões.*

4) *Nos arts. 868 "usque" 871, da CLT, é regulada a extensão das decisões proferidas em processos de dissídios coletivos e essa extensão é de competência originária dos Tribunais Regionais.*

5) *Cabe ao Pleno dos Tribunais Regionais julgar mandados de segurança que, sem embargo do Código de Processo Civil de 1973, continuam a ser regulados pela Lei n. 1.533, de 31 de dezembro de 1951, e pela Lei n. 4.348, de 26 de junho de 1964. Não se incluem na incidência do mandado de segurança atos de que caiba recurso administrativo, independentemente de caução, com efeito suspensivo e os despachos ou decisões judiciais que admitem recurso ou correição (art. 5º). Da decisão do Tribunal Regional sobre mandado de segurança, cabe recurso ordinário ao Tribunal Superior do Trabalho.*

6) *Diz o art. 485, do Código de Processo Civil, que a sentença de mérito, transitada em julgado é rescindível quando: dada por prevaricação, concussão ou corrupção do juiz; proferida por juiz impedido ou absolutamente incompetente; resultar de dolo da parte vencedora em detrimento da parte vencida, ou de colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei; ofender a coisa julgada; violar literal disposição de lei; se fundar em prova, cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou seja provada na própria ação rescisória; depois da sentença, o autor obtiver documento novo, cuja existência ignorava, ou de que não pôde fazer uso, capaz, por si só, de lhe assegurar pronunciamento favorável; houver fundamento para invalidar a confissão, desistência ou transação, em que se baseou a sentença; fundada em erro de fato, resultante de atos ou de documentos da causa. Configura-se o erro quando a sentença admitir um fato inexistente, ou quando considerar inexistente um fato efetivamente ocorrido (§ 1º do art. 485, do CPC).*

Daremos maior amplitude ao exame de ação rescisória no art. 836, desta Consolidação.

O Tribunal Regional, em sessão plenária, é competente para julgar ações rescisórias de sentenças das Varas do Trabalho, de Juízes de Direito investidos da jurisdição trabalhista, das Turmas e dos seus próprios acórdãos.

7) *O n. 3 da alínea "c" do inc. I, do artigo em epígrafe, diz competir ao Pleno Tribunal Regional julgar "conflitos de jurisdição" entre as suas Turmas, os juízes de Direito investidos na jurisdição trabalhista, as Varas do Trabalho ou entre aqueles e estas. Damos preferência à expressão "conflitos de competência". O art. 115 do CPC, aclara melhor a matéria. Em nossa nota ao art. 803 ampliaremos as considerações em torno do assunto.*

Cabe ao Superior Tribunal de Justiça, nos termos da alínea "d", do inc. I do art. 105 da Constituição Federal, processar e julgar originariamente conflitos de competência entre quaisquer tribunais, ressalvado o disposto no art. 102, I, também da CF "bem como entre tribunal e juízes a ele não vinculados e entre juízes vinculados a tribunais diversos".

8) *Das decisões das Turmas não caberá recurso para o Tribunal Pleno Regional, exceto no caso do n. 1 da alínea "c" do inc. I, deste artigo (multas impostas pelas Turmas).*

9) *V. Lei n. 9.254, de 3.1.96 (*in *DOU de 4.1.96) dando novo texto ao art. 12 da Lei n. 7.520, de 15.7.86 e fixando a competência ao TRT da 2ª Região para processar, conciliar e julgar dissídios coletivos com efeitos em parte da área territorial sob a jurisdição do TRT da 15ª Região.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 154, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Da Decisão do Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de oito dias, para o Tribunal Superior do Trabalho.

1.1) Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, em processo administrativo, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho tão-somente para exame da legalidade do ato. Enunciado n. 321, do TST.

2) PN n. 29, do TST — Compete aos Tribunais do Trabalho decidir sobre o abuso do direito de greve.

3) Ausência de remessa da Questão de Inconstitucionalidade ao Plenário. Os autos não foram remetidos à apreciação do Eg. Plenário do TRT, quanto à alegada declaração de inconstitucionalidade do Decreto-lei 2425/88 na forma do art. 97, da CF, sendo portanto, nulas, as decisões regionais de fls. 78/80 e 92/96. Recurso provido. Decisão: Por unanimidade, conhecer do recurso e dar-lhe provimento para, anulando as decisões regionais, determinar a remessa dos autos ao Eg. Tribunal Regional do Trabalho de origem, a fim de que seja submetida a questão de inconstitucionalidade ao Plenário daquela Corte, proferindo, em seguida, a Turma daquele Regional nova decisão, como entender de direito. TST, 2ª T., RR 66457/92.9, *in* DJU 25.2.94, p. 2.710.

4) Multa. Embargos declaratórios. À luz do art. 678, I, *c*, n. 1, da CLT, compete ao Pleno do TRT processar e julgar "em última instância" os recursos das multas impostas pelas respectivas Turmas. Logo, irrecorrível para o TST decisão de Turma de Regional que impõe multa em embargos declaratórios. Recurso não conhecido. TST, 1ª T., RR-159.044/95.4, *in* DJU 13.12.96, p. 50.453.

5) CC. Constitucional. Competência. TRT/Juiz Federal. A JCJ, proferindo sentença, resta exaurida sua jurisdição. Ao TRT cabe, no recurso, se achar que houve incompetência, anular julgado. Em seguida, suscitar o conflito. Se não for anulada a sentença e o Juiz Federal for compelido a prolatar outra, haverá duas sentenças, o que é impossível. STJ, 3ª Seç., CC-8357-5, *in* DJU 10.6.96, p. 20.266.

6) Petição inicial deferida. Processo extinto sem julgamento do mérito. O deferimento da petição inicial pressupõe o preenchimento dos requisitos legais. Assim sendo, se o Relator, na apreciação da ação, entende ser insatisfatório documento do próprio Tribunal oferecido como prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda, impõe-se, em face do previsto no art. 284 do CPC, a prévia concessão de prazo

ao Autor para que tenha chance de sanar a irregularidade. Recurso ordinário provido. TST, SBDI2-RO-AR-180.717/95.9, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.504.

7) Multa. Crédito trabalhista não satisfeito na época própria. Artigos 652, letra "d", e 678, II, letra "c", da CLT. 1. Os arts. 652, letra "d", e 678, II, letra "c", da CLT não autorizam às JCJs e aos TRTs aplicação das multas ali previstas, pois tais dispositivos não conferem ao juiz o poder de legislar sobre as hipóteses de sua incidência. Para a sua captação, é mister que haja norma expressa anteriormente prevendo os atos ilícitos sujeitos à penalidade legal. 2. A incidência de multa a título de recomposição do valor real do crédito trabalhista não satisfeito em época própria, traduz-se em dar-lhe natureza jurídica diversa, porque tal penalidade tem o caráter de sanção pela prática de ato ilícito. TST, 3ª T., RR-142.462/94.1, *in* DJU 1.9.95, p. 27.713.

8) Mandado de segurança, Ato de Presidente de Tribunal Regional do Trabalho. Competência do próprio Tribunal, ainda que a questão não se refira a litígio entre empregado e empregador. Lei Complementar 35, art. 21, V. STJ, 2ª Seção, CC-18.629, *in* DJU de 24.11.97, p. 61.091.

Art. 679. Aos Tribunais Regionais não divididos em Turmas, compete o julgamento das matérias a que se refere o artigo anterior, exceto a de que trata o inciso 1 da alínea "c" do item I, como os conflitos de jurisdição entre Turmas.

NOTA

1) *Este artigo bem poderia ser simples parágrafo do artigo anterior. Em verdade, já é tempo de se modernizar a CLT, não só quanto à essência, mas, também, quanto à forma.*

O Dec.-lei n. 229, de 28.2.67, autorizou o Executivo a elaborar nova CLT. Até agora, isto não se fez, o que lamentamos.

Art. 680. Compete, ainda, aos Tribunais Regionais ou suas Turmas:

a) determinar às Varas do Trabalho e aos juízes de direito a realização dos atos processuais e diligências necessárias ao julgamento dos feitos sob sua apreciação;

b) fiscalizar o cumprimento de suas próprias decisões;

c) declarar a nulidade dos atos praticados com infração de suas decisões;

d) julgar as suspeições argüidas contra seus membros;

e) julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas;

f) requisitar às autoridades competentes as diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições;

g) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, as demais atribuições que decorram de sua jurisdição.

NOTA

1) *Redação dada pela Lei n. 5.442, de 24 de maio de 1968.*

2) *As atribuições reunidas no artigo em epígrafe são inerentes a qualquer órgão judiciário de segundo grau.*

3) *A declaração de nulidade dos atos praticados que violem suas decisões não pode ser feita de ofício, pois a lei não previu a hipótese. É imprescindível a postulação da parte.*

4) *Noutro ponto serão examinadas, com mais vagar, as suspeições e as exceções de incompetência.*

SEÇÃO III
Dos Presidentes dos Tribunais Regionais

Art. 681. Os presidentes e vice-presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho tomarão posse perante os respectivos Tribunais.

NOTA

1) *Redação dada pela Lei n. 6.320, de 5 de abril de 1976. O texto revogado não mais se coadunava com o nosso ordenamento jurídico e com a organização judiciária decorrente das normas específicas da Constituição Federal.*

Art. 682. Competem privativamente aos presidentes dos Tribunais Regionais, além das que forem conferidas neste e no título e das decorrentes do seu cargo as seguintes atribuições:

I — revogado pela Lei n. 5.442, 24.5.68, DOU 28.5 e 4.6.68, LTr 32/349;

II — (Perdeu eficácia com a EC n. 24/99).

III — dar posse aos Juízes do Trabalho e aos Juízes substitutos e conceder férias e licenças aos mesmos;

IV — presidir às sessões do Tribunal;

V — presidir às audiências de conciliação nos dissídios coletivos;

VI — executar suas próprias decisões e as proferidas pelo Tribunal;

VII — convocar suplentes dos juízes do Tribunal, nos impedimentos destes;

VIII — representar ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho contra juízes titulares das Varas do Trabalho e juízes substitutos nos casos previstos no art. 727 e seu parágrafo único;

IX — despachar os recursos interpostos pelas partes;

X — requisitar às autoridades competentes, nos casos de dissídio coletivo, a força necessária, sempre que houver ameaça de perturbação da ordem;

XI — exercer correição, pelo menos uma vez por ano, sobre as Varas do Trabalho ou parcialmente, sempre que se fizer necessário, e solicitá-la, quando julgar conveniente, ao presidente do Tribunal de Justiça, relativamente aos juízes de Direito investidos na administração da Justiça do Trabalho;

XII — distribuir os feitos, designando os juízes que os devem relatar;

XIII — designar, dentre os funcionários do Tribunal e das Varas do Trabalho existentes em uma mesma localidade, o que deve exercer a função de distribuidor;

XIV — assinar as folhas de pagamento dos juízes e servidores do Tribunal.

§ 1º Na falta ou impedimento do titular da Vara do Trabalho e do substituto da mesma localidade, é facultado ao presidente do Tribunal Regional designar substituto de outra localidade, observada a ordem de antigüidade entre os substitutos desimpedidos.

§ 2º (Perdeu eficácia com a EC n. 24/99).

§ 3º (Perdeu eficácia com a EC n. 24/99).

NOTA

1) *Redação de conformidade com a Lei n. 3.440, de 27 de agosto de 1958.*

2) *A maioria das disposições deste artigo, sobre a competência privativa do presidente do Tribunal Regional, dispensa quaisquer comentários. Registremos, aqui, a superfluidade ou a desnecessidade de itens como presidir as sessões do Tribunal, executar suas próprias decisões etc.*

3) *Compete ao presidente exercer correição, pelo menos uma vez por ano, sobre as Varas, ou parcialmente sempre que se fizer necessário. Nos Tribunais desdobrados em Turmas, a presidência está sobrecarregada de funções e trabalhos vários. Poder-se-ia dar a função corregedora ao vice-presidente. A correição de que se trata aqui é a geral ou ordinária, conceituada por* Pedro Nunes *como ato ou efeito de ato pelo qual o corregedor inspeciona cartórios dos ofícios de Justiça (*in *"Dicionário de Tecnologia Jurídica").*

A Lei n. 6.904/81 criou no TRT da 2ª Região os cargos de Corregedor e de Vice-Corregedor.

4) *Há Tribunais do Trabalho em que o presidente delega ao vice-presidente a atribuição de despachar recursos interpostos pelas partes. Trata-se de prática manifestamente contrária à lei. O inc. IX, deste artigo, não admite qualquer dúvida a respeito deste ponto. Compete, privativamente, ao presidente do Tribunal Regional do Trabalho despachar os recursos.*

5) *Dispõe o inc. XI, do artigo sob comentário, que a competência correicional é do presidente do Tribunal Regional do Trabalho.*

É este o momento oportuno para fazermos ligeira digressão sobre o instituto da correição. Sua natureza jurídica ainda é controvertida. Para uns, é genuíno recurso; para outros, é algo que se assemelha a recurso ou que não passa do exercício do direito de petição, assegurado pelo inc. XXXIV do art. 5º, da Constituição Federal. Como se vê, na doutrina não é matéria pacífica.

Na lista dos recursos, existente na lei ou nesta Consolidação, a correição parcial não aparece como recurso. Logo, não o é. Admitimos ser um remédio processual usado quando a lei não prevê recurso contra o ato tumultuador do processo.

Nos Regimentos Internos dos Tribunais Regionais há disposições sobre correição parcial e todas elas, em sua essência, não diferem entre si. Só pode ser oferecida contra vícios de atividade (expressão chiovendiana) ou "errores in procedendo"; não é ela admitida contra os vícios de Juízo ("errores in iudicando"). Admite-se a apresentação da correição parcial contra atos perturbadores da regular preordenação dos atos processuais tanto na Vara como nos Tribunais Regionais. O Regimento Interno da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, no art. 2º, I, é muito clara sobre esse ponto.

Em nenhum caso a correição é recebida como um meio preventivo; tem, sempre, como objeto, um erro já verificado nos autos.

As corregedorias regionais não recebem reclamações contra decisões definitivas das Varas ou dos Juízos de Direito com jurisdição trabalhista, inclusive aquelas que forem proferidas nos processos de execução, porque são impugnáveis por outras vias previstas na lei.

O pedido de correição, depois de pagos os emolumentos devidos, é recebido pela presidência do Tribunal que manda ouvir o juiz no qüinqüídio mencionado no art. 185, do CPC. É certo que, a respeito deste ponto, há provimento do Tribunal Superior estabelecendo o prazo de 10 dias prorrogável por mais cinco, a juízo do Corregedor.

JURISPRUDÊNCIA

1) Não cabe Reclamação Correicional contra ordem de seqüestro, com base no Provimento n.03/98, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, quando o núcleo da controvérsia não diz respeito à observância da ordem de preferência no pagamento de precatórios, mas ao fato de que a matéria questionada já foi objeto de anterior apreciação e decisão da Corte (CPC, art. 471, *caput*).TST, pleno, AG-RC 519.204/1998.2 *in* DJU de 1.9.2000, p.340.

2) A correição parcial é medida cabível em face de pronunciamentos que importem em inversão tumultuária de atos processuais do procedimento, desde que irrecorríveis. Sua finalidade não obstante ser de correção de atos ou omissão do Juiz, não pode, em hipótese alguma, ser considerada sucedâneo do recurso. Diante de tal contexto, se o despacho contra o qual o agravante se insurge tem natureza jurídica de decisão interlocutória, só pode ser reformado pelo Tribunal *ad quem* em recurso contencioso a ser interposto no momento oportuno (art.893 parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho) circunstância esta que conduz à inviabilidade da via correicional para tanto. Por unanimidade de votos, negar provimento ao agravo. TRT 2ª Reg., SDI, Ag. Reg.00512/2000.6 *in* DJSP de 30.6.00. p. 208.

3) O art. 102 da LOMAN que disciplina a eleição dos cargos de direção dos Tribunais e fixa período do mandato em dois anos foi recebido pela Constituição de 1988. Precedente do STF: MS 20.911, *in* RTJ 128/1.141. A matéria é, portanto, própria do Estatuto da Magistratura. CF, art. 93, Inconstitucionalidade do § 2º do art. 10 e das expressões "no curso do triênio" do § 9º do referido art. 10 do Regimento Interno do TRT 1ª Região, na redação da Emenda Regimental n. 01/92, de 26.11.92. STF, ADIn 841-2, Pleno, *in* Rev. LTr 58-11/1.333 (novembro de 1994).

4) Tribunal Regional do Trabalho, não dispondo de personalidade jurídica, não possui capacitação para recorrer contra decisão em processo de Correição Parcial. TST, SDI, Ag-RC 46.606/92.0, *in* Rev. LTr, janeiro de 1993, p. 81.

5) Mandado de segurança impetrado por empresa contra decisão de primeira instância sustando a transferência de empregado efetivada após reintegração obtida em tutela antecipada. O fundamento da decisão foi o entendimento de que, ao conceder liminar sustando condição não constante da reclamatória, o juiz pode estar incorrendo em tumulto processual e, neste caso, a ação cabível é a reclamação correicional e não o mandado de segurança. TST, SBDI2, ROMS 605.799/1999 *in* DJU de 13.8.2001 (*in* Bol. de Decisões do TST n. 9, de 27.8.2001 via internet)

6) Tratando-se, a reclamação correicional, de processo originário desta colenda Corte, em verificando-se a irregularidade de representação do advogado subscritor da ação, deve ser aplicado na hipótese o teor dos arts.13 e 284 do CPC, concedendo-se ao Requerente prazo razoável para o saneamento do vício. TST, pleno, AG-RC 703.418/2000.8 *in* DJU de 28.9.2001, p. 509.

Art. 683. Na falta ou impedimento dos presidentes dos Tribunais Regionais, e como auxiliares destes, sempre que necessário, funcionarão seus substitutos.

§ 1º Nos casos de férias, por trinta dias, licença, morte ou renúncia, a convocação competirá diretamente ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 2º Nos demais casos, mediante convocação do próprio presidente do Tribunal ou comunicação do secretário deste, o presidente substituto assumirá imediatamente o exercício, ciente o presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

NOTA

1) *Tem o artigo a redação recebida do Dec.-lei n. 8.737, de 19 de janeiro de 1946, quando o presidente do Tribunal não tinha um vice-presidente, cargo que só foi criado pelo Dec.-lei n. 9.797, de 9 de setembro de 1946. O substituto do presidente é, portanto, o vice-presidente.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Juiz convocado. *Quorum.* Lei Orgânica da Magistratura (LOMAN). O § 1º do art. 118 da Lei Complementar n. 35, de 14.03.79, fora derrogado em virtude do sistema estabelecido com a nova redação dada a este artigo pela Lei Complementar n. 54, de 22.12.86. Via de conseqüência, não mais subsiste o inciso V daquele § 1º, pelo que a convocação de juízes presidentes de Junta de Conciliação e Julgamento para substituírem em Tribunal Regional do Trabalho não se limita apenas àqueles da sede da região respectiva. TST, 2ª T., RR-40377/91.4, *in* DJU 25.8.95, p. 26428.

SEÇÃO IV

Dos Juízes Representantes Classistas dos Tribunais Regionais

Arts. 684 a 689. Perderam eficácia com a EC n. 24/99.

CAPÍTULO V

DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SEÇÃO I

Disposições Preliminares

Art. 690. O Tribunal Superior do Trabalho, com sede na Capital da República e jurisdição em todo o território nacional, é a instância suprema da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. O Tribunal funciona na plenitude de sua composição ou dividido em turmas, com observância da paridade de representação de empregados e empregadores.

NOTA

1) *Tem o artigo a redação dada pelo Dec.-lei n. 2.244, de 23 de junho de 1954.*

2) *O Dec.-lei n. 1.237, de 2 de maio de 1939, organizou a Justiça do Trabalho e criou o Conselho Nacional do Trabalho, antecessor do atual Tribunal Superior do Trabalho. Em 1946, a Lei n. 9.797, de 9 de setembro, extinguiu os Conselhos Regionais e Nacional do Trabalho e instituiu os Tribunais Superior e Regionais do Trabalho. O parágrafo único, do artigo em epígrafe, com o texto dado pela Lei n. 2.244, já citada, desdobrou o Tribunal Superior do Trabalho em Turmas.*

3) *O TST, pela Resolução Administrativa n. 22/89, adaptou sua estrutura às disposições da Lei n. 7.701, de 22.12.88, (seções especializadas em dissídios individuais e coletivos).*

A Lei n. 7.701, de 21 de dezembro de 1988, autorizou a divisão do Tribunal Superior do Trabalho em duas seções especializadas em dissídios coletivos e individuais do trabalho. No mesmo sentido, o inciso XI do art. 93 da Constituição Federal, de 1988.

Arts. 691 e 692. Revogados pelo Dec.-lei n. 8.737, 19 de janeiro de 1946, LTr 10/30.

SEÇÃO II

Da Composição e Funcionamento do Tribunal Superior do Trabalho

Art. 693. O Tribunal Superior do Trabalho compõe-se de dezessete (EC n. 24/99) juízes, com a denominação de Ministros, sendo: (*as* alíneas *a* e *b* perderam eficácia com a superveniência da CF/88, art. 111).

§ 1º Dentre os juízes togados do Tribunal Superior do Trabalho, alheios aos interesses profissionais, serão eleitos o presidente, o vice-presidente e o corregedor, além dos presidentes das turmas, na forma estabelecida em seu regimento interno.

§§ 2º e 3º (Perderam a eficácia com a EC n. 24/99).

NOTA

1) *O § 1º do art. 111 da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, elevou o número de Ministros do*

Tribunal Superior do Trabalho para 27. A Lei n. 7.701, de 21.12.88, dividiu esse Tribunal em Turmas e Seções especializadas em dissídios individuais e coletivos do trabalho, sendo cada uma delas com atribuições jurisdicionais da competência do Tribunal Pleno.

2) *A Constituição Federal, no § 1º do art. 111, diz que o Ministro do TST deve ser brasileiro, o que abrange tanto o nato como o naturalizado. Isto posto, a exigência do artigo sob comentário perdeu validade.*

Em consonância com o § 3º, do art. 12, da CF, só os Ministros do Supremo Tribunal Federal devem ser brasileiros natos.

3) *A composição do TST é objeto do § 1º do art. 111, da Constituição Federal, o que impossibilita qualquer mudança nesse particular, pela via da lei ordinária.*

4) *O título que a Carta Constitucional dá aos juízes do TST é o de Ministro (§ 1º do art. 111).*

5) *A nomeação do Ministro do TST tem de ser previamente aprovada pelo Senado Federal. Quis, assim, o legislador, demonstrar o alto apreço em que tem o TST.*

6) *Os Juízes do TST escolhem o presidente, o vice-presidente, o corregedor e os presidentes de Turmas. Segundo o Regimento Interno do TST — baixado pela Resolução Administrativa n. 313/96 (*in *DJU de 8.7.96), o presidente, o vice-presidente e o corregedor-geral serão eleitos por dois anos, em escrutínio secreto, na primeira sessão do último mês a findar e tomarão posse na última sessão do referido mês, vedada a reeleição (art. 30). Essa norma regimental não contraria o disposto nos arts. 94 e 102, da Lei Orgânica da Magistratura Nacional.*

7) *Com fulcro no art. 102, I, "d" e § 1º da Constituição Federal c/c art. 21, VI, da LOMAN, o Supremo Tribunal Federal assentou o entendimento não ser ele competente para conhecer originariamente de mandado de segurança contra atos de outros tribunais, como se infere da leitura de sua Súmula n. 624.*

Art. 694. Ver art. 111, § 1º da CF/88.

Art. 695. Suprimido pelo DL n. 9.797, 9.9.46, DOU 11.9.46, LTr 10/260.

Art. 696. Importará em renúncia o não comparecimento do membro do Tribunal, sem motivo justificado, a mais de três sessões ordinárias consecutivas.

§ 1º Ocorrendo a hipótese prevista neste artigo, o presidente do tribunal comunicará imediatamente o fato ao Ministro da Justiça, a fim de que seja feita a substituição do juiz renunciante, sem prejuízo das sanções cabíveis.

§ 2º Para os efeitos do parágrafo anterior, a designação do substituto será feita dentre os nomes constantes das listas de que trata o § 2º do art. 693.

NOTA

1) *A Constituição Federal de 1988, alterou a composição do Tribunal Superior do Trabalho: (EC n. 24/99): dezessete ministros, dos quais onze escolhidos dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, integrantes da carreira da magistratura trabalhista, três dentre advogados e três dentre membros do Ministério Público do Trabalho.*

2) *O inciso I do § 1º do art. 111 da Constituição Federal, possibilita a ascensão ao TST de qualquer magistrado do trabalho, desde que togado, e isto independentemente da sua posição na carreira. Um Juiz do Trabalho pode, em face do que diz a lei, ser levado diretamente ao Tribunal Superior. O mesmo raciocínio fazemos em relação ao procurador da Justiça do Trabalho.*

Art. 697. Em caso de licença, superior a trinta dias, ou de vacância, enquanto não for preenchido o cargo, os Ministros do Tribunal poderão ser substituídos mediante convocação de Juízes, de igual categoria, de qualquer dos Tribunais Regionais do Trabalho, na forma que dispuser o Regimento do Tribunal Superior do Trabalho.

NOTA

1) *Redação dada pela Lei n. 6.289, de 11.12.75. O texto revogado só admitia a convocação de juízes do Tribunal sediado em Belo Horizonte.*

Art. 698. Suprimido pelo DL n. 8.737, 19.1.46, DOU 21 e 30.1.46, LTr 10/30.

Art. 699. O Tribunal Superior do Trabalho não poderá deliberar, na plenitude de sua composição, senão com a presença de, pelo menos, nove de seus juízes, além do presidente.

Parágrafo único. As Turmas do Tribunal, compostas de 5 (cinco) juízes, só poderão deliberar com a presença de, pelo menos, três de seus membros, além do respectivo presidente, cabendo também a este funcionar como relator ou revisor nos feitos que lhe forem distribuídos, conforme estabelecer o regimento interno.

Art. 700. O Tribunal reunir-se-á em dias previamente fixados pelo presidente, o qual poderá, sempre que for necessário, convocar sessões extraordinárias.

Art. 701. As sessões do Tribunal serão públicas e começarão às 14 horas, terminando às 17 horas, mas poderão ser prorrogadas pelo presidente em caso de manifesta necessidade.

§ 1º As sessões extraordinárias do Tribunal só se realizarão quando forem comunicadas aos seus membros com 24 horas, no mínimo, de antecedência.

§ 2º Nas sessões do Tribunal os debates poderão tornar-se secretos, desde que, por motivos de interesse público, assim resolver a maioria de seus membros.

NOTA

1) *O TST dividiu-se em duas Seções: de dissídios individuais e de dissídios coletivos. Cada uma delas, em sessão plenária substitui o Pleno do TST no julgamento e sua matéria específica.*

O Pleno do TST é competente para julgar inconstitucionalidade de lei (v. art. 4º da Lei n. 7.701, de 21.12.88).

JURISPRUDÊNCIA

1) Não cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho, contra decisão proferida em processo administrativo por Tribunal Regional do Trabalho, ainda que nele seja interessado magistrado. TST, OE, RO-MA-643/89.6, *in* DJU 21.2.92, p. 1.770.

2) Súmula n. 624 do STF — Não compete ao Supremo Tribunal Federal conhecer originariamente de mandado de segurança contra atos de outros tribunais. Legislação: CF, art. 102, I, *d* e § 1º; LOMAN, art. 21, VI.

SEÇÃO III

Da Competência do Tribunal Pleno

Art. 702. Revogado tacitamente pela Lei n. 7.701, de 21.12.88, que define a competência do Pleno, das seções especializadas de dissídios individuais e coletivos do trabalho e das Turmas. Transcrevemos, em seguida, os arts. 2º, 3º, 4º e 5º desse diploma legal porque se ocupam da competência de todo o Tribunal Superior do Trabalho.

"Art. 2º Compete à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa:

I — originariamente:

a) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever suas próprias sentenças normativas, nos casos previstos em lei;

b) homologar as conciliações celebradas nos dissídios coletivos de que trata a alínea anterior;

c) julgar as ações rescisórias propostas contra suas sentenças normativas;

d) julgar os mandados de segurança contra os atos praticados pelo Presidente do Tribunal ou por qualquer dos Ministros integrantes da seção especializada em processo de dissídio coletivo; e

e) julgar os conflitos de competência entre Tribunais Regionais do Trabalho em processos de dissídio coletivo.

II — em última instância julgar:

a) os recursos ordinários interpostos contra as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em dissídios coletivos de natureza econômica ou jurídica;

b) os recursos ordinários interpostos contra as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho em ações rescisórias e mandados de segurança pertinentes a dissídios coletivos;

c) os Embargos Infringentes interpostos contra decisão não unânime proferida em processo de dissídio coletivo de sua competência originária, salvo se a decisão atacada estiver em consonância com precedente jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou da Súmula de sua jurisprudência predominante;

d) os Embargos de Declaração opostos aos seus acórdãos e os Agravos Regimentais pertinentes aos dissídios coletivos;

e) as suspeições argüidas contra o Presidente e demais Ministros que integram a seção, nos feitos pendentes de sua decisão;

f) os Agravos de Instrumento interpostos contra despacho denegatório de recursos ordinários nos processos de sua competência.

Art. 3º Compete à Seção de Dissídios Individuais julgar:

I — originariamente:

a) as ações rescisórias propostas contra decisões das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho e suas próprias, inclusive as anteriores à especialização em seções; e

b) os mandados de segurança de sua competência originária, na forma de lei.

II — em única instância:

a) os agravos regimentais interpostos em dissídios individuais; e

b) os conflitos de competência entre Tribunais Regionais e aqueles que envolvem Juízes de Direito investidos da Jurisdição trabalhista e Juntas de Conciliação e Julgamento em processos de dissídio individual.

III — em última instância:

a) os recursos ordinários interpostos contra decisões dos Tribunais Regionais em processos de dissídio individual de sua competência originária;

b) os embargos interpostos às decisões divergentes das Turmas ou destas com decisão da Seção de Dissídios Individuais, ou com enunciado da Súmula e as que violarem literalmente preceito de lei federal ou da Constituição da República;

c) os agravos regimentais de despachos denegatórios dos Presidentes das Turmas, em matéria de embargos, na forma estabelecida do Regimento Interno;

d) os Embargos de Declaração opostos aos seus acórdãos;

e) as suspeições argüidas contra o Presidente e demais Ministros que integram a seção, nos feitos pendentes de julgamento; e

f) os Agravos de Instrumento contra despacho denegatório de recurso ordinário em processo de sua competência.

Art. 4º É da competência do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho:

a) a declaração de inconstitucionalidade ou não de lei ou de ato normativo do Poder Público;

b) aprovar os enunciados da Súmula da jurisprudência predominante em dissídios individuais;

c) julgar os incidentes de uniformização da jurisprudência em dissídios individuais;

d) aprovar os procedentes da jurisprudência predominante em dissídios coletivos;

e) aprovar as tabelas de custas e emolumentos, nos termos da lei; e

f) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as atribuições administrativas previstas em lei ou na Constituição Federal.

Art. 5º As Turmas do Tribunal Superior do Trabalho terão cada uma, a seguinte competência:

a) julgar os Recursos de Revista interpostos de decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, nos casos previstos em lei;

b) julgar, em última instância, os Agravos de Instrumento dos despachos de Presidente de Tribunal Regional que denegarem seguimento a Recursos de Revista, explicitando em que efeito a Revista deve ser processada, caso providos;

c) julgar, em última instância, os agravos regimentais; e

d) julgar os Embargos de Declaração opostos aos seus acórdãos.

NOTA

1) *A expressão "única instância" equivale a competência originária.*

2) *A Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988, no art. 102, declara competir originariamente ao Supremo Tribunal Federal julgar a ação direta ou inconstitucionalidade de uma lei ou de ato normativo federal ou estadual. Todavia, um juiz pode recusar-se a aplicar a lei a um caso concreto por considerá-la inconstitucional.*

Consoante o art. 4º da Lei n. 7.701, de 21.12.88, compete ao Pleno do Tribunal Superior do Trabalho declarar a inconstitucionalidade ou não de uma lei ou de ato normativo do Poder Público.

De lembrar-se que o inciso X do art. 52 da Carta Magna declara competir ao Senado Federal suspender a execução, no todo ou em parte, de lei declarada inconstitucional por sentença definitiva do Supremo Tribunal Federal.

Por oportuno, invocamos a Súmula n. 293 do STF: "São inadmissíveis embargos infringentes contra decisão em matéria constitucional submetida ao plenário dos Tribunais".

3) *Quando os sindicatos instauram instância de dissídio coletivo, abrangendo trabalhadores espalhados por área superior à da jurisdição dos Tribunais Regionais, a competência para julgar tais feitos é do TST. Cabe-lhe, outrossim, estender ou rever suas próprias decisões normativas. Como um corolário dessa atribuição legal, é dado ao TST homologar os acordos celebrados em dissídios, com a prefalada base territorial. De notar que, ainda na hipótese, as negociações entre as partes, na esfera administrativa, competem à Secretaria das Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho.*

4) *Compete à seção especializada em dissídios coletivos, ou seção normativa, julgar os mandados de segurança impetrados contra atos praticados pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.*

5) *O Regimento Interno do TST, nos arts. 386* usque *393, dispõe sobre o julgamento dos casos de impedimento, suspeição e incompetência. Debateremos a matéria mais longamente, ao apreciar o art. 801, desta Consolidação.*

6) *O parágrafo único do art. 1º da Lei n. 7.701, de 21.12.88, diz que o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho disporá sobre a constituição e o funcionamento de cada uma das seções especializadas bem como sobre o número, composição e funcionamento das respectivas Turmas. O assunto é alcançado pelo inciso XI do art. 93 da Constituição Federal. "Nos Tribunais, com número superior a vinte e cinco julgadores, poderá ser constituído órgão especial, com o mínimo de onze e máximo de vinte e cinco membros, para o exercício das atribuições administrativas e jurisdicionais da competência do Tribunal Pleno".*

7) *É da competência do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovar os enunciados da súmula da jurisprudência predominante em dissídios individuais.*

8) *Custas e emolumentos têm natureza de taxas e, por isso, sua fixação se faz, obrigatoriamente, por meio de lei. Foi o que decidiu o Supremo Tribunal Federal, no julgamento, a 20.4.90, do Recurso Extraordinário n. 116.208-2 (*in *Rev. LTr 54-7/870).*

Deriva desse acórdão ser inconstitucional a letra "e", do art. 4º, da Lei n. 7.701, de 21.12.88, que autorizava o Pleno do TST a aprovar tabelas de custas e emolumentos.

A Lei n. 9.289/96 tem por objeto as custas e emolumentos na Justiça Federal e, por isso mesmo, é inaplicável à Justiça do Trabalho, onde continua a viger o Decreto-lei n. 779/69, o qual, no inciso V, do seu art.1º, isenta do pagamento das custas apenas a União, devendo os Estados, Distrito Federal, os Municípios e as autarquias ou fundações de direito público federais, estaduais ou municipais pagá-las ao final do processo.

JURISPRUDÊNCIA

1) A intervenção da União, em feito já julgado pela segunda instância e pendente de embargos, não desloca o processo para o Tribunal Federal de Recursos. Súmula n. 518, do STF (CF/69, art. 122).

2) Súmula n. 225 do STJ — Compete ao Tribunal Regional do Trabalho apreciar recurso contra sentença proferida por órgão de primeiro grau da Justiça do Trabalho, ainda que para declarar-lhe a nulidade em virtude de incompetência.

3) Alcance do art. 9º da Lei n. 5.584/70. 1. O preceito não colide com o do art. 702, inciso II, da CLT. O conflito é aparente. 2. A autorização legal refere-se à contrariedade do pedido feito nas razões recursais e não, necessariamente, do lançado na peça vestibular, a enunciado da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho. TST, Pleno, AG-E-RR-7.706/85.1, *in* DJU de 31.3.89, pág. 7.201.

4) Nulidade. Decisão desfundamentada. Hipótese em que a Turma não registra os motivos que a levaram a declarar a especificidade dos paradigmas. 1. A Turma, ao examinar o conhecimento de recurso de revista, está obrigada a registrar os motivos que a levaram a declarar a especificidade ou não dos paradigmas apresentados para a demonstração do conflito de teses. Não o fazendo, a irregularidade é passível de correção via embargos de declaração. 2. A recusa da Turma em sanar vício no julgado, acusado mediante a oposição de embargos declaratórios, resulta na nulidade da decisão. 3. Embargos conhecidos e acolhidos. TST, SEDI, E-RR-86485/93.8, *in* DJU 8.11.96, p. 43.421.

SEÇÃO IV

Da Competência da Câmara de Justiça do Trabalho

Arts. 703 a 705. Suprimidos pelo DL n. 8.737, 19.1.46, DOU 21 e 30.1.46, LTr 10/30.

SEÇÃO V

Da Competência da Câmara de Previdência Social

Art. 706. Suprimido pelo DL n. 8.737, 19.1.46, DOU 21 e 30.1.46, LTr 10/30.

SEÇÃO VI

Das Atribuições do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

Art. 707. Compete ao presidente do Tribunal:

a) presidir às sessões do Tribunal, fixando os dias para a realização das sessões ordinárias e convocando as extraordinárias;

b) superintender todos os serviços do Tribunal;

c) expedir instruções e adotar as providências necessárias para o bom funcionamento do Tribunal e dos demais órgãos da Justiça do Trabalho;

d) fazer cumprir as decisões originárias do Tribunal, determinando aos Tribunais Regionais e aos demais órgãos da Justiça do Trabalho a realização dos atos processuais e das diligências necessárias;

e) submeter ao Tribunal os processos em que tenha de deliberar e designar, na forma do regimento interno, os respectivos relatores;

f) despachar os recursos interpostos pelas partes e os demais papéis em que deva deliberar;

g) determinar as alterações que se fizerem necessárias na lotação do pessoal da Justiça do Trabalho, fazendo remoções *ex officio* de servidores entre os Tribunais Regionais, Varas do Trabalho e outros órgãos, bem como conceder as requeridas que julgar convenientes ao serviço, respeitada a lotação de cada órgão;

h) conceder licenças e férias aos servidores do Tribunal, bem como impor-lhes as penas disciplinares que excederem da alçada das demais autoridades;

i) dar posse e conceder licença aos membros do Tribunal, bem como conceder licenças e férias aos presidentes dos Tribunais Regionais;

j) perdeu a eficácia com a Constituição/46.

Parágrafo único. O presidente terá um secretário, por ele designado dentre os funcionários lotados no Tribunal, e será auxiliado por servidores designados nas mesmas condições.

NOTA

1) *Tem o artigo a redação do tempo em que a Justiça do Trabalho não integrava, ainda, o Poder Judiciário, pois era, apenas, um órgão administrativo. Esta a razão por que seu conteúdo não se harmoniza, inteiramente, com a legislação posterior à CLT.*

*O art. 42 do Regimento Interno do TST, baixado pela Resolução n. 40-A/93 (*in *DJU de 23.11.93, págs. 25129 e seguintes) confere à Presidência trinta e nove atribuições, das quais destacamos as seguintes:* a) *dirigir os trabalhos do Tribunal e presidir as sessões do Tribunal Pleno, órgão especial e seções especializadas, propondo e submetendo as questões, apurando o resultado da votação e proclamando-os, com designação do relator do acórdão, se for o caso. O Presidente votará por último e seu voto será prevalente em caso de empate;* b) *distribuir os feitos aos Ministros do Tribunal, na forma do art. 122 deste Regimento, assinando a ata respectiva, ainda quando realizada a distribuição pelo sistema eletrônico de processamento de dados;* c) *cumprir e fazer cumprir as decisões proferidas pelo Órgão Especial e Seções Especializadas, inclusive determinando aos Tribunais Regionais e Juízes do 1º grau a realização de atos processuais e diligências necessárias;* d) *decidir as postulações dos servidores sobre assuntos de natureza administrativa;* e) *encaminhar à Presidência da República as listas tríplices resultantes da indicação do Colégio Eleitoral para Ministro Classista, titular e suplente, respectivamente, representante dos trabalhadores ou empregadores e as listas dos Ministros Togados;* f) *despachar os pedidos de desistência dos recursos e das ações manifestados após a publicação do acórdão prolatado pelo órgão especial ou Seções especializadas;* g) *enviar ao Congresso Nacional, após aprovação pelo Órgão Especial, projetos de lei de interesse da Justiça do Trabalho em matéria de sua competência constitucional;* h) *decidir durante as férias coletivas e feriados pedidos de liminar em mandados de segurança, em medidas cautelares, pedidos de* habeas corpus *e outras medidas que reclamem urgência;* i) *decidir os pedidos de suspensão de segurança e de decisão em cautelar inominada (arts. 375 e 376 deste Regimento);* j) *decidir pedido de carta de sentença e assiná-la.*

2) *V. Ato PR/TST n. 1.554, de 30.10.92, uniformizando procedimentos para a expedição de precatórios e ofícios requisitórios referentes às condenações transitadas em julgado, contra a União Federal (administração direta, autarquias e fundações públicas).*

3) *Conforme a Súmula n. 635, do Supremo Tribunal Federal, incumbe ao Presidente do TST decidir o pedido de medida cautelar em recurso extraordinário ainda pendente do seu juízo de admissibilidade. Legislação: CPC, art. 800, parágrafo único. Nesse mesmo diapasão, observa-se que essa mesma Corte Supremo assentou a Súmula n. 634 de que não lhe compete conceder medida cautelar para dar efeito suspensivo a recurso extraordinário que ainda não foi objeto de juízo de admissibilidade na origem. Legislação: CPC, art. 800, parágrafo único.*

4) *A alínea "j" perdeu eficácia com a Constituição de 1946, considerando que o TST passou a integrar o Poder Judiciário. Assim, não está mais o seu Presidente obrigado a fazer tal relatório ao Ministro do Trabalho. V. Regimento Interno do TST.*

SEÇÃO VII

Das Atribuições do Vice-Presidente

Art. 708. Compete ao vice-presidente do Tribunal:

a) substituir o presidente e o corregedor em suas faltas e impedimentos;

b) suprimido pela L. n. 2.244, 23.6.54, DOU 30.6.54.

Parágrafo único. Na ausência do presidente e do vice-presidente, será o Tribunal presidido pelo juiz togado mais antigo, ou pelo mais idoso quando igual a antigüidade.

NOTA

1) *A alínea "b" foi suprimida pela Lei n. 2.244, de 23 de junho de 1954.*

2) *Reza o art. 43 do Regimento Interno do TST, de 23.11.93, que compete ao Vice-Presidente: substituir o Presidente em suas férias, ausências e impedimentos; cumprir as delegações do Presidente; indicar os auxiliares de sua confiança para integrar seu gabinete, atribuindo-lhes as gratificações previstas na tabela oficial.*

Incumbe, ainda, ao Vice-Presidente, o exercício da Presidência da Turma que integrar e, nessa função, não participará dos embargos interpostos contra deci-

são de Turma e de relatar na seção especializada em dissídios individuais os agravos regimentais interpostos contra os despachos denegatórios.

SEÇÃO VIII

Das Atribuições do Corregedor

Art. 709. Compete ao Corregedor, eleito dentre os Ministros togados do Tribunal Superior do Trabalho:

I — exercer funções de inspeção e correição permanente com relação aos Tribunais Regionais e seus presidentes;

II — decidir reclamações contra os atos atentatórios da boa ordem processual praticados pelos Tribunais Regionais e seus presidentes, quando inexistir recurso específico;

III — revogado pela L. n. 5.442, 24.5.68, DOU 28.5 e 4.6.68, LTr 32/349.

§ 1º Das decisões proferidas pelo Corregedor, nos casos do artigo, caberá o agravo regimental, para o Tribunal Pleno.

§ 2º O Corregedor não integrará as Turmas do Tribunal, mas participará, com voto, das sessões do Tribunal Pleno, quando não se encontrar em correição ou em férias, embora não relate nem revise processos, cabendo-lhe, outrossim, votar em incidente de inconstitucionalidade, nos processos administrativos e nos feitos em que estiver vinculado por visto anterior à sua posse na Corregedoria.

NOTA

1) *O inc. III, que admitia recurso, ao Corregedor, das decisões dos presidentes dos Tribunais Regionais em execução de sentença, foi revogado pela Lei n. 5.442, de 24 de maio de 1968.*

2) *Há quem defenda a tese de que as funções do Corregedor-Geral, de inspeção e correição permanente, com relação aos Tribunais Regionais, vulnera o art. 113 da Constituição Federal, o qual lhes assegura autonomia administrativa. Este ponto não é focalizado com muita clareza pelo dispositivo constitucional. De conseqüência, o que se contém no artigo em epígrafe não pode ser fulminado de inconstitucionalidade. Na prática, o Corregedor — se for prudente, no uso dos seus poderes específicos — será sempre útil ao bom andamento dos serviços da Justiça do Trabalho.*

Nos termos do Regimento Interno do TST, de 23.11.93, arts. 46, 47 e 48, compete ao Corregedor-Geral: submeter à apreciação do órgão especial o Regimento da Corregedoria-Geral e suas alterações; exercer funções de inspeção e correição permanente ou periódica, ordinária ou extraordinária, geral ou parcial; decidir reclamações contra atos atentatórios à boa ordem processual, praticados pelos Tribunais Regionais, seus Presidentes e Juízes, quando inexistir recurso específico; expedir provimentos para disciplinar os procedimentos a serem adotados pelos órgãos judiciários da Justiça do Trabalho.

Das decisões do Corregedor-Geral, cabe agravo regimental para as Seções especializadas (de dissídios individuais ou de dissídios coletivos), cabendo ao Corregedor-Geral apresentar o processo em mesa para julgamento.

3) *As providências determinadas pelo Corregedor terão a forma de provimentos ou de despachos. Os primeiros são atos com objetivos regulamentares e os segundos têm em mira casos concretos.*

4) *A Resolução Administrativa n. 503/98 (*in *DJU de 23.4.98, pág. 87) do Órgão Especial do TST ordenou a republicação do regimento interno da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, aprovado pela Resolução n. 75/94, em razão das modificações posteriores introduzidas pelas Resoluções ns. 407/97 e 502/98.*

Cabe ao Corregedor, além de outras funções, "decidir reclamações contra atos atentatórios à boa ordem processual, praticados pelos Tribunais Regionais, seus Presidentes e Juízes, quando inexistir recurso processual específico".

A petição da reclamação correcional deve conter: a indicação do Ministro Corregedor-Geral a que é dirigida; qualificação do autor e a indicação da autoridade a que se refere a impugnação; o fato e os fundamentos jurídicos do pedido; o pedido, com suas especificações; a indicação das provas necessárias à instrução dos fatos alegados; data e assinatura do autor ou seu representante.

A petição, obrigatoriamente, há de ser instruída com a certidão de inteiro teor, ou cópia reprográfica autenticada, da decisão ou despacho reclamado, das peças em que se apoiou a decisão, ou dos documentos relativos ao procedimento impugnado.

É de cinco dias o prazo para a reclamação correcional, contados da publicação do ato ou despacho no órgão oficial, ou da ciência inequívoca pela parte dos fatos relativos à impugnação.

A inicial subscrita por advogado deve ser acompanhada do respectivo mandato, com poderes específicos.

Salvo o ponto referente ao prazo para o pedido de correição, o procedimento deste não merece críticas.

Parece-me um tanto exíguo o prazo de cinco dias a contar da publicação do ato ou da sua ciência. A distância que separa o TST dos Tribunais Regionais de Trabalho e as providências que cabe ao autor promover recomendam maior espaço de tempo.

Das decisões do Corregedor-Geral cabe agravo regimental no prazo de cinco dias.

Se omisso o Regimento em causa, são fontes subsidiárias o direito processual comum e o Regimento Interno do TST.

*Pelo Provimento n. 3, de 8.4.02 (*in *DJU de 10.4.02) o Corregedor- Geral da Justiça do Trabalho revogou expressamente os seguintes Provimentos: 5/2000; 1/2000; 2/1998; 1/1991; 1/1990; 2/1989; 1/1988 3/1984; 1/1983; 10/1980; 7/1980; 1/1978; 1/1977; 9/1975; 2/1973; 1/1973; 1/1972; 1/1968; 3/1965; 1/1964. Na precitada edição do Diário da Justiça da União o Ministro Corregedor-Geral revela as razões que o induziram a revogar todos os referidos Provimentos.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Reclamação Correicional. A natureza administrativa da Reclamação Correicional não enseja outro recurso senão o de agravo regimental para o Pleno. Conforme previsão legal a Corregedoria-Geral atua como primeira instância, já que tem a competência originária para julgar a respectiva Ação, exaurindo-se a atuação jurisdicional com a apreciação do Tribunal Pleno, a ser provocado por agravo regimental e funcionando como segunda instância. Agravo a que se nega provimento. TST, SDI, AI-RO-123.259/94.6, *in* DJU 15.3.96, p. 7304.

2) Agravo Regimental. Reclamação correicional. Incompetência da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho para a apreciação de atos praticados nos juízos de 1º grau pressupostos da medida. A observância das hipóteses legais de atuação da Corregedoria-Geral leva à conclusão de sua incompetência para a análise de atos presumidamente atentatórios à boa ordem processual, observados no âmbito de Juntas de Conciliação e Julgamento, que se encontram na esfera reservada de inspeção do Juiz-Presidente, da Corte Regional a cuja jurisdição estiverem submetidos aqueles juízos, consoante dispõe o art. 682, inciso XI, da CLT, ou ainda do Corregedor Regional, dada a autonomia administrativa dos Tribunais na organização de seus regimentos internos. Por outro lado, as atividades do Corregedor-Geral, elencadas nos arts. 5º e 6º do Regimento Interno da Corregedoria-Geral, que se revestem de caráter eminentemente administrativo ou correicional, estão sujeitas à preclusão temporal referida no art. 15 do mesmo diploma, onde se estabelece o prazo de cinco dias para a propositura da reclamação correicional, contados da data de publicação no órgão oficial do ato impugnado, fato inobservado na presente medida. Ademais, não foi atendido no ato de sua interposição o pressuposto relativo à inexistência de recurso específico a ser utilizado na satisfação dos interesses da parte, previsto nos arts. 709, II, da CLT e 13, *caput*, do Regimento Interno da Corregedoria-Geral, uma vez que o art. 167, I, n. 02, do Regimento Interno do 3º Regional prevê o cabimento de agravo regimental contra decisões do Corregedor Regional, recurso não utilizado pelo requerente. TST, SDI, AG-RC-153.701/94.6, *in* DJU 4.8.95, p. 22.823.

CAPÍTULO VI

DOS SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO

SEÇÃO I

Da Secretaria das Varas do Trabalho

Art. 710. Cada Vara do Trabalho terá uma secretaria, sob a direção de funcionário que o presidente designar, para exercer a função de chefe de secretaria, e que receberá, além dos vencimentos correspondentes ao seu padrão, a gratificação de função fixada em lei.

NOTA

1) *Sobre organização da Justiça do Trabalho ver Lei n. 409, de 1948, e Lei n. 5.794, de 1972.*

Art. 711. Compete à Secretaria das Varas do Trabalho:

a) o recebimento, a autuação, o andamento, a guarda e a conservação dos processos e outros papéis que lhe forem encaminhados;

b) a manutenção do protocolo de entrada e saída dos processos e demais papéis;

c) o registro das decisões;

d) a informação, às partes interessadas e seus procuradores, do andamento dos respectivos processos, cuja consulta lhes facilitará;

e) a abertura de vista dos processos às partes, na própria secretaria;

f) a contagem das custas devidas pelas partes, nos respectivos processos;

g) o fornecimento de certidões sobre o que constar dos livros ou do arquivamento da secretaria;

h) a realização das penhoras e demais diligências processuais;

i) o desempenho dos demais trabalhos que lhe forem cometidos pelo presidente da Vara, para melhor execução dos serviços que lhe estão afetos.

NOTA

1) *O chefe da Secretaria da Vara do Trabalho é peça de primordial importância no andamento de todos os processos. Cabe-lhe fiscalizar a realização de todos os atos indispensáveis à movimentação processual.*

2) *No art. 711 estão discriminadas as atribuições da Secretaria da Vara do Trabalho. Pena que ainda não se haja substituído essa designação por "cartório". A atual denominação é resquício da época em que a Justiça do Trabalho não passava de órgão administrativo.*

Art. 712. Compete especialmente aos chefes de Secretaria das Varas do Trabalho:

a) superintender os trabalhos da secretaria velando pela boa ordem do serviço;

b) cumprir e fazer cumprir as ordens emanadas do presidente e das autoridades superiores;

c) submeter a despacho e assinatura do presidente o expediente e os papéis que devam ser por ele despachados e assinados;

d) abrir a correspondência oficial dirigida à Vara do Trabalho e ao juiz titular, a cuja deliberação será submetida;

e) tomar por termo as reclamações verbais nos casos de dissídios individuais;

f) promover o rápido andamento dos processos, especialmente na fase de execução, e a pronta realização dos atos e diligências deprecadas pelas autoridades superiores;

g) secretariar as audiências da Vara do Trabalho, lavrando as respectivas atas;

h) subscrever as certidões e os termos processuais;

i) dar aos litigantes ciência das reclamações e demais atos processuais de que devam ter conhecimento, assinando as respectivas notificações;

j) executar os demais trabalhos que lhe forem atribuídos pelo presidente da Vara do Trabalho.

Parágrafo único. Os serventuários que, sem motivo justificado, não realizarem os atos, dentro dos prazos fixados, serão descontados em seus vencimentos, em tantos dias quanto os do excesso.

NOTA

1) *As atribuições do Chefe da Secretaria das Varas do Trabalho são numerosas e por demais complexas. É evidente que, sobretudo nas cidades populosas, não lhe é possível, sozinho, dar cabal desempenho a todas elas. Para tanto conta com vários auxiliares.*

Merece destaque especial a alínea "e", do artigo em epígrafe, e que diz respeito à tomada por termo das reclamações verbais, nos casos de dissídios individuais. Nem sempre o funcionário encarregado dessa delicada missão conhece suficientemente as normas legais específicas e, por isso, lavra um termo com tantas imperfeições que o pedido pode ser classificado de inepto. Os Tribunais deveriam adotar providências, especialmente em grandes centros como Rio de Janeiro, Recife, Belo Horizonte e outros, para que as reclamações verbais fossem recebidas por funcionários com bons conhecimentos jurídicos.

JURISPRUDÊNCIA

1) A advocacia é serviço público, igual aos demais, prestados pelo Estado. O advogado não é mero defensor de interesses privados, tampouco, é auxiliar do Juiz. Sua atividade, como "particular em colaboração com o Estado" é livre de qualquer vínculo de subordinação para com Magistrados e agentes do Ministério Público. O direito de ingresso e atendimento em repartições públicas (art. 89, VI, "c" da Lei n. 4.215) pode ser exercido em qualquer horário, desde que esteja presente qualquer servidor da repartição. A circunstância de se encontrar no recinto da repartição no horário de expediente ou fora dele — basta para impor ao serventuário a obrigação de atender ao advogado. A recusa de atendimento constituirá ato ilícito. Não pode o Juiz vedar ou dificultar o atendimento de advogado, em horário reservado a expediente interno. STJ, 1ª T., MS-1.275, *in* DJU 9.3.92, p. 2582.

SEÇÃO II
Dos Distribuidores

Art. 713. Nas localidades em que existir mais de uma Vara do Trabalho haverá um distribuidor.

Art. 714. Compete ao distribuidor:

a) a distribuição, pela ordem rigorosa de entrada, e sucessivamente a cada Vara do Trabalho, dos feitos que, para esse fim, lhe forem apresentados pelos interessados;

b) o fornecimento, aos interessados, do recibo correspondente a cada feito distribuído;

c) a manutenção de dois fichários dos feitos distribuídos, sendo um organizado pelos nomes dos reclamantes e o outro dos reclamados, ambos por ordem alfabética;

d) o fornecimento a qualquer pessoa que o solicite, verbalmente ou por certidão, de informações sobre os feitos distribuídos;

e) a baixa na distribuição dos feitos, quando isto lhe for determinado pelos juízes das Varas do Trabalho, formando, com as fichas correspondentes, fichários à parte, cujos dados poderão ser consultados pelos interessados, mas não serão mencionados em certidões.

Art. 715. Os distribuidores são designados pelo presidente do Tribunal Regional, dentre os funcionários das Varas do Trabalho e do Tribunal Regional, existentes na mesma localidade, e ao mesmo presidente diretamente subordinados.

NOTA

1) *O distribuidor é o servidor incumbido da divisão eqüitativa de trabalho entre as diversas Varas do Trabalho. Se não existisse esse processo de divisão do trabalho, fatalmente alguns juízes seriam mais procurados pelas partes do que outros e isto por motivos vários.*

No mesmo instante em que a reclamação dá entrada na Vara do Trabalho (através de uma secretaria ou protocolo), interrompe-se a prescrição. Na Justiça Comum essa interrupção é a partir da data do despacho do juiz ordenando a citação do réu; a parte recebe prazo de 10 dias para promover a citação; se a parte, nos cinco dias seguintes ao término do decêndio, requerer a prorrogação do prazo, este pode ser dilatado até 90 dias; se não ocorrer a citação nos prazos indicados, haver-se-á como não interrompida a prescrição (art. 219, do CPC).

2) *O distribuidor está diretamente subordinado ao Presidente do Tribunal, a quem cabe determinar todas as providências administrativas para que os feitos sejam distribuídos corretamente.*

SEÇÃO III
Do Cartório dos Juízos de Direito

Art. 716. Os cartórios dos Juízos de Direito, investidos na administração da Justiça do Trabalho têm, para esse fim, as mesmas atribuições e obrigações conferidas na Seção I às Secretarias das Varas do Trabalho.

Parágrafo único. Nos Juízos em que houver mais de um cartório, far-se-á entre eles a distribuição alternada e sucessiva das reclamações.

Art. 717. Aos escrivães dos Juízos de Direito, investidos na administração da Justiça do Trabalho, competem especialmente as atribuições e obrigações dos chefes de Secretaria das Varas; e aos demais funcionários dos cartórios, as que couberem nas respectivas funções, dentre as que competem às Secretarias das Varas do Trabalho, enumeradas no art. 711.

NOTA

1) *Os dois artigos não encerram matéria que necessite de esclarecimentos.*

Os escrivães dos cartórios recebem as mesmas atribuições que a CLT dá aos chefes de Secretaria das Varas do Trabalho, inclusive a de receber reclamações verbais.

SEÇÃO IV
Das Secretarias dos Tribunais Regionais

Art. 718. Cada Tribunal Regional tem uma secretaria, sob a direção do funcionário designado para exercer a função de secretário, com a gratificação de função fixada em lei.

Art. 719. Competem à Secretaria dos Tribunais além das atribuições estabelecidas no art. 711, para a Secretaria das Varas do Trabalho, mais as seguintes:

a) a conclusão dos processos ao presidente e sua remessa, depois de despachados, aos respectivos relatores;

b) a organização e a manutenção de um fichário de jurisprudência do Tribunal, para consulta dos interessados.

Parágrafo único. No regimento interno dos Tribunais Regionais serão estabelecidas as demais atribuições, o funcionamento e a ordem dos trabalhos de suas secretarias.

Art. 720. Competem aos Secretários dos Tribunais Regionais as mesmas atribuições conferidas no art. 712 aos Chefes de Secretaria das Varas, além das que lhes forem fixadas no regimento interno dos Tribunais.

NOTA

1) *A chefia da Secretaria de um Tribunal Regional, por força do disposto no Dec.-lei n. 409, de 25 de setembro de 1948, cabe a um diretor.*

De uma certa maneira, temos de reconhecer que, antes da incorporação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, a máquina administrativa das Varas e dos Tribunais era mais simples, despojada de burocracia.

2) *Têm os diretores dos Tribunais a mesma competência dada pelo art. 712 aos chefes de Secretaria das Varas, além das atribuições que o Regimento Interno desses mesmos Tribunais lhes atribuir.*

JURISPRUDÊNCIA

1**)** Mandado de Segurança. Ausência de direito líquido e certo. 1. A exigência da progressão por antigüidade e merecimento contida no ato deste Tribunal, que disciplinava a progressão funcional, anteriormente à Lei n. 8.112, de 11.12.90, era das mais justas, porque permitia que se promovesse também aqueles que, embora não mais antigos, tinham merecimento para ser promovidos, uma vez que os antigos não são, necessariamente, os mais dedicados ao serviço público. 2. O critério de merecimento adotado pela RA n. 13/89, do TST, pode não ter sido o mais justo, o mais perfeito, mas foi o critério que então se adotou, para não promover somente por antigüidade. O TST quis resguardar o critério, tradicional, do acesso tanto por antigüidade, que aplicou para preenchimento de metade das vagas, como por merecimento. Como a lei que criou os cargos de Inspetor de Segurança Judiciária (Lei n. 7.720/89) não estabeleceu que para preenchimento de todas as vagas deveriam ser aproveitados somente os mais antigos, não vejo como reconhecer aos que, dentre estes, não estavam entre os 15 (quinze) primeiros e que são os Impetrantes, o direito líquido e certo, isto é, translúcido e incontestável, às 15 (quinze) vagas restantes. Mandado de Segurança denegado. TST, OE, MS-89.2, *in* DJU 2.12.94, p. 33.297.

SEÇÃO V

Dos Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça Avaliadores

Art. 721. Incumbe aos Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça Avaliadores da Justiça do Trabalho a realização dos atos decorrentes da execução dos julgados das Varas do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, que lhes forem cometidos pelos respectivos Presidentes.

§ 1º Para efeito de distribuição dos referidos atos, cada Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador funcionará perante uma Vara do Trabalho, salvo quando da existência nos Tribunais Regionais do Trabalho, de órgão específico, destinado à distribuição de mandados judiciais.

§ 2º Nas localidades onde houver mais de uma Vara do Trabalho, respeitado o disposto no parágrafo anterior, a atribuição para o cumprimento do ato deprecado ao Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador será transferida a outro Oficial, sempre que, após o decurso de 9 (nove) dias, sem razões que o justifiquem, não tiver sido cumprido o ato, sujeitando-se o serventuário às penalidades da lei.

§ 3º No caso de avaliação, terá o Oficial de Justiça Avaliador, para cumprimento do ato, o prazo previsto no art. 888.

§ 4º É facultado aos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho cometer a qualquer Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador a realização dos atos de execução das decisões desses Tribunais.

§ 5º Na falta ou impedimento do Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador, o Juiz titular da Vara do Trabalho poderá atribuir a realização do ato a qualquer serventuário.

NOTA

1) *Redação dada pela Lei n. 5.442, de 24 de maio de 1968.*

2) *O oficial de justiça tem, no âmbito trabalhista, atribuições em menor número que o seu colega na Justiça Comum. Este participa das duas fases processuais: instrução e execução; aquele só participa da execução da sentença.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Concurso público. Anulação após nomeação e posse dos candidatos. Aplicação das Súmulas 20 e 21 do STF. Sem observância ao devido processo legal, não poderiam os impetrantes, nomeados e empossados e em pleno estágio probatório, ser exonerados dos respectivos cargos, via de decreto governamental consistente na anulação do concurso. Recurso provido. STJ, 2ª T., MS-121, *in* DJU 18.9.91, p. 2.788.

CAPÍTULO VII

DAS PENALIDADES

SEÇÃO I

Do "Lockout" e da Greve

Art. 722. Os empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do tribunal competente, ou que violarem, ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo, incorrerão nas seguintes penalidades:

a) multa de 100 a 1.000 valores de referência regionais;

b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;

c) suspensão, pelo prazo de dois anos a cinco anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional.

§ 1º Se o empregador for pessoa jurídica, as penas previstas nas alíneas "b" e "c" incidirão sobre os administradores responsáveis.

§ 2º Se o empregador for concessionário de serviço público, as penas serão aplicadas em dobro. Nesse caso, se o concessionário for pessoa jurídica, o presidente do tribunal que houver proferido a decisão poderá, sem prejuízo do cumprimento desta e da aplicação das penalidades cabíveis, ordenar o afastamento dos administradores responsáveis, sob pena de ser cassada a concessão.

§ 3º Sem prejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, durante o tempo de suspensão do trabalho.

NOTA

1) *V. Nota ao art. 856.*

2) *A alínea "a", do artigo em epígrafe, tem a redação dada pela Lei n. 6.205, de 29.4.75, combinada com o art. 7º da Lei n. 6.986, de 13.4.82. O resto do texto data de 1943, quando entrou em vigor a CLT e ainda existia a Constituição outorgada de 1937, que dispensava tratamento excepcionalmente duro às greves e ao "lockout".*

3) *O "lockout" é a cessação coletiva das atividades, por iniciativa do próprio empregador, para exercer pressão sobre o Poder Público, de preferência, a fim de obter alguma vantagem ou para conseguir a revogação de ato considerado prejudicial às empresas. Trata-se de processo de luta muito pouco usado em nosso País e mesmo no estrangeiro. Em todo caso, observe-se que, no "lockout", tem o empregador de pagar aos empregados os salários integrais. Entendemos que o "lockout" não pode ser exercido nos setores econômicos em que, por serem essenciais ao bem-estar coletivo, é vedada a greve.*

O art. 9º da Constituição Federal que tem por objetivo o direito de greve, é omissa no que se refere ao "lockout".

A nova Lei de Greve (Lei n. 7.783, de 28.6.89) no seu art. 17, proíbe o "lockout".

4) *A Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, dispõe em seu art. 17: "Fica vedada a paralisação das atividades por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados ("lockout"). "Reza o parágrafo único desse dispositivo que, na ocorrência dessa paralisação, têm os empregados direito à percepção dos salários durante o período da cessação do trabalho.*

Por outras palavras, o "lockout", com o objetivo enunciado, acarreta, apenas, ao empregador, a obrigação de pagar os salários dos seus empregados.

5) *No direito anterior, era passível de prisão o empregador que dificultasse a execução de sentença normativa (art. 29 da Lei n. 4.330, de 1º.6.64). A lei vigente, de n. 7.783, de 28.6.1989, limita-se a dizer que, na hipótese, ficam os empregados com o direito de deflagrar uma greve.*

Quanto a nós, acrescentamos que os interessados poderão, ainda, optar pelo ajuizamento da ação de cumprimento prevista no art. 872, da CLT.

6) DO DIREITO DE GREVE

Reza o art. 9º da CF: "É assegurado o direito de greve competindo aos trabalhadores e empregadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da Lei".

A Constituição anterior também assegurava o direito de greve, no inciso XXI do art. 165, mas proibia-a nos serviços públicos e atividades essenciais definidas em lei.

A Carta Política de 1988 autoriza a cessação coletiva do trabalho em qualquer setor de atividade econômica. No tocante às atividades essenciais, exige apenas, prévias providências para que sejam atendidas as necessidades inadiáveis da comunidade.

Deduz-se desse preceito constitucional (§ 1º do art. 9º acima transcrito) que as atividades vinculadas ao bem-estar, ou melhor à sobrevivência da sociedade, obrigam os grevistas a organizarem-se previamente para que sejam satisfeitas as já referidas necessidades inadiáveis do todo social.

A Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989, veio regulamentar o exercício do direito de greve.

Cotejada com a Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, perde ela em objetividade, precisão dos fins da cessação coletiva do trabalho e em transparência do intuito de subordinar, aos interesses da coletividade, as reivindicações dos trabalhadores.

Em várias oportunidades, declaramos que a Lei n. 4.330, expurgada das prescrições conflitantes com a Constituição Federal, promulgada a 5 de outubro de 1988, poderia ser recebida pela nova ordem constitucional. Eliminando-se as disposições que proíbem a greve nos serviços públicos e essenciais, tornar-se-ia perfeitamente conciliável com novo texto fundamental. Muitos de seus aspectos coincidem com os da Lei n. 7.783.

6.1) *O art. 1º da Lei de Greve repete o que se contém no "caput" do art. 9º da Lei Maior. "É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender".*

Interpretar-se esse dispositivo isoladamente, sem associá-lo às demais normas aninhadas na Lei em tela, chega-se à conclusão de que os trabalhadores agirão licitamente se abandonarem coletivamente o serviço porque a linha de ônibus, de que se servem, não obedece ao horário prefixado ou para protestar contra a má qualidade de água que abastece suas casas.

Ora, o legislador infraconstitucional — embora de maneira um tanto obscura — deixa patente que o objetivo de uma greve — deve ser de natureza profissional e, portanto, vinculado à relação de trabalho.

Se assim não fosse, ficaria sem sentido o que se prescreve no art. 3º: "Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso à via arbitral, é facultada a cessação coletiva".

É evidente que a negociação com os empregadores ou o recurso à arbitragem têm, como antecedente obrigatório, a natureza trabalhista do motivo do litígio.

Se o antecedente for outro, de índole política por exemplo, não cabe ao empregador negociar a respeito com os assalariados nem propor a nomeação de árbitros para a contenda coletiva.

Ademais disso, tal conflito sairia da órbita da competência da Justiça do Trabalho porque esta, por força do preceituado no art. 114 da Constituição, tem de "conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores".

Esta linha de argumentação nos conduz à certeza de que a paralisação coletiva do trabalho, por motivos não profissionais, não goza da proteção do art. 7º da Lei: "Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. Parágrafo único — É vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14".

6.2) *O art. 2º fala dos pressupostos da legitimidade da greve. Nada a comentar porque todas as correntes doutrinárias entendem que o legítimo exercício do direito de greve decorre dos seguintes atributos: temporária e pacífica, total ou parcial.*

6.3) *Consoante o art. 4º, cabe à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.*

Não basta a diretoria de uma entidade comunicar a quem quer que seja, especialmente à Justiça do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho que a categoria está em greve. Para que a lei seja cumprida, terá de fazer prova da realização da assembléia indicada, ou melhor, determinada no art. 4º.

Segundo o disposto no parágrafo primeiro do artigo em foco, o estatuto do sindicato é que estabelecerá o quorum *para validade da decisão da assembléia e se o voto será secreto ou a descoberto por aclamação.*

Nos termos do parágrafo 2º do art. 4º, inexistindo entidade sindical, os trabalhadores ficam autorizados a constituir Comissão de negociação com as mesmas atribuições do sindicato. Terá ela o poder de representação dos grevistas.

6.4) *O art. 6º arrola os direitos dos grevistas, sem exclusão de outros, tais como a formação de piquetes para conseguir adesões ao movimento grevista, a arrecadação de fundos, mas em nenhuma hipótese "as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa".*

O bloqueio do acesso ao estabelecimento industrial ou comercial autoriza o empregador a solicitar a quem de direito força policial para deixar livre a via pública aos trabalhadores que não desejarem participar da greve.

6.5) *O art. 8º veio confirmar o que já sustentamos anteriormente: as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho que admitiam a instauração da instância do dissídio coletivo por iniciativa do Ministério Público do Trabalho foram recebidas pela nova Constituição Federal, o que explica a inserção do supracitado artigo na Lei de Greve: "A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes (patrão ou empregados) ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão".*

A decisão da Justiça do Trabalho põe fim à greve, como também o acordo extrajudicial entre as partes. É o que diz o art. 14: "Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho".

6.6) *O art. 9º da Lei recomenda ao sindicato ou à Comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, a manter em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deteriorização irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. Não havendo acordo a respeito, é assegurado ao empregador o direito de contratar diretamente os serviços necessariamente a que se refere este artigo.*

É a norma mais objetiva que o art. 9º da Constituição Federal. Esta só se preocupou com os serviços essenciais à vida da comunidade; deixou de lado a sobrevivência da empresa de trabalho cujo equipamento não pode paralisar.

O artigo, aqui sob análise, silencia quanto às sanções a que poderiam estar sujeitos os grevistas que se recusam a proteger os bens e equipamentos da empresa.

Como decorrência do preceito, terão as empresas de trabalho contínuo de organizar equipes de socorro constituídas de elementos estranhos aos quadros do seu pessoal para que, numa emergência, conservem sua maquinaria em movimento.

6.7) *Diz o art. 10 serem serviços ou atividades essenciais: tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; serviços funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicações; guarda, uso, controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; processamento de dados ligados a serviços essenciais, controle de tráfego aéreo; compensação bancária.*

O art. 11 está articulado com o art. 10. Reza que nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. E considera necessidades inadiáveis aquelas que, não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. Se esse artigo 11 for desrespeitado "o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis" acrescenta o art. 12. Como irá ele garantir a satisfação da necessidade inadiável da população, não esclarece a lei. Requisição de pessoal nos termos da Constituição? Usar seu próprio pessoal ou contratar a mão-de-obra necessária?

Ainda a respeito das atividades essenciais, têm as entidades sindicais ou Comissões de trabalhadores o dever de comunicar aos empregadores, com antecedência mínima de setenta e duas horas, a decisão de paralisar o trabalho.

Na ocorrência de greve em setor de atividades essenciais, é lícito ao Tribunal do Trabalho, com apoio no art. 12 da Lei n. 7.783, de 28.6.89, determinar a prestação de serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da população.

A desobediência a essa ordem judicial autoriza a empresa a contratar os empregados que julgar necessários, ficando o sindicato coordenador da cessação coletiva responsável pelos danos sofridos pela empresa ou por qualquer usuário de seus serviços ou produtos.

6.8) *Dispõe o art. 14: "Constitui abuso de direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho".*

Trata-se de regra que se harmoniza com tudo que se encerra na Lei Fundamental e com as tradições do direito do trabalho prático.

Mas, o parágrafo único do mesmo dispositivo abre duas exceções a essa norma: "Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso de exercício do direito de greve a paralisação que: I — tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condições; II — seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho".

Se o empregador descumpre cláusula ou condição, o interessado ou interessados deveriam recorrer à Justiça, mediante ação de cumprimento prevista no art. 872 da CLT. Este raciocínio não ocorreu ao legislador e, agora, "legem habemus".

O inciso II do artigo em tela não se refere, de modo expresso, às condições e circunstâncias imperantes no momento em que se concluiu o pacto coletivo ou se prolatou a sentença normativa em processo de dissídio coletivo, o que caracterizaria a cláusula "rebus sic stantibus". Alude ao fato ou acontecimento que venham modificar a relação de trabalho. Decorrentemente, diz respeito à essência da relação de trabalho a elevação do custo de vida no período? Já dissemos, certa feita, que a relação do trabalho é o núcleo das obrigações e direitos derivados do contrato de trabalho. Não é exagero dizer-se que o empregado tem direito de preservar o poder aquisitivo de que era dotado seu salário quando do acordo ou prolação de sentença.

Trata-se de ponto que os doutrinadores e os aplicadores da Lei irão aclarar com certeza. Até lá, permanecerá a incerteza de ser abusiva, ou não, a greve deflagrada porque o custo de vida subiu de 1 ou mais por cento, desde a data do acordo ou sentença.

6.9) *É silente a Lei quanto à remuneração relativa aos dias de greve.*

No direito comparado, observa-se que este fato não é disciplinado por meio de lei. Cabe às partes envolvidas no conflito, decidir sobre o pagamento ou não durante os dias da cessação coletiva do trabalho.

Contudo, observa-se que o TST tem se inclinado a aceitar como válidos os descontos no período de férias os dias parados por greve considerada abusiva pela Justiça. Argumenta-se que, se, por um lado, o art. 130 da CLT permite ao empregador o desconto, de forma proporcional, das faltas injustificadas do período aquisitivo de férias do obreiro, por outro, o exercício do direito de greve, conquanto esteja assegurado na Carta Maior, faculta ao empregador reconhecer os dias de paralisação como faltas injustificadas, quando o movimento for declarado abusivo. Assim sendo, está se formando o entendimento de que não merece censura o procedimento adotado pelo empregador de descontar do período de férias os dias de paralisação por conta de movimento paredista, porque, com respaldo no mencionado art. 130. Ainda que assim não fosse, argumenta-se que o art. 7º da Lei n. 7.783/89 dispõe que "a participação em greve suspende o contrato de trabalho", o que significa dizer que em não havendo execução do contrato de trabalho, decorre a impossibilidade de computar, para qualquer efeito, o período em que perdurou a causa suspensiva. Desta feita, na ocorrência da greve, não são devidos os salários dos dias de paralisação, até porque inexiste prestação de serviços. Tampouco, contabiliza-se esse período de paralisação para efeito de aquisição do direito às férias.

6.10) *O art. 16 da Lei informa que a greve do servidor público terá de ser regulada por lei complementar como o quer o inciso VII do art. 37 da Carta Magna.*

Enquanto não se regulamenta esse inciso constitucional, a greve do servidor público é ilegal, segundo decisões iterativas do Supremo Tribunal Federal.

6.11) *O "lockout" é proibido no art. 17 se o seu objetivo for o de frustrar negociação com os empregados ou de dificultar o atendimento de suas reivindicações.*

"Contrario sensu", se o objetivo do "lockout" for diferente, é ele permitido.

6.12) *Concluindo estas considerações em torno da Lei n. 7.783, de 20.06.89, entendemos que ela não se afasta das linhas traçadas pela Constituição, pois*

não cria qualquer obstáculo ao exercício do direito de greve. Suas imperfeições são amenizáveis ou corrigíveis pela doutrina e pela jurisprudência.

Como a CF declara que compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercer o direito de greve, há quem imagine que o titular deste direito é o trabalhador e não o sindicato que o representa.

Reconhecemos que o constituinte não foi feliz na redação do dispositivo que vimos estudando nestas linhas. Mas, do conjunto das normas relacionadas com o conflito coletivo de trabalho temos de concluir que a verdadeira intenção do constituinte foi o de entregar ao sindicato a titularidade do direito em causa.

Desde logo, cumpre-nos assinalar que, em doutrina e no direito comparado, prevalece a tese de ser, o sujeito do direito de greve, o sindicato, pois só ele tem condições de coordenar as ações dos trabalhadores susceptíveis de desaguar num movimento paredista.

Na Constituição, há dois dispositivos que corroboram nossa posição diante do assunto. No art. 8º é afirmado que o sindicato é partícipe obrigatório das negociações coletivas, as quais, como é óbvio, sempre precedem a composição final de interesses ou greve. Não seria lógico que o constituinte exigisse a presença do sindicato nas negociações e o afastasse na deflagração da greve.

No art. 114, também da CF, é dito que, caso malogrem as negociações coletivas, tem o sindicato a faculdade de suscitar o dissídio coletivo.

De tudo isso se conclui que a correta interpretação do "caput" do art. 1º é a seguinte: os trabalhadores em assembléia geral promovida por seu sindicato, decidem sobre o instante em que irão entrar em greve.

A exegese por nós esposada afina-se com os interesses da ordem pública jurídica, pois, o sindicato como o coordenador e responsável pelo movimento grevista terá de arcar com as conseqüências de um eventual comportamento ilegal. Só ele tem condições de ser réu numa ação de perdas e danos e não o grupo amorfo de trabalhadores.

Mais uma vez somos forçados a proclamar a infelicidade da constituinte no texto que deu ao art. 1º sob estudo, ao fixar que cabe aos trabalhadores decidir sobre os interesses que serão defendidos pela greve.

Pensar-se que esses interesses podem ser de qualquer natureza — econômica, política, profissional, subversiva etc. — é adotar método pouco ortodoxo de interpretação de uma carta constitucional. O texto enfocado deve ser apreciado em suas vinculações com o todo disciplinado na Lei Maior.

Senão, vejamos.

Diz o art. 114 ser a Justiça do Trabalho competente para julgar litígios entre trabalhadores e empregadores. É claro que esses conflitos não serão motivados por questões políticas, isto é, porque, em verdade, os trabalhadores abraçam determinada ideologia política e, os patrões, uma outra.

O homem, como trabalhador, é detentor de um feixe de interesses de caráter profissional; como membro da sociedade política — diz a Constituição — seu instrumento de ação é a agremiação partidária.

Infere-se do contexto constitucional que a greve há de ter sempre, como causa, um interesse profissional.

Se o sindicato ou os trabalhadores, atuando em setor essencial, não providenciam previamente o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, tem o empregador o direito de usar todos os recursos para que isto seja feito e o Poder Público, nas emergências, não pode nem deve omitir-se.

Na hipótese, estará o Estado traindo os fins que justificam sua existência se não acudir, prontamente, aos apelos do empregador desejoso de satisfazer as necessidades inadiáveis da coletividade.

Para encerrar esta ordem de considerações sobre o preceituado no art. 9º, cumpre-se pôr em destaque a faculdade que a CLT confere ao Presidente do Tribunal Regional do Trabalho ou ao Ministério Público de instaurarem a instância do dissídio coletivo que desembocou num impasse ou numa greve.

A Constituição não determina que o sindicato — só ele — tem a prerrogativa de requerer a instauração do processo de dissídio coletivo. Em razão disso, subsistem as disposições dos supracitados diplomas legais que atribuem a mesma faculdade ao Presidente do Tribunal e ao Ministério Público.

Aqueles que se dizem dominados pelos mais puros ideais de liberdade, devem compreender que o regime do sindicato único repercute fundamente em todo o direito coletivo do trabalho e obriga o Estado a ter nele presença mais marcante do que se fora outra a estrutura sindical.

Incorreu a Assembléia Constituinte em séria contradição. Derramou-se em normas e mais normas em favor da democracia e, no que tange ao sindicalismo, adotou uma fórmula ou um modelo que não condiz com o próprio regime político que consagrou.

JURISPRUDÊNCIA

1) Orientação Jurisprudencial n. 10 da SDC do TST. Greve abusiva não gera efeitos. É incompatível com a declaração da abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

2) Orientação Jurisprudencial n. 11 da SDC do TST. Greve. Imprescindibilidade de tentativa direta e pacífica da solução do conflito.Etapa negocial prévia. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

3) Orientação Jurisprudencial n. 1 da SDC. Acordo coletivo. Descumprimento. Existência de ação própria. Abusividade de greve deflagrada para substituí-la. O ordenamento legal vigente assegura a via da ação de cumprimento para as hipóteses de inobservância de norma coletiva em vigor, razão pela qual é abusivo o movimento grevista deflagrado em substituição ao meio pacífico próprio para a solução do conflito.

4) Orientação Jurisprudencial n. 12, SDC, do TST. Greve. Qualificação jurídica. Ilegitimidade ativa ad causam do sindicato profissional que deflagra o movimento. Não se legitima o sindicato profissional a requerer judicial-mente a qualificação legal de movimento paredista que ele próprio fomentou.

5) Orientação Jurisprudencial n. 38, SDC, do TST. Greve. Serviços essenciais. Garantia das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento. É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei n. 7.783/89.

6) A jurisprudência desta col. Corte tem entendido que, para a deflagração de greve, mesmo no caso de mora salarial, são necessários o cumprimento dos requisitos dos arts. 3º e 4º, *caput*, § 1º da Lei n. 7.783/89, assim como a comprovação do sindicato condutor do movimento. TST, SDC, RO-DC- 338.436/97.9.

6) Recurso ordinário. Greve. Estabilidade no emprego. O descumprimento de convenção coletiva pelo empregador não justifica, por si só, a deflagração da greve. A utilização da greve deverá resultar da intransigência patronal em apresentar as razões que o levaram a faltar com o respeito ao acordo coletivo, e a negociar fórmulas para solucionar o conflito coletivo. Apurando-se que deu ciência aos professores, pais e alunos, dos motivos que ensejaram a desobediência do contrato (alteração de política monetária com a implantação da URV) que procurou resolver o impasse e que o sindicato repeliu a negociação, apressando-se em deflagrar o movimento paredista, caracteriza-se sua abusividade. TST, SDC, RO-DC-139.811/94.5, *in* DJU 29.9.95, p. 32111.

7) O ato de deflagrar greve é incompatível com o ajuizamento de ação com o propósito de pedir sua abusividade. É uma demonstração de que o sindicato profissional não está convicto da legalidade dos procedimentos adotados. Processo que se extingue, sem julgamento do mérito, na forma do art. 267, incisos IV e VI, do CPC. TST, SDC, RO-DC-347.370/97.0, Acórdão 1.652/97. STJ, 3ª Seç., CC-19794, *in* DJU 20.4.98, p. 16.

8) Justa causa. Participação pacífica em greve. A participação pacífica na greve que posteriormente foi considerada ilegal, não revela, por si só, motivo para a dispensa por justa causa. É indiscutível que o empregador detém o poder de comando e o livre arbítrio, mas não pode a atitude empresarial atingir uma minoria, em flagrante desrespeito ao princípio da isonomia. TST, 4ª T., ED-RR-141.733/94.8, *in* DJU 9.8.96, p. 27362.

9) Ações lesivas a direitos trabalhistas individuais, tal como a ação de representantes do Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários que colocaram alguns veículos na frente da empresa, impedindo a entrada e saída de carros, bem como o desempenho das funções dos empregados, não configura crime contra a organização do trabalho susceptível de fixar a competência da Justiça Federal, prevista no art. 109, VI, da Constituição Federal. Conflito conhecido. Competência do Juízo Estadual, o suscitado. STJ, 3ª Seç., CC-19.794, *in* DJU 20.4.1998, p. 16.

Art. 723. (Revogado pela Lei n. 9.842, de 7.10.99).

NOTA

1) *O artigo supra fora praticamente revogado pela Lei n. 4.330, de 1º.6.64, a qual autorizava a greve depois de satisfeitas as exigências por ela estabelecidas. Destarte, não mais se fazia mister a prévia autorização do Tribunal competente para que a cessação coletiva de trabalho se revestisse de legalidade, como se diz no artigo sob comentário. A Lei n. 7.783, de 28.6.89, regulando o exercício do direito de greve, estabelece que cabe ao sindicato representativo dos trabalhadores convocar a assembléia para deliberação sobre a suspensão do serviço. O "quorum" para validade da decisão e a forma de votar serão disciplinados pelos estatutos da entidade. Onde não houver sindicato, os trabalhadores constituirão uma comissão que os representará nas negociações com os empregadores e na Justiça do Trabalho. Em se tratando de atividade essencial, o pré-aviso da greve aos empregadores será de 72 horas e naquelas que não forem essenciais — 48 horas.*

Será abusiva a greve que não obedecer às prescrições da Lei, hipótese em que o trabalhador se expõe a sanções civis, criminais e trabalhistas.

A paralisação do trabalho, sob a liderança de um sindicato profissional, acarreta danos a uma ou a muitas empresas e, conforme a natureza da atividade econômica atingida, até a própria comunidade sofre prejuízos.

Seja lá qual for a extensão da greve em desobediência à lei, o sindicato responsável pelo fato terá de indenizar aqueles que tiverem sido prejudicados por seu ato.

Se, em desobediência à determinação do Tribunal, o sindicato de empregados recusar-se a ordenar o retorno ao trabalho, é passível de multa diária, depois de vencido prazo razoável para cumprimento do preceito (v. § 4º do art. 461 do CPC).

Os repertórios de jurisprudência já apresentam casos de sindicatos condenados a ressarcir os danos causados por sua ação ilícita.

Vem o Tribunal Superior do Trabalho decidindo, iterativamente, no sentido de considerar abusiva a greve que se deflagra na vigência de uma sentença normativa ou pacto coletivo. Recusa-se, outrossim, a conhecer processo de dissídio coletivo que não tenha sido precedido de uma tentativa de conciliação mediante negociação coletiva.

2) *Dispõe o art. 9º da Constituição Federal de 1988: "É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º — A Lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. § 2º — Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da Lei".*

O novo Estatuto da greve não se revela tão preciso quanto à lei anterior no tocante aos direitos e deveres dos grevistas.

Os servidores públicos estão autorizados pela Constituição a declarar-se em greve (inciso VII do art. 37) mas nos termos e nos limites definidos em lei complementar.

Ver o que dizemos, no item seguinte, sobre a legalidade da greve do servidor público.

A Lei n. 7.783, de 28.6.89, especifica as atividades e serviços considerados essenciais em que se admite a greve, mas os trabalhadores, ficam obrigados a organizar comissões para atender às necessidades inadiáveis da coletividade.

Não satisfeita essa exigência legal é a greve classificada como abusiva.

É certo, outrossim, que o TST vem, sistematicamente, negando o pagamento dos salários relativos ao período de paralisação, seja a greve abusiva ou não (RO-DC-176.976/95.4, in *DJU 15.12.95; RO-DC184.652/95.7,* in *DJU 3.5.96; RO-DC-141.106/94.4,* in *DJU 7.12.95).*

3) GREVE DO FUNCIONALISMO PÚBLICO

Consoante o disposto no inciso VII do art. 37, "o direito de greve (do servidor público) será exercido em termos e limites definidos em lei complementar".

Pela primeira vez, na história do nosso direito, é o funcionário público autorizado a promover uma greve.

No direito comparado prevalece a tese da proibição da greve do servidor público.

Nosso País não se serviu da experiência internacional e preferiu trilhar o caminho oposto. O futuro dirá se a escolha foi acertada.

O que nos parece indiscutível, neste momento, é que o legítimo exercício do direito de greve pelo servidor público tem de aguardar a edição de uma lei complementar que venha dizer os termos em que esse exercício será admitido e quais os limites que lhe pretende fixar.

Não estará o legislador ofendendo a disposição constitucional sob exame se: a) obrigar os interessados a dar ciência prévia de suas reivindicações ao Poder Público; b) a decisão deve ser tomada em assembléia geral por escrutínio secreto; c) declarar ilegal a greve que desatender a tais exigências ou que desobedecer a uma decisão judicial.

Vem prevalecendo no Supremo Tribunal Federal a tese de que, enquanto não for regulamentado o dispositivo constitucional que assegura ao funcionário público o direito de greve, será ilegal o exercício deste.

*Pela Instrução Normativa n. 1, de 19.7.96 (*in *DOU 23.7.96), o Advogado-Geral da União, com apoio no art. 42, incisos I e XIII, da Lei Complementar n. 73, de 10.2.93, no parágrafo único do art. 32 do Dec. n. 1.480, de 3.5.95, estabeleceu que, nos casos em que a União, autarquia ou fundação pública forem citadas em causa cujo objeto seja a indenização por interrupção da prestação de serviços a cargo da administração pública federal, será obrigatória a denunciação à lide dos servidores que tiverem concorrido para o evento.*

Essa diretriz administrativa se funda, também, nos artigos 121 e 122, §§ 1º, 2º e 3º da Lei n. 8.112, de 11.12.90.

JURISPRUDÊNCIA

1) Greve. Pagamento do correspondente aos dias da paralisação. Acolhendo cânone do Direito Internacional do Trabalho, a Lei n. 7.783/89 estabelece, no art. 7º, que a participação em greve suspende o contrato de trabalho. Conseqüentemente, não tendo havido acordo a respeito nem decisão do Tribunal do Trabalho que apreciou a greve, não está sujeito o empregador ao pagamento do correspondente aos salários dos dias da paralisação. TST, 3ª T., RR-93.575/94, *in* DJU 10.2.95, p. 2114.

2) Greve. Não abusividade. O não-pagamento dos salários nos prazos previstos em lei autoriza a deflagração de movimento paredista, sem que o mesmo possa ser declarado abusivo, por força do disposto no art. 1.092, do CC. TRT, 15ª Reg., Seç. Esp., Proc. 38/96, *in* Tr. do Dir., agosto-96, p. 64.

3) Greve. Serviço postal. Atividade não-essencial. A Lei n. 7.783/89, no seu art. 11, parágrafo único, dá o conceito de atividades essenciais, quais sejam, aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. O serviço de postagem, embora relevante, não pode ser considerado como essencial, pois a sua suspensão temporária não traz nenhum perigo iminente à sobrevivência, à saúde ou à segurança da população. De outro lado, o legislador, no artigo 10, da Lei de Greve, enumerou as atividades que considera como essenciais, não incluindo o serviço postal. Os vários incisos desse artigo não são meramente exemplificativos. O preceito é taxativo quanto às atividades essenciais. Logo, só será tida como atividade essencial, quando estiver ela prevista na lei. Esse princípio, aliás, é da tradição do Direito, valendo lembrar o direito penal: não há crime sem lei que o defina (art. 1º, Código Penal). Cumpridas as formalidades legais para a deflagração do movimento, não há como enquadrar a greve como abusiva. TST, SDC, DC154.685/94.4, *in* DJU 17.2.95, p. 2883.

4) Dissídio coletivo. Greve. A não observância dos requisitos dispostos na Lei n. 7.783/89, como a convocação válida da categoria e a marcação da data da paralisação, torna abusiva a greve. Recurso ordinário conhecido e provido. TST, SDC, RO-DC 68528/93.9, *in* DJU 29.4.94, p. 9801.

5) Dissídio Coletivo. Greve declarada abusiva. Concessão de estabilidade provisória. Recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho. Carência de interesse processual. 1 — O deferimento de estabilidade provisória, mesmo quando declarado pelo Regional abusiva a greve, não atenta contra qualquer disposição constitucional ou legal. 2 — Carência, pelo Ministério Público, de interesse para recorrer na condição de *custos legis*, em face da inexistência de violação da lei ou da Carta Política. Recurso Ordinário não conhecido. TST, SDC, RO-DC 37516/91.4, *in* DJU 20.11.92, p. 21719.

6) Não se pode conceituar como greve a paralisação total ou parcial de um grupo de trabalhadores, deflagrada sem a participação de seu sindicato de classe, causando graves prejuízos à empresa, mas, sim, como um ato faltoso que justifica a rescisão do contrato de trabalho. TRT, 12ª Reg., 2ª T., RO-2440/93, *in* Rev. LTr 59-05/689 (maio de 1995).

7) Agravo a que se dá provimento, em face da configuração da divergência jurisprudencial com o aresto que defende tese no sentido de que o pagamento dos dias parados dependeria do deferimento das reivindicações grevistas, mesmo o movimento sendo declarado ilegal. Agravo provido. TST, 2ª T., AI-91361/93.7, *in* DJU 3.6.94, p. 14043.

8) Constitucional e administrativo. Direito de greve. Servidor público civil. Art. 37, VII, da CF/88. Aplicabilidade. Abono de faltas. 1. Não é auto-aplicável a disposição agasalhada no art. 37, VII, da Carta Política vigente, pois depende de edição de lei complementar. É norma de eficácia limitada. Logo, não se pode falar em direito de greve do servidor público. Precedentes: STF (DJU, Seção I, ed. de 1º.08.90, pp. 7056/7057, Rel. Ministro Carlos Velloso) e STJ (RMS n. 669-PR, 1ª Turma, julgado em 06.05.91, Rel. Ministro Geraldo Sobral). 2. Se para infirmar as razões do desconto das faltas e das anotações há a necessidade de análise de fatos complexos a exigir dilação probatória, inviável é procedimentalmente o mandado de segurança. STJ, 6ª T., MS-2810-0, *in* DJU 30.8.93, p. 17314.

9) Greve. Abusividade. Meio impróprio à cobrança de cláusula dissidial. Dias parados. Conseqüência. Acórdão Regional declarando abusiva a greve deflagrada como procedimento substitutivo de ação própria para cobrança de Cláusula Dissidial e que o pagamento dos dias parados não constitui obrigação do empregador, deve ser confirmado pela instância superior (TST), uma vez não descaracterizados tais entendimentos nas razões recursais do Sindicato Laboral. RODC pelo Sindicato obreiro ao qual se nega provimento. TST, SDC, RO-DC-63.043/92.0, *in* DJU 31.3.95, p. 7884.

10) Embargos de declaração do sindicato suscitante contra acórdão que, julgando não abusiva a greve, concluiu pelo não pagamento dos salários dos dias não trabalhados. Argüida a obscuridade na aplicação da Lei de Greve, afirmando-se que o direito aos salários dos dias de paralisação é decorrência natural e obrigatória do próprio direito de greve, quando regularmente exercido. TST, SDC, ED-RO-DC-82.277/93.5, *in* DJU 25.11.94, p. 32389.

11) É abusiva a greve deflagrada na vigência de sentença normativa não transitada em julgado, mesmo quando visa o cumprimento de cláusula ou condição. TST, SDC, RO-DC76.002/93.7, *in* DJU 17.2.95, p. 2889.

12) Greve. Eclosão na vigência de acordo coletivo de trabalho. Ausência de comprovação da legitimidade do sindicato condutor. interrupção das vias negociais. Inobservância da Lei n. 7.783/89. Há que ser declarado abusivo o movimento paredista que é deflagrado em momento no qual pacificadas as partes mediante instrumento normativo em vigor, sob a liderença de sindicato que sequer se desincumbe do ônus de provar a legitimidade de sua representação e submete a sociedade à abstenção de serviços essenciais, sem garantir um contingente mínimo capaz de garanti-lo e em absoluto descaso às previsões expressas da Lei n. 7.783/89, no tocante à negociação exaustiva e à antecipada informação da data e horário de início da paralisação. TST, SDC, RO-DC-184651/95.0, *in* DJU 9.8.96, p. 27249.

Art. 724. (Revogado pela Lei n. 9.842, de 7.10.99).

Art. 725. (Este artigo perdeu a eficácia com a EC n. 24/99).

JURISPRUDÊNCIA

1) Greve, mesmo deflagrada com a falta de cumprimento das exigências formais fixadas pela legislação aplicável, perde as características de ilegalidade se, durante a paralisação, houver acordo entre empregador e sindicato dos empregados, atendendo às reivindicações no todo ou em parte, e provocando o retorno ao trabalho. TST, SEDC, RO-DC-0660, *in* DJU 19.10.90, p. 11539.

2) Invasão do local de trabalho. Declarada a intenção inequívoca de reaver imóvel locado com o uso de violência, ameaça, não se configura, nem em tese crime contra a organização do trabalho. Competência da Justiça Estadual. Precedente do STJ e extinto TFR. STJ, 3ª Seção, CC n. 1.288, *in* DJU 1.10.90, pág. 10.431.

3) A Justiça Federal é competente para processar e julgar crime contra a organização do trabalho desde que afetado direito de categoria profissional ou de trabalhadores. Não compreende a lesão de direito individual, quando, então, a competência será da Justiça Estadual. STJ, 3ª Seç., CC-4.687/6, *in* DJU 4.4.94, p. 6619.

4) Dissídio Coletivo. Greve. Notitificação Prévia. Para alcançar a finalidade da notificação prévia é necessário que a empresa atingida pela greve possa efetivamente utilizar-se do prazo previsto no parágrafo único, do art. 3º, da Lei n. 7.783/89. A notificação cumprida num dia feriado, às 48 horas da paralisação, frustra o objetivo legal. Suspensão dos contratos de trabalho — Não há suspensão dos contratos de trabalho quando o direito de greve é exercido de forma abusiva, à margem da preceituação legal. Proibição de rescisão contratual. A margem da preceituação do grevista não opera quando há abuso no exercício do direito de greve. Pagamento dos dias parados. A remuneração dos dias parados só pode ser estabelecida pelo Judiciário quando a greve não é abusiva, pois somente nesta hipótese há suspensão dos contratos de trabalho e, portanto, possibilidade de a sentença normativa reger as relações obrigacionais do período. TST, SDC, RO-DC 43.047, *in* DJU 2.10.92, p. 16914.

5) Greve. Legalidade. Dissídio coletivo. Greve motivada por mora salarial (art. 14, parágrafo único, I e II, da Lei de Greve). Não abusiva apesar de desatender, em relação à publicação de edital de convocação e notificação prévia, os pressupostos legais da IN-4 do TST. TRT 2ª Reg., DCG 769/95-A, *in* Rev. LTr 60-09/1230 (setembro de 1996).

6) Greve de trabalhadores. Apedrejamento de ônibus para impedir o trabalho. Danos causados. Sentença condenatória mantida. Inteligência dos artigos 163 e 197 do CP. Só é legítima a greve exercida pacificamente. O uso da violência ou grave ameaça a desnatura e transforma em atividade delituosa. No atentado contra a liberdade do trabalho, os meios executivos são a violência ou a grave ameaça. O emprego de uma ou de outra constitui a *ratio* da incriminação. TACrim, 14ª Câm, Ap. 951.905/1, j. 3.10.95.

SEÇÃO II

Das Penalidades contra os Membros da Justiça do Trabalho

Art. 726. Aquele que recusar o exercício da função de vogal de Junta de Conciliação e Julgamento ou de juiz representante classista de Tribunal Regional, sem motivo justificado, incorrerá nas seguintes penas:

a) sendo representante de empregadores, multa de 2 (dois) a 20 (vinte) valores de referência regionais e suspensão do direito de representação profissional por dois a cinco anos;

b) sendo representante de empregados, multa de 2 (dois) valores de referência regionais e suspensão do direito de representação profissional por dois a cinco anos.

(Este artigo perdeu eficácia com a EC n. 24/99).

Art. 727. Os vogais das Juntas de Conciliação e Julgamento, ou juízes representantes classistas dos Tribunais Regionais, que faltarem a três reuniões ou sessões consecutivas, sem motivo justificado, perderão o cargo além de incorrerem nas penas do artigo anterior.

Parágrafo único. Se a falta for de presidente, incorrerá ele na pena de perda do cargo, além da perda dos vencimentos correspondentes aos dias em que tiver faltado às audiências ou sessões consecutivas.

(Este artigo perdeu eficácia com a EC n. 24/99).

Art. 728. Aos membros e funcionários auxiliares da Justiça do Trabalho, aplica-se o disposto no Título XI do Código Penal.

NOTA

1) *O Título XI, do Código Penal, cuida dos crimes contra a Administração Pública. Dispõe o art. 102 da Constituição Federal que compete principalmente ao Supremo Tribunal Federal a guarda da Constituição, cabendo-lhe processar e julgar originariamente "nas infrações penais comuns e nos crimes de responsabilidade os Ministros de Estado, ressalvado o disposto no art. 52, I, os membros dos Tribunais Superiores, os do Tribunal de Contas e os chefes de missão diplomática de caráter permanente".*

Os Ministros do TST, nas hipóteses aventadas, serão julgados pelo Supremo Tribunal Federal, enquanto os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho sê-lo-ão pelo Superior Tribunal de Justiça e os membros das Varas do Trabalho pelos Tribunais Regionais Federais (arts. 105 e 108 da CF).

SEÇÃO III

De Outras Penalidades

Art. 729. O empregador que deixar de cumprir decisão passada em julgado sobre readmissão ou reintegração de empregado, além do pagamento dos salários deste, incorrerá na multa de 1/5 (um quinto) a 1(um) valor de referência regional por dia, até que seja cumprida a decisão.

§ 1º O empregador que impedir ou tentar impedir que empregado seu preste depoimento, incorrerá na multa de 10 (dez) a 100 (cem) valores de referência regionais.

§ 2º Na mesma pena do parágrafo anterior incorrerá o empregador que dispensar seu empregado pelo fato de haver prestado depoimento como testemunha, sem prejuízo da indenização que a lei estabeleça.

NOTA

1) *O Juiz, ao ordenar a readmissão ou a reintegração, deve agir com a maior cautela, a fim de não criar situação difícil para o empregado, caso o empregador se recuse a cumprir o decisório. Se a incompatibilidade entre as partes for muito acentuada, deve dar preferência pela aplicação da norma contida no art. 496, isto é, a conversão daquela providência em indenização. A incompatibilidade que pode induzir o magistrado a converter a reintegração do empregado em indenização tem de ficar provada na instrução do processo. A recusa do empregador em readmitir o empregado, quando da execução da sentença, não pode dar origem à supradita incompatibilidade e nem o juiz da execução pode reconhecê-la, uma vez que lhe é defeso modificar a sentença.*

A imposição da multa, "in casu", ao empregador que descumpre sentença passada em julgado é ato de ofício do Juiz e independe da iniciativa do empregado.

É indeterminado o prazo de exigibilidade da multa?

Nossa resposta é negativa.

É inerente à natureza de toda a obrigação sua temporalidade, sua transitoriedade.

É o que preleciona Clóvis ao conceituar a obrigação "como a relação transitória de direito, que nos constrange a dar, fazer ou não fazer alguma coisa economicamente apreciável em proveito de alguém, que por ato nosso ou de alguém, conosco juridicamente relacionado, ou em virtude da lei adquiriu o direito de exigir de nós essa ação ou omissão".

Igual assertiva faz Savatier in *"La théorie des obligations" (Dalloz, 4ª ed., 1979, págs. 13 e segs.).*

Se a obrigação de fazer não é eterna, a correspondente cominação (multa) também não o é, eis que o acessório acompanha o principal.

Afora isso, temos o art. 412 do Código Civil de 2003: o valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal.

Vencido o prazo do art. 461 do CPC, aplicável ao processo trabalhista e fixado para que o empregador cumpra o preceito, é lícito ao Juiz, com estribo no § 1º do mesmo dispositivo, ordenar a conversão, da obrigação de reintegrar o empregado, em perdas e danos. A nosso ver, essa deliberação do Juiz independe da aquiescência do empregado.

Essa a solução que a lei propõe no caso de impossibilidade da tutela específica.

Art. 730. Aqueles que se recusarem a depor como testemunhas, sem motivo justificado, incorrerão na multa de (um) a 10 (dez) valores de referência regionais.

Art. 731. Aquele que tendo apresentado ao distribuidor reclamação verbal, não se apresentar, no prazo estabelecido no parágrafo único do art. 786, à Vara do Trabalho ou Juízo para fazê-la tomar por termo, incorrerá na pena de perda, pelo prazo de seis meses, do direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho.

Art. 732. Na mesma pena do artigo anterior incorrerá o reclamante que, por duas vezes seguidas, der causa ao arquivamento de que trata o art. 844.

NOTA

1) *Nos artigos 731 e 732, é a negligência ou displicência do Reclamante punida com a suspensão, por seis meses, do seu direito de reclamar.*

O TST, pelo Enunciado n. 268, entende que "a ação trabalhista ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos".

Vêem, alguns autores de boa cepa, a mácula de inconstitucionalidade nos dois supracitados artigos da CLT, eis que impedem o regular exercício do direito público subjetivo de levar à apreciação do Judiciário lesão ou ameaça a um direito.

É fato inconteste que o legislador tem o dever de prever alguma sanção àquele que, na defesa do seu direito em órgão da Justiça, se conduz com indiferença.

Preferiu o legislador castigar a parte negligente com a suspensão do seu direito de ação por seis meses como poderia estabelecer u'a multa.

Nenhum prejuízo sofre quem for atingido pelas prescrições dos arts. 731 e 732 porque essa medida punitiva interrompe a prescrição.

De qualquer modo, a CLT trata a questão de modo mais brando que o CPC. Este, no parágrafo único do art. 268, estatui: "Se o autor der causa, por três vezes, à extinção do processo pelo fundamento previsto no número III do artigo anterior, não poderá intentar nova ação contra o réu com o mesmo objeto, ficando-lhe ressalvada, entretanto, a possibilidade de alegar em defesa o seu direito".

No art. 267 é dito que se extingue o processo quando o autor não promover os atos e diligências que lhe competir e abandonar a causa por mais de 30 dias.

Também aqui não vemos qualquer choque com o inciso XXXV do art. 5º da Constituição, o qual assegura a qualquer cidadão levar à apreciação do Judiciário lesão ou ameaça a seu direito.

Se o autor, por três vezes, se mostra negligente na defesa do seu direito, presume-se que está renunciando a ele. É algo parecido com renúncia tácita.

Art. 733. As infrações de disposições deste Título, para as quais não haja penalidades cominadas, serão punidas com a multa de 1 (um) a 100 (cem) valores de referência regionais, elevada ao dobro na reincidência.

NOTA

1) *O prazo de seis meses tem início na data em que o juiz declarar o impedimento.*

2) *V. Lei n. 6.205, de 29.4.75, que desvincula o salário mínimo do valor das multas; a Lei n. 6.986, de 14.4.82, que decuplicou o valor das multas da CLT e, a Lei n. 7.855, de 25.10.89, finalmente, as triplicou e mandou converter o valor em BTNs.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Testemunha. Desobediência. Art. 730, da CLT. Não se configura ilícito penal previsto no art. 330, do C. Penal, mas apenas administrativo, o não-comparecimento de testemunha em audiência trabalhista para a qual fora intimada. A par da condução coercitiva e da penalidade prevista no art. 730, da CLT, não há infração penal. — "Se pela desobediência de tal ou qual ordem oficial, alguma lei comina penalidade administrativa ou civil, não se deverá reconhecer o crime em exame, salvo se dita lei ressalvar expressamente a aplicação do art. 330". *Nelson Hungria*, *in* "Comentários...", vol. IX, pág. 420). TFR, 3ª T., ACR 3.312, *in* DJU 5.9.79, p. 6.571.

2) Ausência após contestação. Não pode ser arquivado o processo em segunda audiência, depois de contestado o feito, sem anuência das partes. TRT, SP, 1ª T., 02870042773, *in* DJ de 10.6.88.

3) A Justiça Federal é competente para processar e julgar crime contra a Organização do Trabalho desde que afetado direito de categoria profissional ou de trabalhadores. Não compreende a lesão de direito individual, quando, então, a competência será da justiça estadual. STJ, 3ª Seç., CC 3.126, *in* DOU 3.8.92, p. 11.245.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 734. Revogado pela Lei n. 3.807, de 1960 (LOPS), pelo Dec.-lei n. 72, de 1966 e pela criação do Ministério da Previdência e Assistência Social.

Art. 735. As repartições públicas e as associações sindicais são obrigadas a fornecer aos juízes e Tribunais do Trabalho e à Procuradoria da Justiça do Trabalho as informações e os dados necessários à instrução e ao julgamento dos feitos submetidos à sua apreciação.

Parágrafo único. A recusa de informações ou dados a que se refere este artigo, por parte de funcionários públicos, importa na aplicação das penalidades previstas pelo Estatuto dos Funcionários Públicos por desobediência.

TÍTULO IX

DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Art. 736 a 738. Revogados pela Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993.

Art. 739. Não estão sujeitos a ponto o Procurador-Geral e os Procuradores.

Art. 740 a 754. Revogados pela Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993.

Art. 755 a 762. Revogados por várias leis e sobretudo pelo Decreto-lei n. 72, de 21.11.66.

NOTA

1) *Exceção feita do art. 739 (**"Não estão sujeitos a ponto o Procurador-Geral e os Procuradores"**) os artigos 736 a 754 desta Consolidação foram revogados pela Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, dispondo sobre a organização, atribuições e o Estatuto do Ministério Público da União. Os de ns. 755 a 762, relativos à Procuradoria da Previdência Social, já haviam sido anteriormente revogados por várias leis e sobretudo pelo Decreto-lei n. 72, de 21.11.66.*

2) *ANTECEDENTES HISTÓRICOS E LEGISLATIVOS* *— Não há consenso entre os historiadores sobre o local e o momento em que o Ministério Público surgiu. Há vagos informes sobre essa instituição no antigo Egito — há cerca de 4 mil anos — onde, um funcionário real, o Magiai — era a língua e os olhos do rei ("Ministério Público na Constituição de 1988", Hugo Nigro Mazzilli, Saraiva, 1989, p. 2). Figura semelhante é encontrada na Grécia (os éforos ou thesmothetis), em Roma (defensor civitatis, procuratores caesaris), ("Il publico ministero nel processo", Mario Vellani, vol. 1, tomo 1, p. 11).*

Há quem vislumbre traços do Ministério Público: entre os germanos; no direito canônico; em Portugal, o Procurador da Coroa, no reinado de Afonso III, em 1289, em que apareceram as Ordenações Afonsinas; na Espanha, o Ministério Fiscal criado pelo Rei Don Juan I, em 1387; as Ordenações Filipinas de 1603 retratam uma figura muito parecida com a do Ministério Público dos nossos dias.

José Frederico Marques, em suas "Instituições de Direito Processual Civil" (1958, vol. 1, p. 239), frisa que, antes do século XVI, o Ministério Público representava apenas os interesses do monarca perante os tribunais. À medida que se ampliavam os poderes dinásticos e se tornavam mais complexos os fins do Estado, cresceram "pari passu" os poderes do Ministério Público.

Prieto Castro ("Trabajo y Orientaciones de Derecho Procesal", in Rev. de Derecho Privado, Madrid, 1964, pág. 195) diz, mais ou menos, a mesma coisa.

Visão retrospectiva do papel do Ministério Público põe em relevo o fato de que seu papel perante o Poder Público e a Sociedade só se definiu muito depois disto haver ocorrido com a figura do Juiz.

Com o seu significado atual, a expressão "Ministério Público" foi usada, em primeiro lugar, nos provimentos legislativos do século XVIII da França. É que, então, os procuradores passaram a defender, em juízo, também, os interesses públicos.

Em nosso País, o Ministério Público surgiu no Império, quando a ele fez alusão o Código de Processo Criminal de 1832.

Campos Salles, pelo Decreto n. 848, de 11.10.1890, deu provas de sua simpatia pela independência do Ministério Público. Mas este, pela vez primeira, só se organizou pela Lei n. 1.341/51, seguida da Lei Complementar n. 80/81 dando a estrutura básica do Ministério Público Estadual.

No tocante ao Ministério Público do Trabalho, de registrar-se que a CLT, em sua redação primitiva (1943) e até o advento da Lei Complementar n. 75, não se mostrava pródiga em regras sobre suas ações e atribuições.

Bem modesto era o seu papel, que se esfumaçava num inexpressivo punhado de disposições dispersas e ambíguas.

Negou-se-lhe o papel de parte ou fiscal da lei em numerosos feitos como aqueles relativos ao trabalho do menor e da mulher, da insalubridade, da periculosidade e em muitos outros em que se evidenciava o interesse público.

A CLT reservou-lhe insignificante participação na fase recursal dos processos.

3) *O MINISTÉRIO PÚBLICO NO PLANO CONSTITUCIONAL* *— Reconstituindo o caminho percorrido pelo Ministério Público (MP) no plano constitucional, verifica o leitor a procedência do que dissemos há pouco sobre a vinculação do fortalecimento do MP ao desenvolvimento social.*

A Carta Imperial de 1824 não fez menção ao MP; a Constituição de 1891, no § 2º do art. 58, menciona o Procurador-Geral da República escolhido dentre os membros do Supremo Tribunal Federal; a Constituição de 1934 regulou o MP nos arts. 95 a 98, classificando-o como um dos órgãos de cooperação nas atividades governamentais. O Procurador-Geral é nomeado pelo Presidente da República e aprovado pelo Senado Federal; a Constituição de 1937, no art. 99, declara que o Presidente da República é que detém a faculdade de livremente nomear o Procurador-Geral da União; a Carta de 1946, nos arts. 125 a 129, refere-se ao MP, dando estabilidade aos seus membros que ingressarem na carreira mediante concurso e estatuindo que o Procurador-Geral, depois de aprovado pelo Senado Federal, será nomeado pelo Presidente da República, mas foi a primeira a citar expressamente o Ministério Público do Trabalho (art. 125); a Constituição de 1967 — arts. 137 a

140 — condiciona a nomeação do Procurador-Geral à aprovação do Senado Federal e comete ao MP a tarefa de representar a União junto aos juízes e tribunais federais (mãos e olhos do Rei); a EC n. 1, de 1969, arts. 94 a 97, coloca abertamente o MP na esfera do Executivo, conferindo ao Chefe do Executivo o poder de nomear livremente o Procurador-Geral e, finalmente, temos a Constituição promulgada a 5 de outubro de 1988 que deu maiores dimensões ao campo de ação do MP.

Considera sua função essencial à Justiça, mas não o insere na estrutura desta.

É o MP uma instituição permanente e cujos princípios são: a unidade; a indivisibilidade e a independência funcional. Cabe-lhe, ainda, elaborar sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias.

Segundo o preceituado no art. 128 da Constituição, o Ministério Público do Trabalho integra o Ministério Público da União que tem, como chefe, o Procurador-Geral da República, nomeado pelo Presidente da República dentre integrantes da carreira, maiores de 35 anos de idade, após a aprovação de seu nome pela maioria absoluta dos membros do Senado Federal, para mandato de dois anos, permitida a recondução.

As demais disposições constitucionais referentes ao MP serão examinadas mais adiante porque repetidas na Lei Complementar n. 73.

O que nos permite declarar, desde já, é que o MP, no presente regime constitucional, não está subordinado ao Executivo nem ao Judiciário. É, a rigor, o quarto Poder da República.

4) *A LEI COMPLEMENTAR N. 73* *— Incumbe ao MP a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e dos interesses individuais indisponíveis.*

Assim, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tem a missão de zelar pelo segmento do ordenamento jurídico em que se encontram as leis trabalhistas. Nessa mesma perspectiva, cabe-lhe exercer vigilância para que os interesses sociais e individuais indisponíveis não sofram qualquer agressão.

O Capítulo II da Lei Complementar n. 73 cuida dos instrumentos de ação do MP (arts. 6º ##usque 9º).

Destacamos as disposições que interessam, mais de perto, ao Ministério Público do Trabalho (MPT).

A) *Compete-lhe representar ao Procurador-Geral propondo ação direta de inconstitucionalidade e a respectiva medida cautelar.*

Se, no exercício de sua função, depara preceito legal que não se concilia com o regramento constitucional, é-lhe permitido dirigir pedido fundamentado no sentido da proposição da ação direta de inconstitucionalidade a cargo do Procurador-Geral da República.

B) *No âmbito trabalhista, há interesses individuais indisponíveis e coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.*

Sua defesa se inclui na competência do MPT.

Corrente maior da doutrina e a jurisprudência majoritária dos Tribunais do Trabalho excluem da órbita competencial do MPT os direitos individuais homogêneos.

C) *Inciso III do art. 7º: "requisitar à autoridade competente a instauração de procedimentos administrativos, ressalvados os de natureza disciplinar, podendo acompanhá-los e produzir provas."*

Com apoio nessa norma, o MPT está credenciado a pedir às autoridades trabalhistas — por exemplo — o exame de locais de trabalho em que não se respeitam as normas de segurança, higiene e medicina do trabalho.

D) *Nos procedimentos de sua competência está o MPT autorizado a: notificar testemunhas e requisitar sua condução coercitiva, no caso de ausência injustificada; requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades de Administração Pública direta ou indireta; requisitar informações e documentos a entidades privadas; ter livre acesso a qualquer local público ou privado, respeitadas as normas constitucionais pertinente à inviolabilidade do domicílio; ter acesso incondicional a qualquer banco de dados de caráter público ou relativo a serviço de relevância pública.*

5) *VITALICIEDADE E INAMOVIBILIDADE DO MPT* *— Gozam os membros do MPT (como os demais membros do MP da União) das seguintes garantias: vitaliciedade, após dois anos de efetivo exercício, não podendo perder o cargo senão por sentença judicial transitada em julgado; inamovibilidade, salvo por motivo de interesse público, mediante decisão do Conselho Superior, por votos de dois terços de seus membros, assegurada ampla defesa.*

Garantias que tais tornam o MPT imune a qualquer injunção política.

A exceção que a Lei Complementar abre ao princípio da inamovibilidade e consistente na existência de motivo de interesse público, limita o poder do Conselho Superior de remanejar os membros do MPT. Há que existir o interesse público, devidamente comprovado, para que a transferência do Procurador possa se revestir de legitimidade.

6) *PRERROGATIVAS DO MPT* *— Institucionais: sentar-se no mesmo plano e imediatamente à direita dos juízes singulares ou presidentes de órgão judiciário perante os quais oficie; usar vestes talares; prioridade em qualquer serviço de transporte ou comunicação, público ou privado, no território nacional, quando em serviço de caráter urgente; o porte de arma independentemente de autorização.*

Processuais: do membro do MPT, que oficie perante tribunais, ser processado e julgado, nos crimes comuns e de responsabilidade, pelo Superior Tribunal de Justiça e pelo Tribunal Regional Federal se oficiar perante juízos de primeira instância; ser preso ou detido somente por ordem escrita do tribunal competente ou em razão de flagrante de crime inafiançável, caso em que a autoridade fará imediata comunicação àquele tribunal e ao Procurador-Geral da República, sob pena de responsabilidade; ser recolhido à prisão especial ou à sala especial do Estado Maior, com direito à privacidade e à disposição do tribunal competente para o julgamento; receber intimação pessoalmente nos autos em qualquer processo e grau de jurisdição em que tiver de oficiar; os órgãos do MP terão presença e palavra asseguradas em todas as sessões dos colegiados em que oficiem.

Tem o MPT legitimidade para propor a anulação de cláusulas de acordo ou convenção coletiva de trabalho que ofendam o interesse público ou direitos indisponíveis dos trabalhadores (art. 83 da LC n. 75/93).

7) *ESTRUTURA DO MP* *— O Ministério Público da União compreende: o Ministério Público Federal; o Ministério Público do Trabalho; o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.*

É o chefe do MP o Procurador-Geral da República, nomeado pelo Presidente da República dentre integrantes da carreira, maiores de trinta e cinco anos, após a aprovação de seu nome pela maioria absoluta do

Senado Federal, para mandato de dois anos, permitida a recondução, precedida de nova decisão do Senado Federal.

8) *ESTRUTURA DO MPT* *— O Ministério Público do Trabalho compreende os seguintes órgãos: Procurador-Geral do Trabalho; Colégio de Procuradores do Trabalho; Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho; Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho; Corregedoria do Ministério Público do Trabalho; Subprocuradores-Gerais do Trabalho; Procuradores Regionais do Trabalho; Procuradores do Trabalho.*

A carreira do MPT é constituída dos cargos de Procuradores do Trabalho, Procuradores Regionais do Trabalho e Subprocuradores-Gerais do Trabalho. O cargo inicial é de Procurador e do último nível o Subprocurador-Geral do Trabalho.

É o Procurador-Geral do Trabalho o chefe do MPT. É nomeado pelo Procurador-Geral da República, dentre integrantes da instituição, com mais de 35 anos de idade e de cinco de carreira, integrante da lista tríplice escolhida mediante lista plurinominal, facultativo e secreto, pelo Colégio de Procuradores para um mandato de dois anos, permitida uma recondução.

Admite-se a exoneração do Procurador-Geral do MPT antes do término do seu mandato se proposta ao Procurador-Geral da República pelo Conselho Superior do MPT, mediante deliberação obtida com base em voto secreto de dois terços de seus integrantes. O "quorum" para validade da deliberação é dois terços, o que importa dizer que a medida pode ser aprovada por menos desse total.

É vedado ao Procurador-Geral da República tomar a iniciativa da exoneração prematura do Procurador-Geral do Trabalho. Tal ato cabe ao Conselho Superior do MPT.

9) *DA COMPETÊNCIA DO MPT* *— Reza o art. 83 da Lei Complementar que compete ao MPT o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:*

"I *— promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;*

II *— manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;*

III *— promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;*

IV *— propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;*

V *— propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;*

VI *— recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto no processo em que for parte, como naqueles em que oficiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;*

VII *— funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;*

VIII *— instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;*

IX *— promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza;*

X *— promover mandado de injunção quando a competência for da Justiça do Trabalho;*

XI *— atuar com árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;*

XII *— requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;*

XIII *— intervir obrigatoriamente em todos os feitos no segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de direito público, Estado estrangeiro ou organismo internacional".*

Incumbe, ainda, ao MPT, consoante o disposto no art. 84:

"I *— integrar os órgãos colegiados previstos no § 1º do art. 6º que lhe sejam pertinentes (a participação do MPT, com instituição observadora, na forma e nas condições estabelecidas em ato do Procurador-Geral da República, em qualquer órgão de administração pública direta, indireta ou fundacional da União, que tenha atribuições correlatas às funções da instituição);*

II *— instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores;*

III *— requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas;*

IV *— ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas causas em que o órgão tenha intervido ou emitido parecer escrito;*

V *— exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei desde que compatíveis com sua finalidade".*

O texto da Lei Complementar que vimos de transcrever dá-nos a exata medida do novo papel do MPT na esfera processual como, também, no tocante à proteção dos direitos individuais e coletivos do trabalhador. Anteriormente, suas funções eram muito limitadas. Atuava principalmente nos segundo e terceiro graus de jurisdição dos Tribunais do Trabalho e, à guisa de exceção, no primeiro grau quando havia interesse de menores e incapazes.

A Lei Complementar em tela abriu espaço para o MPT também nas reclamatórias individuais ou plúrimas, desde que haja solicitação da Vara do Trabalho ou por iniciativa do procurador do trabalho se entender que, há no feito, interesse público.

Se é a Vara do Trabalho que solicita o pronunciamento do MPT, cabe a este dá-lo. Se, porém, o MPT, para justificar sua intervenção no feito, alegar a existência de

interesse público, tem a jurisprudência dos tribunais da justiça comum entendido ser o Juiz competente para declarar a procedência, ou não, daquela alegação.

Na Justiça Comum, onde há uma comarca sempre há um representante do Ministério Público, a fim de que este possa desempenhar cabalmente as atribuições que lhe conferem a Constituição e o Código de Processo Civil. Atualmente, o MPT só está organizado junto aos Tribunais Superior e Regionais do Trabalho. A fim de que a Lei Complementar em estudo seja cumprida, terá o Executivo de promover a admissão de algumas centenas de Procuradores do Trabalho ou a emenda da Constituição objetivando a substituição, pelo Ministério Público dos Estados, do MPT onde não houver Tribunal do Trabalho.

De qualquer modo, essas dificuldades de ordem organizacional e financeira não servem para fundamentar a condenação do regramento legal que reestruturou o MPT e lhe conferiu atribuições mais consentâneas com a relevância da problemática trabalhista dos nossos dias.

É o MPT parte nos processos de sua iniciativa "para declaração de nulidade de cláusula do contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva" contrária às liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

Temos como certo que o legislador pensou, também, nos contratos individuais do trabalho ao se referir, simplesmente, aos "contratos".

O pressuposto da legitimação processual do MPT, in casu, é a ofensa às liberdades individuais e coletivas aos direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

O inciso VIII, por via oblíqua, modificou a disposição da CLT que autoriza o MPT (art. 856) a requerer a instauração da instância do dissídio coletivo quando ocorrer a paralisação do trabalho. Ocorrida esta, é legítima a conduta do MPT.

A Lei Complementar reportando-se à hipótese (inciso VIII) deixa claro que o MPT só deve agir para defender a ordem jurídica ou o interesse público. Entendemos que uma greve que é deflagrada em obediência à legislação específica, impede a interferência do MPT porque, aí, a ordem jurídica está preservada. Todavia, se essa mesma greve puser em risco o bem-estar da coletividade (interesse público) tem o MPT de tomar a iniciativa de propor a instauração da instância.

Ganhou maior relevo a figura do MPT nos conflitos coletivos do trabalho. Em consonância com o inciso IX acima transcrito, tem ele competência para promover a conciliação das partes envolvidas num dissídio coletivo (de natureza econômica, é evidente) ou, pelo inciso XI, atuar como árbitro se os interessados lhe dirigirem pedido nesse sentido.

Lamentavelmente, a Lei Complementar é silente quanto aos aspectos formais do laudo arbitral emitido pelo MPT. Inobstante essa lacuna, parece-nos possível a aplicação subsidiária das normas pertinentes do Código de Processo Civil que forem compatíveis com o regramento geral da CLT. Dessarte, a homologação do laudo caberá ao Tribunal Regional do Trabalho ou mesmo ao Tribunal Superior do Trabalho, conforme as dimensões do conflito.

O MPT oficia obrigatoriamente, como fiscal da Lei, nos processos de dissídio coletivo.

10) *ÓRGÃOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO* *— Reza o art. 85 da Lei Complementar sob análise:*

"São órgãos do Ministério Público do Trabalho:

***I** — o Procurador-Geral do Trabalho;*

***II** — o Colégio de Procuradores do Trabalho;*

***III** — o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho;*

***IV** — a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho;*

***V** — a Corregedoria do Ministério Público do Trabalho;*

***VI** — os Subprocuradores-Gerais do Trabalho;*

***VII** — as Procuradorias Regionais do Trabalho;*

***VIII** — os Procuradores do Trabalho."*

Releva notar que o Decreto n. 88.077, de 1º de fevereiro de 1983, já criara os seguintes órgãos do MPT: Conselho Superior do MPT; a Corregedoria Geral do MPT e Colégio de Procuradores do Trabalho.

A carreira do MPT é constituída dos cargos de Subprocuradores-gerais do Trabalho, Procurador Regional do Trabalho e Procurador do Trabalho. O cargo inicial é de Procurador do Trabalho e, o do último nível, o de Subprocurador-Geral do Trabalho (art. 86).

Cabe ao Procurador-Geral designar o Procurador Regional e não se esclarece se é em comissão ou se o designado se torna titular efetivo do cargo. À vista do preceituado no art. 86, reveste-se de efetividade essa resignação eis que o cargo em questão integra a carreira do Procurador (v. inciso VII do art. 91).

11) *DO PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO (arts. 87 a 92)* *— É o Procurador-Geral do Trabalho o chefe do Ministério Público do Trabalho.*

Será nomeado pelo Procurador-Geral da República, dentre integrantes da instituição, com mais de 35 anos de idade e de cinco anos de carreira e que figurem em lista tríplice escolhida mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, pelo Colégio de Procuradores para um mandato de dois anos, permitida uma recondução, observado o mesmo processo. Caso não haja número suficiente de candidatos com mais de cinco anos de carreira, poderá concorrer à lista tríplice quem contar mais de dois anos de carreira.

Já se observa, neste passo, que a unicidade do Ministério Público reside principalmente no comando único centrado na Procuradoria-Geral da República.

***"Art. 89** — O Procurador-Geral do Trabalho designará dentre os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, o Vice-Procurador-Geral do Trabalho, que o substituirá em seus impedimentos. Em caso de vacância, exercerá o cargo o vice-presidente do Conselho Superior, até seu provimento definitivo.*

***Art. 90** — Compete ao Procurador-Geral do Trabalho exercer as funções atribuídas ao Ministério Público do Trabalho junto ao plenário do Tribunal Superior do Trabalho, propondo as ações cabíveis e manifestando-se nos processos de sua competência.*

***Art. 91** — São atribuições do Procurador-Geral do Trabalho:*

***I** — representar o Ministério Público do Trabalho;*

***II** — integrar, como membro nato, e presidir o Colégio de Procuradores do Trabalho, o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho e a Comissão de Concursos;*

III *— nomear o Corregedor-Geral do Ministério Público do Trabalho;*

IV *— designar um dos membros e o Coordenador da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho;*

V *— designar, observados os critérios da lei e os estabelecidos pelo Conselho Superior, os ofícios em que exercerão suas funções os membros do Ministério Público do Trabalho;*

VI *— designar o chefe da Procuradoria Regional dentre os Procuradores Regionais do Trabalho lotados na respectiva Procuradoria Regional;*

VII *— decidir, em grau de recurso, os conflitos de atribuição entre os órgãos do Ministério Público do Trabalho;*

VIII *— determinar a abertura da correição, sindicância ou inquérito administrativo;*

IX *— determinar a instauração de inquérito ou processo administrativo contra servidores dos serviços auxiliares;*

X *— decidir processo disciplinar contra membro da carreira ou servidor dos serviços auxiliares, aplicando as sanções que sejam da sua competência;*

XI *— decidir, atendendo a necessidade do serviço, sobre:*

a) *remoção a pedido ou por permuta;*

b) *alteração parcial da lista de designações;*

XII *— autorizar o afastamento de membros do Ministério Público do Trabalho, nos casos previstos em lei;*

XIII *— dar posse aos membros do Ministério Público do Trabalho;*

XIV *— designar membro do Ministério Público do Trabalho para:*

a) *funcionar nos órgãos em que a participação da Instituição seja legalmente prevista, ouvido o Conselho Superior;*

b) *integrar comissões técnicas ou científicas, relacionadas às funções da instituição, ouvido o Conselho Superior;*

c) *assegurar a continuidade dos serviços, em casos de vacância, afastamento temporário, ausência, impedimento ou suspeição do titular, na inexistência ou falta do substituto designado;*

XV *— homologar, ouvido o Conselho Superior, o resultado do Concurso para ingresso na carreira;*

XVI *— fazer publicar aviso de existência de vaga, na lotação e na relação bienal de designações;*

XVII *— propor ao Procurador-Geral da República, ouvido o Conselho Superior, a criação e extinção de cargos da carreira e dos ofícios em que devam ser exercidas suas funções;*

XVIII *— elaborar a proposta orçamentária do Ministério Público do Trabalho, submetendo-a, para aprovação, ao Conselho Superior;*

XIX *— encaminhar ao Procurador-Geral da República a proposta orçamentária do Ministério Público do Trabalho, após sua aprovação pelo Conselho Superior;*

XX *— organizar a prestação de contas do exercício anterior, encaminhando-a ao Procurador-Geral da República;*

XXI *— praticar atos de gestão administrativa, financeira e de pessoal;*

XXII *— elaborar o relatório de atividades do Ministério do Trabalho;*

XXIII *— coordenar as atividades do Ministério Público do Trabalho;*

XXIV *— exercer outras atribuições previstas em lei.*

Art. 92 *— As atribuições do Procurador-Geral do Trabalho, previstas no artigo anterior, poderão ser delegadas:*

I *— ao Coordenador da Câmara de Coordenação e Revisão, as dos incisos XIV, alínea "c" e XXIII;*

II *— aos Chefes das Procuradorias Regionais do Trabalho nos Estados e no Distrito Federal, as dos incisos I, XIV alínea "c", XXI e XXIII.*

12) *DO COLÉGIO DE PROCURADORES DO TRABALHO*

Art. 93 *— O Colégio de Procuradores do Trabalho, presidido pelo Procurador-Geral do Trabalho e integrado por todos os membros da carreira em atividade no Ministério Público do Trabalho.*

Art. 94 *— São atribuições do Colégio de Procuradores do Trabalho:*

I *— elaborar, mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, a lista tríplice para a escolha do Procurador-Geral do Trabalho;*

II *— elaborar mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, a lista sêxtupla, para a composição do Tribunal Superior do Trabalho, sendo elegíveis os membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de carreira, tendo mais de trinta e cinco anos e menos de sessenta e cinco anos de idade;*

III *— elaborar, mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, a lista sêxtupla para os Tribunais Regionais do Trabalho, dentre os Procuradores com mais de dez anos de carreira;*

IV *— eleger, dentre os Subprocuradores-Gerais do Trabalho e mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, como membros do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.*

§ 1º *Para os fins previstos neste artigo, prescindir-se-á de reunião do Colégio de Procuradores, procedendo-se segundo dispuser o seu Regimento interno, exigindo o voto da maioria de eleitores.*

§ 2º *Excepcionalmente em caso de interesse relevante da instituição, o Colégio de Procuradores reunir-se-á em local designado pelo Procurador-geral do Trabalho, desde que convocado por ele ou pela maioria de seus membros.*

§ 3º *O Regimento Interno do Colégio de Procuradores do Trabalho disporá sobre seu funcionamento.*

O Colégio de Procuradores do Trabalho tem, dentre suas funções, a de preparar, mediante voto secreto e facultativo, as listas dos que devem compor os Tribunais Superior e Regionais do Trabalho.

Dado que os votantes estão dispersos por todo o território nacional, a votação provavelmente será por correspondência ou será autorizada a instalação de urnas nas procuradorias regionais espalhadas pelo País.

13) *CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO*

Art. 93 *— O Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, presidido pelo Procurador-Geral do Trabalho, tem a seguinte composição:*

I *— o Procurador-Geral do Trabalho e o Vice-Procurador-Geral do Trabalho, que o integram como membros natos;*

II *— quatro Subprocuradores-Gerais do Trabalho, eleitos para um mandato de dois anos, pelo Colégio de Procuradores do Trabalho, mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, permitida uma reeleição;*

III *— quatro Subprocuradores-Gerais do Trabalho, eleitos para um mandato de dois anos, por seus pares, mediante voto plurinominal, facultativo e secreto, permitida uma reeleição.*

§ 1º *Serão suplentes dos membros de que tratam os incisos II e III os demais votados, em ordem decrescente, observados os critérios gerais de desempate.*

§ 2º *O Conselho Superior elegerá o seu Vice-presidente, que substituirá o Presidente em seus impedimentos e em caso de vacância.*

Infere-se do texto supra que o Colégio Superior é formado, exclusivamente, de Subprocuradores-Gerais, embora uns sejam escolhidos pelo Colégio de Procuradores e, outros, por seus pares, mas, em verdade, todos os membros desse sodalício serão Subprocuradores.

Temos, como razoável, que as Procuradorias Regionais deveriam ter um ou dois representantes no Conselho Superior.

Art. 96 *— O Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês, em dia previamente fixado e, extraordinariamente, quando convocado pelo Procurador-Geral do Trabalho ou por proposta da maioria absoluta de seus membros.*

Art. 97 *— Salvo disposição em contrário, as deliberações do Conselho Superior serão tomadas por maioria de votos, presente a maioria absoluta de seus membros.*

§ 1º *— Em caso de empate, prevalecerá o voto do Presidente, exceto em matéria de sanções, caso em que prevalecerá a solução mais favorável ao acusado.*

§ 2º *— As deliberações do Conselho Superior serão publicadas no Diário da Justiça, exceto quando o Regimento Interno determinar o sigilo.*

Art. 98 *— Compete ao Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho:*

I *— exercer o poder normativo no âmbito do Ministério Público do Trabalho, observados os princípios desta Lei complementar, especialmente para elaborar e aprovar:*

a) *o seu Regimento Interno, o do Código dos Procuradores e o da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho;*

b) *as normas e as instruções para o concurso de ingresso na carreira;*

c) *as normas para as designações para os diferentes ofícios do Ministério Público do Trabalho;*

d) *os critérios para a distribuição de procedimentos administrativos e quaisquer outros feitos no Ministério Público do Trabalho;*

e) *os critérios de promoção por merecimento na carreira;*

f) *o procedimento para avaliar o cumprimento das condições do estágio probatório.*

II *— indicar os integrantes da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho;*

III *— propor a exoneração do Procurador-geral do Trabalho;*

IV *— destituir, por iniciativa do Procurador-Geral do Trabalho e pelo voto de dois terços de seus membros, antes do término do mandato, o Corregedor-Geral;*

V *— elaborar a lista tríplice destinada a promoção por merecimento;*

VI *— elaborar a lista tríplice para Corregedor-Geral do Ministério Público do Trabalho;*

VII *— aprovar a lista de antigüidade do Ministério Público do Trabalho e decidir sobre as reclamações a ela concernentes;*

VIII *— indicar o membro do Ministério Público do Trabalho para promoção por antigüidade, observado o disposto no art. 93, II, alínea "d", da Constituição Federal;*

IX *— opinar sobre a designação do membro do Ministério Público do Trabalho para:*

a) *funcionar nos órgãos em que a participação da Instituição seja legalmente prevista;*

b) *integrar comissões técnicas ou científicas relacionadas às funções da Instituição;*

X *— opinar sobre o afastamento temporário do membro do Ministério Público do Trabalho;*

XI *— autorizar a designação, em caráter excepcional, de membros do Ministério Público do Trabalho, para exercício de atribuições processuais perante juízes, tribunais ou ofícios diferentes dos estabelecidos para cada categoria;*

XII *— determinar a realização de correições e sindicâncias e apreciar os relatórios correspondentes;*

XIII *— determinar a instauração de processos administrativos em que o acusado seja membro do Ministério Público do Trabalho, apreciar seus relatórios e propor as medidas cabíveis;*

XIV *— determinar o afastamento do exercício de suas funções, de membro do Ministério Público do Trabalho, indicado ou acusado em processo disciplinar e o seu retorno;*

XV *— designar a comissão de processo administrativo em que o acusado seja membro do Ministério Público do Trabalho;*

XVI *— decidir sobre o cumprimento do estágio probatório por membro do Ministério Público do Trabalho, encaminhando cópia da decisão ao Procurador-Geral do Trabalho, quando for o caso, para ser efetivada sua exoneração;*

XVII *— decidir sobre remoção e disponibilidade de membro do Ministério Público do Trabalho, por interesse público;*

XVIII *— autorizar pela maioria absoluta de seus membros que o Procurador-Geral da República ajuíze ação de perda de cargo contra membro vitalício do Ministério Público do Trabalho;*

XIX *— opinar sobre os pedidos de reversão de membro da carreira;*

XX *— aprovar a proposta de lei para o aumento do número de cargos da carreira e dos ofícios;*

XXI *— deliberar sobre a realização de concurso para o ingresso na carreira, designar os membros da Comissão de Concurso e opinar sobre a homologação dos resultados;*

XXII *— aprovar a proposta orçamentária que integrará o projeto de orçamento do Ministério Público da União;*

XXIII *— exercer outras funções atribuídas em lei.*

§ 1º *— Aplicam-se ao Procurador-Geral e aos demais membros do Conselho Superior as normas processuais em geral, pertinentes aos impedimentos e suspeição dos membros do Ministério Público.*

§ 2º *— As deliberações relativas aos incisos I, alínea "a" e "e", XI, XIII, XIV, XV e XVII somente poderão ser tomadas com o voto favorável de dois terços dos membros do Conselho Superior.*

São eminentemente administrativas as atribuições do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

No desempenho de suas funções nesse Conselho, tanto o Procurador-Geral como os demais membros podem ser alvo de argüições de impedimentos ou suspeições, nos termos do Código de Processo Civil, "ex vi" do disposto nos seus arts. 134 a 139.

Um reparo ao inciso XIV.

Outorga ao Conselho o poder de afastar, do exercício de suas funções, membro do Ministério Público do Trabalho, indiciado ou acusado em processo disciplinar. Nada diz a lei sobre a remuneração do afastado. Temos como certo que, em sendo de caráter preventivo a medida, faz jus aos vencimentos.

De outra parte, a sanção em foco há-se resultar de plena comprovação das circunstâncias ou fatos que a recomendam — sempre precedida, como é óbvio, da mais ampla defesa.

No inciso XVIII se emprega o verbo "determinar" quando, a rigor, deveria ser um outro: "propor" e isto por dois motivos. Primeiro, porque o Procurador-Geral da República é o chefe do Ministério Público da União e, em razão dessa posição, não fica bem dizer-se que ele poderá receber determinações de órgãos hierarquicamente inferiores. Segundo, porque existe a possibilidade de o Procurador-Geral da República, desejar a revisão do pedido em virtude de suas imperfeições.

14) *DA CÂMARA DE COORDENAÇÃO E REVISÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO*

Art. 99 *— A Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho é um órgão de coordenação e de revisão do exercício funcional da Instituição.*

Art. 100 *— A Câmara da Coordenação do Ministério Público do Trabalho será organizada por ato normativo e o Regimento interno que disporá sobre seu funcionamento, será elaborado pelo Conselho Superior.*

Art. 101 *— A Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho será composta por três membros do Ministério Público do Trabalho, sendo um indicado pelo Procurador-Geral do Trabalho e dois pelo Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, juntamente com seus suplentes, para um mandato de dois anos, sempre que possível, dentre integrantes do último grau da carreira.*

Art. 102 *— Dentre os integrantes da Câmara de Coordenação e Revisão um deles será designado pelo Procurador-Geral para a função executiva de Coordenador.*

Art. 103 *— Compete à Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho:*

I *— promover a integração e a coordenação dos órgãos institucionais do Ministério Público do Trabalho, observado o princípio da independência funcional;*

II *— manter intercâmbio com órgãos ou entidades que atuem em áreas afins;*

III *— encaminhar informações técnico-jurídicas aos órgãos institucionais do Ministério Público do Trabalho;*

IV *— resolver sobre a distribuição especial de feitos e procedimentos quando a matéria, por sua natureza ou relevância assim o exigir;*

V *— resolver sobre a distribuição especial de feitos que, por sua contínua reiteração, devam receber tratamento uniforme;*

VI *— decidir em conflitos de atribuição entre os órgãos do Ministério Público do Trabalho.*

Parágrafo único *— A competência fixada nos incisos IV e V será exercida segundo critérios objetivos previamente estabelecidos pelo Conselho Superior.*

O órgão descrito nos artigos 99 "usque" 103 acima transcritos tem relevantes atribuições. Cabe-lhe, em última análise, diligenciar para que, sem sacrifício da independência funcional, todos os membros do Ministério Público do Trabalho uniformizem seu pensamento sobre a matéria que a Constituição lhes confia.

O disposto no inciso V do art. 103 está voltado para as instâncias superiores da Justiça do Trabalho. Nelas é que haverá a possibilidade de selecionar os casos que, por sua reiteração, devam receber pronunciamento uniforme do Procurador. É inquestionável que, no primeiro grau, onde se encontram os Juízos de Direito ou as Varas do Trabalho, existe a impossibilidade de proceder-se a tal seleção.

15) *DA CORREGEDORIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO*

Art. 104 — A Corregedoria do Ministério Público do Trabalho, dirigida pelo Corregedor-Geral, é o órgão fiscalizador das atividades funcionais e da conduta dos membros do Ministério Público.

Art. 105 *— O Corregedor-Geral será nomeado pelo Procurador-Geral do Trabalho dentre os Subprocuradores do Trabalho, integrantes da lista tríplice elaborada pelo Conselho Superior, para mandato de dois anos, renovável uma vez.*

§ 1º *Não poderão integrar a lista tríplice os membros do Conselho Superior.*

§ 2º *Serão suplentes do Corregedor-Geral os demais integrantes da lista tríplice, na ordem em que os designar o Procurador-Geral.*

§ 3º *O Corregedor-Geral poderá ser destituído, por iniciativa do Procurador-Geral, antes do término do mandato, pelo voto de dois terços dos membros do Conselho Superior.*

Art. 106 *— Incumbe ao Corregedor-Geral do Ministério Público:*

I *— participar, sem direito a voto, das reuniões do Conselho Superior;*

II *— realizar, de ofício, ou por determinação do Procurador-Geral ou do Conselho Superior, correições e sindicâncias, apresentando os respectivos relatórios;*

III *— instaurar inquérito contra integrante da carreira e propor ao Conselho Superior a instauração do processo administrativo conseqüente;*

IV *— acompanhar o estágio probatório dos membros do Ministério Público do Trabalho;*

V *— propor ao Conselho Superior a exoneração do membro do Ministério Público do Trabalho que não cumprir as condições do estágio probatório.*

É a Corregedoria do MPT o órgão incumbido da fiscalização das atividades funcionais da Instituição.

Pode realizar, de ofício, exponte sua, correições e sindicâncias ou a pedido do Procurador-Geral.

O inquérito que promover será o prelúdio do processo administrativo a cargo do Conselho Superior.

É cercado de garantias especiais o cargo de Corregedor. Embora nomeado pelo Procurador-Geral, deverá figurar em lista tríplice constituída pelo Conselho Superior.

Sua destituição antes do término do mandato de dois anos, há de ser por iniciativa do Procurador-Geral mas decretada pelo Conselho Superior pelo voto de dois terços dos seus membros.

16) *SUBPROCURADORES-GERAIS DO TRABALHO*

Art. 107 *— Os Subprocuradores-gerais do Trabalho serão designados para oficiar junto ao Tribunal Superior do Trabalho e nos ofícios na Câmara de Coordenação e Revisão.*

Parágrafo único. A designação de Subprocurador-Geral do Trabalho para oficiar em órgãos jurisdicionais diferentes do previsto para a categoria dependerá de autorização do Conselho Superior.

Art. 108 *— Cabe aos Subprocuradores-Gerais do Trabalho, privativamente, o exercício das funções de:*

I *— Corregedor-Geral do Ministério Público do Trabalho;*

II *— Coordenador da Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho.*

Art. 109 *— Os Subprocuradores-Gerais do Trabalho serão lotados nos ofícios na Procuradoria Geral do Trabalho.*

Deixam bem patente os dispositivos transcritos acima que os Subprocuradores-Gerais do Trabalho terão de atuar junto a um único órgão jurisdicional: o Tribunal Superior do Trabalho.

Todavia, o parágrafo único do art. 107 confere ao Conselho Superior o poder de autorizar seu ofício junto a órgão jurisdicional diferente. Sem embargo da obscuridade do texto, não hesitamos em afirmar que essa designação de caráter excepcional terá sempre caráter transitório. Pensar-se diferente é entender que o Conselho Superior pode suprimir uma prerrogativa criada por Lei em favor desse membro do MPT.

17) *PROCURADORES REGIONAIS DO TRABALHO*

Art. 110 *— Os Procuradores Regionais serão designados para oficiar junto aos Tribunais Regionais do Trabalho.*

Parágrafo único *— Em caso de vaga ou de afastamento de Subprocurador-Geral por prazo superior a 30 dias, poderá ser convocado pelo Procurador-Geral mediante aprovação do Conselho Superior, Procurador Regional para substituição.*

Art. 111 *— Os Procuradores Regionais do Trabalho serão lotados nos ofícios nas Procuradorias Regionais do Trabalho nos Estados e no Distrito Federal.*

É silente a lei quanto à hipótese de afastamento temporário do Procurador Regional e sua substituição.

Manda o bom-senso que seja ele substituído por um dos Procuradores do Trabalho lotados no local.

Quanto às atribuições do Procurador Regional, são aquelas que lhe forem cabíveis e relacionadas no art. 83 da Lei sob análise.

18) *DOS PROCURADORES DO TRABALHO*

Art. 112 *— Os Procuradores do Trabalho serão designados para oficiar junto aos Tribunais Regionais do Trabalho e, na forma das leis processuais, nos litígios trabalhistas que envolvam, especialmente, interesses de menores e incapazes.*

Parágrafo único *— A designação de Procurador do Trabalho para oficiar em órgãos jurisdicionais diferentes dos previstos para a categoria dependerá de autorização do Conselho Superior.*

Art. 113 *— Os Procuradores do Trabalho serão lotados nos ofícios nas Procuradorias Regionais do Trabalho nos Estados e no Distrito Federal.*

Deduz-se do conteúdo dos dois artigos que os Procuradores do Trabalho atuarão nas Procuradorias Regionais e nos litígios trabalhistas que envolvam interesses de menores e de incapazes.

Entretanto, no art. 83 é definida a competência do Ministério Público do Trabalho em termos que não deixam margem a qualquer dúvida: os Procuradores do Trabalho poderão ser partes ou fiscais da lei em processos na instância primária, como por exemplo: promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de contrato.

19) *DAS UNIDADES DE LOTAÇÃO E DE ADMINISTRAÇÃO*

Art. 114 *— Os ofícios na Procuradoria Geral do Trabalho e nas Procuradorias Regionais do Trabalho nos Estados e no Distrito Federal são unidades de lotação e de administração do Ministério Público do Trabalho.*

Art. 115 *— A estrutura básica das unidades de lotação e de administração será organizada por regulamento, nos termos da Lei.*

O número de Procuradores do Trabalho em cada Procuradoria Regional será fixado em regulamento.

Como fecho desta nota, vamos fazer remissão às garantias e prerrogativas do Ministério Público da União (no qual, como já assinalado, se inclui o Ministério Público do Trabalho), inscritas nos arts. 17 a 22 da Lei Complementar que vimos comentando.

20) *DAS GARANTIAS E PRERROGATIVAS DO MINISTÉRIO PÚBLICO* *— Aqui transcrevemos os dispositivos da lei em estudo que asseguram garantias e prerrogativas ao Ministério Público e a que nos referimos nas linhas iniciais desta nota.*

Art. 17 *— Os membros do Ministério Público da União gozam das seguintes garantias:*

I *— vitaliciedade, após dois anos de efetivo exercício, não podendo perder o cargo senão por sentença judicial transitada em julgado;*

II *— inamovibilidade, salvo por motivo de interesse público, mediante decisão do Conselho Superior, por voto de dois terços de seus membros, assegurada ampla defesa;*

III *— vetado.*

Art. 18 *— São prerrogativas dos membros do Ministério Público da União:*

I *— institucionais:*

a) *sentar-se no mesmo plano e imediatamente à direita dos juízes singulares ou presidentes dos órgãos judiciários perante os quais oficiem;*

b) *usar vestes talares;*

c) *ter ingresso e trânsito livre, em razão de serviço, em qualquer recinto público ou privado, respeitada a garantia constitucional de inviolabilidade do domicílio;*

d) *prioridade em qualquer serviço de transporte ou comunicação, público ou privado, no território nacional, quando em serviço de caráter urgente;*

e) *porte de arma independentemente de autorização;*

f) *carteira de identidade especial, de acordo com modelo aprovado pelo Procurador-Geral da República e por ele expedida, nela se consignando as prerrogativas constantes do inciso I, alíneas "c", "d" e "e" do inciso II e alíneas "d", "e" e "f" deste artigo;*

II *— processuais:*

a) "omissis";

b) *do membro do Ministério Público da União que oficie perante tribunais, ser processado e julgado, nos crimes comuns e de responsabilidade, pelo Superior Tribunal de Justiça;*

c) *do membro do Ministério Público da União que oficie perante juízes de primeira instância, ser processado e julgado, nos crimes comuns e de responsabilidade, pelos Tribunais Regionais Federais, ressalvada a competência da Justiça Eleitoral;*

d) *ser preso ou detido somente por ordem escrita do tribunal competente ou em razão de flagrante de crime inafiançável, caso em que a autoridade fará imediata comunicação àquele tribunal e ao Procurador-Geral da República, sob pena de responsabilidade;*

e) *ser recolhido à prisão especial ou à sala especial do Estado-Maior, com direito a privacidade e a disposição do tribunal competente para o julgamento, quando sujeito a prisão antes da decisão final e a dependência separada no estabelecimento em que tiver de ser cumprida a pena;*

f) *não ser indiciado em inquérito policial, observado o disposto no parágrafo único deste artigo;*

g) *ser ouvido, como testemunha, em dia, hora e local previamente ajustados com o magistrado e a autoridade competente;*

h) *receber intimação pessoalmente nos autos em qualquer processo e grau de jurisdição nos feitos em que tiver que oficiar.*

Parágrafo único *— Quando no curso de investigação, houver indício de prática de infração penal por membro do Ministério Público da União, a autoridade policial, civil ou militar, remeterá imediatamente os autos ao Procurador-Geral da República, que designará membro do Ministério Público da União para prosseguimento da apuração do fato.*

Art. 20 *— Os Órgãos do Ministério Público da União terão presença e palavra asseguradas em todas as sessões dos colegiados em que oficiem.*

Art. 21 *— As garantias e prerrogativas dos membros do Ministério Público da União são inerentes ao exercício de suas funções e irrenunciáveis.*

Parágrafo único. *As garantias e prerrogativas previstas nesta Lei Complementar não excluem as que sejam estabelecidas em outras leis.*

21) *A Lei n. 8.730, de 11.11.93, obriga os membros do Ministério Público da União a declarar seus bens e fontes de receita quando da entrada em exercício e no término da gestão. O Tribunal de Contas da União recebe cópia dessa declaração.*

V., também, sobre o assunto o Decreto n. 978, de 10.11.93.

22) *V. Resolução n. 2, de 20.9.93 (in Rev. LTr 57, novembro de 1993, p. 1286) do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho dispondo que será obrigatória: I — a emissão de parecer circunstanciado nos processos de competência dos Tribunais Regionais do Trabalho em que for parte o MPT: a) pessoa jurídica de direito público interno; b) estado estrangeiro ou organismo internacional; c) menores e incapazes; d) índios; e) fundações públicas; f) empresas públicas; g) sociedades de economia mista; h) o Ministério Público do Trabalho — MPT — exceto nas ações originárias.*

II *— que versarem sobre: a) incompetência da Justiça do Trabalho; b) meio ambiente de trabalho.*

III *— de competência originária.*

O parecer obrigatório estender-se-á aos processos solicitados ao Tribunal por iniciativa do MPT, presente à sessão, quando entender existente interesse que justifique a intervenção.

Nos demais processos submetidos à apreciação dos Tribunais Regionais, sem prejuízo da análise circunstanciada, a manifestação do MPT poderá ser pelo prosseguimento do feito.

Nos processos submetidos ao primeiro grau de jurisdição trabalhista, o MPT manifestar-se-á ocorrendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse que justifique a intervenção.

A Resolução do Conselho Superior do MPT que, praticamente, transcrevemos acima, está em harmonia com as prescrições da Lei Complementar n. 75, de 20.5.93.

A Resolução n. 1, desse mesmo Conselho, de 20.9.93 (in Rev. LTr 57, novembro de 1993), relaciona os casos de emissão obrigatória de parecer do MPT no Tribunal Superior do Trabalho.

23) *Reza o art. 7º, § 5º, da Lei n. 7.701/88 — "verbis": "Formalizado o acordo pelas partes e homologado pelo Tribunal, não caberá qualquer recurso, salvo por parte do Ministério Público".*

Não diz a lei que o Ministério Público deva ser fiscal da lei ou parte no processo para exercer a sobredita faculdade nas ações coletivas em que tenha ocorrido a conciliação.

Dessarte, temos entendido que, na hipótese o "parquet" tem a faculdade legal de aviar recurso fundado em vício nas assembléias das entidades sindicais ou em afronta à norma legal imperativa.

24) *V. Resolução Administrativa n. 131/93 (DJU de 14.6.93) do Pleno do TST regulando a intervenção da Procuradoria-Geral do Trabalho nos processos em tramitação no TST.*

25) *V. in DJU de 21.7.94, Resolução n. 9, de 24.6.94, do Conselho Superior do Ministério Público da União, dispondo sobre os afastamentos de membros do Ministério Público.*

26) *A Resolução n. 28, de 27.5.1997, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, dispõe sobre a instauração e autuação dos inquéritos civis públicos e procedimentos investigatórios no âmbito do Ministério Público do Trabalho. Esse inquérito, diz o art.1º da Resolução, procedimento de natureza administrativa e inquisitorial, poderá ser instaurado de ofício quando houver representação ou notícia de ocorrência de lesão a interesses difusos e coletivos referentes a direitos sociais indisponíveis ligados às relações de consumo, interesses que são definidos no Código de Defesa do Consumidor.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Ministério Público. Participação nas sessões administrativas realizadas nos Tribunais Trabalhistas. 1. O interesse do Judiciário trabalhista em manter resguardados os princípios da legalidade, da moralidade, da impessoalidade e da publicidade está acima das questões administrativas. O Ministério Público do Trabalho, no exercício de suas funções de fiscal da lei e de guardião do interesse público tem assento assegurado nas sessões administrativas e judiciais dos órgãos integrantes da Justiça do Trabalho. 2. O representante do Ministério Público, tomando conhecimento de ato administrativo que tenha como ilegal ou decisão administrativa relevante, no sentido do seu interesse para a Administração Pública, relativamente aos princípios insculpidos no art. 37 da Constituição Federal, pode a qualquer tempo representar junto ao Tribunal Superior do Trabalho, sem necessariamente seguir o modelo processual do recurso ordinário. TST, RMA-349.031/97.2, *in* DJU de 7.8.98, p. 294.

2) Ministério Público do Trabalho. Direito de recorrer. Em face do disposto no art. 83, item VI, da Lei Complementar n. 75, de 20.5.93, compete ao Ministério Público do Trabalho "recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que oficiar como fiscal da lei". Não se pode, por conseguinte, deixar de conhecer dos recursos por ele interpostos regularmente. Se a decisão normativa, todavia, afetou apenas interesses disponíveis de empresa privada que, não obstante, não recorreu, razão não há para preocupações quanto ao desfecho adotado pela decisão recorrida. TST, SDC, RO-DC 89.593/93.7, *in* DJU 23.9.94, p. 25455.

3) Dissídio Coletivo. Recurso Ordinário impetrado pela Procuradoria Regional do Trabalho. Cláusulas relativas à contribuição das Empresas Empregadoras e Confederativas. Exclui-se a Contribuição das Empresas Empregadoras e a Contribuição Confederativa impostas mediante Acordo Judicial aos integrantes das categorias econômica e profissional. Matérias alheias às relações individuais de trabalho indevidamente incluídas no Acordo Judicial. Inexistência de regulamentação do art. 8º, IV, da Constituição da República, impedindo sua aplicação por deliberação de assembléia geral. Inexistência da Ata da Assembléia Geral Extraordinária e da lista de presenças. TST, SDC, RO-DC-97.626/93.6, *in* DJU 21.10.94, p. 28503.

4) Ministério Público. Prazo para recorrer. O prazo de que goza o Ministério Público do Trabalho, para recorrer, não sendo parte, é de oito dias. O art. 188 do CPC não se aplica ao Processo do Trabalho, que possui normas próprias sobre prazo recursal, na CLT (letra "b" do art. 895), e no Decreto-lei n. 779/69 (inc. III do art. 1º). TST, SDC, RO-DC-109.040/94.2, *in* DJU 21.10.94, p. 28511.

5) Descumprimento de obrigações trabalhistas. Multa. Cópia ao Ministério Público. O descumprimento reiterado de obrigações trabalhistas não permite a cominação de multa pelo TRT em sede recursal. Porém, caracterizada ofensa a direito indisponível e coletivo de trabalhadores, possível a extração de peças e a conseqüente remessa ao Ministério Público para que adote as providências que julgar necessárias. Revista dos Reclamados parcialmente conhecida e provida. TST, 5ª T., RR-148.060/94.9, *in* DJU 4.8.95, p. 22911.

6) Agravo de instrumento provido. Legitimidade do Ministério Público do Trabalho para recorrer. Recurso visando à observância de norma de ordem pública (art. 545 da CLT), de conformidade com Precedente Normativo do TST (n. 074). TST, SDC, AI-RO-114.008/94.1, *in* DJU 2.12.94, p. 33301.

7) Conquanto irrefutável o cabimento de ação civil pública na Justiça do Trabalho, trata-se de instituto concebido eminentemente para a tutela de interesses coletivos e difusos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. Ao órgão do Ministério Público do Trabalho não é dado manejá-la em defesa de interesses individuais homogêneos, cuja metaindividualidade exsurge apenas na forma empregada para a defesa em juízo. Embora de origem comum, trata-se de direitos materialmente divisíveis, razão pela qual a reparação decorrente da lesão sofrida pelo titular do direito subjetivo é sempre apurável individualmente. Exegese que se extrai da análise conjunta dos artigos 129, inciso III, da Constituição da República de 1988 c/c. art. 83 da Lei Complementar n. 75/93. Embargos de que não se conhece. TST, SBDI1, E-596.135/1999.0, *in* DJU de 25.10.02, p. 433.

8) O Ministério Público do Trabalho tem competência para recorrer contra decisão de Tribunal Regional que possa ter atacado direito indisponível de trabalhador. Agravo de instrumento que se dá provimento para ser processado o recurso ordinário. TST, SDC, AI-RO-DC-112.487/94.6, *in* DJU 16.12.94, p. 34994.

9) Contribuição Confederativa. Exclusão de cláusula. A cláusula de Contribuição Confederativa que não esteja de acordo com o PN-74/TST há de ser excluída do Dissídio Coletivo Revisando. Recurso Ordinário pelo Ministério Público do Trabalho — 2ª Região, ao qual se dá provimento para excluir a cláusula 42ª Contribuição Confederativa — Proc. (TRT n. 216/92-A). TST, SDC, RO-DC-73.805/93.8, *in* DJU 16.12.94, p. 35008.

10) Preliminar de intempestividade do recurso argüida em contra-razões. Conforme o próprio Ministério Público demonstra à fl. 283, este possui prazo em dobro para recorrer, nos moldes do artigo 1º, inciso III, do Decreto-lei n. 779/69 e do artigo 188 do CPC. Isto para não dizer que o Ministério Público não foi intimado pessoalmente da decisão e sua publicação. Tendo sido interposto o Recurso no último dia do prazo, rejeito a preliminar. Ação Rescisória. Nulidade do acórdão rescindendo. Participação no julgamento de juiz absolutamente impedido. O impedimento do julgador se constitui em um veto legal absoluto à atuação do juiz no processo ("É defeso", declara o art. 134, *caput*, do CPC), e se destina a preservar o seu dever de imparcialidade na solução dos conflitos de interesses (art. 125). Não importa que um juiz impedido seja rigorosamente imparcial, justo, eqüânime: a lei não foi feita apenas para este ou para aquele juiz, se não para a universalidade dos julgadores. Por esse motivo, a norma legal presume a parcialidade do juiz impedido; essa presunção não é relativa (*iuris tantum*) e sim absoluta (*iure et* de iure), motivo por que não há como elidi-la; ela constitui, mesmo, um dos instrumentos de garantia do devido processo legal (*due process of law*) — um dos traços marcantes dos Estados democráticos; mais do que isso, um seu sustentáculo. TST, SDI, RO-AR-RXOF105.570/94.0, *in* DJU 20.4.95, p. 10149.

11) A Lei prevê o cabimento de Recurso Ordinário pelo Ministério Público contra decisão que homologa Acordo Coletivo celebrado pelas partes (art. 7º, § 5º, da Lei n. 7.701/88). TST, SDC, AI-RO-107.149/94.0, *in* DJU 25.11.94, p. 32373.

TÍTULO X

DO PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 763. O processo da Justiça do Trabalho, no que concerne aos dissídios individuais e coletivos e à aplicação de penalidades, reger-se-á em todo o território nacional, pelas normas estabelecidas neste Título.

NOTA

1) *Consoante o disposto no art. 2º da Lei n. 8.197, de 27.6.91, a União poderá intervir nas causas em que figurarem como autoras ou rés as autarquias, as fundações, as sociedades de economia mista e as empresas públicas federais.*

Na execução, tendo essas entidades como executadas, há-de, portanto, observar-se a sistemática prevista nos artigos 730 e 731 do CPC.

2) *A Lei n. 10.173, de 9.1.2001, acrescentou, ao CPC, os arts. 1.211-A, 1.211-B e 1.211-C, dando prioridade, na tramitação dos processos judiciais, à parte com idade igual ou superior a 65 anos.*

3) *Neste Título estão reunidas as normas instrumentais para aplicação do Direito do Trabalho. Ao longo dos comentários que se vão seguir, iremos verificar que muitos dos princípios clássicos do processo comum não são considerados no processo do trabalho. Isto não impede, porém, que aquele seja fonte subsidiária do segundo. Recordamos, porém, com* Nicola Jaeger *("Corso di Diritto Processuale del Lavoro", pág. 5), que as normas do processo comum, quando aplicadas ao processo do trabalho, devem ser impregnadas do espírito deste.*

São princípios orientadores do processo trabalhista: oralidade — porque a maioria dos atos processuais se realiza oralmente; concentração — que nela a interposição de recurso em decisões interlocutórias, excluídas as que são terminativas do feito; impulso judicial — que admite a execução da sentença promovida de ofício pelo juiz; conciliação — de caráter obrigatório, sob pena de o processo ser declarado nulo; contraditório — que enseja a manifestação das partes em todas as fases do processo; convencimento racional do julgador — que manda o juiz decidir em vista dos elementos reunidos nos autos; e instrumentalidade das formas processuais — que veda a anulação de atos processuais que não acarretem qualquer prejuízo à parte ou que possam ser repetidos. É óbvio que a maioria dos princípios acima citados é comum ao processo civil (ver Tostes Malta*, "Prática de Processo Trabalhista", págs. 19-20, 2ª ed.). É inegável que o Direito Processual do Trabalho apresenta peculiaridades que justificam sua autonomia no campo da dogmática jurídica e que fazem com que o processo trabalhista seja diferente do processo comum.*

4) *Os princípios dispositivo e inquisitório influenciam o processo trabalhista. Numa fase prepondera o sistema dispositivo e, noutra, o inquisitório. Mas, apreciando-se o processo em seu conjunto, vê-se que nele se destaca o sistema inquisitório.*

5) *Na doutrina, não é pacífico o critério de separação dos conflitos do trabalho em individuais e coletivos. O artigo sob comentário retira, dessa questão doutrinária, muito do seu valor. Diz ele, com uma limpidez que não deixa margem a qualquer dúvida, que os conflitos trabalhistas são individuais e coletivos. Nos primeiros, há um interesse individual, bem definido, concreto; nos segundos, está em jogo um interesse abstrato de toda uma categoria profissional ou econômica.*

6) *Assevera* Menendez-Pidal *que o processo do trabalho se baseia em três pilares: tecnicismo, rapidez e economia. O tecnicismo exige regras precisas a que se devam ajustar os litigantes e os Tribunais; a rapidez é sobremodo necessária, pois a Justiça, quando administrada através do processo tardio, é praticamente ineficaz, e a economia é para atender à condição das pessoas que recorrem à Justiça do Trabalho, isto é, o processo trabalhista não deve ser muito oneroso ("Derecho Procesal Social", pág. 100). Tanto o tecnicismo quanto a rapidez devem ser, também, exigidos no processo comum para que a Justiça se realize amplamente. Com referência à economia, é indubitável que o processo do trabalho não deve ser oneroso, pois, na maioria das vezes, o principal interessado no feito, que tem sua pretensão resistida, é o trabalhador, cujas posses financeiras são limitadas.*

7) *O processo do trabalho obedece ao princípio da imediata aplicação da lei. Todavia, convém frisar que a lei processual só provê para o futuro; os atos praticados ao tempo da lei revogada conservam sua eficácia.*

Exceção feita das disposições relativas à jurisdição e à competência, que se aplicam de imediato e alcançam fase anterior à promulgação da nova lei, é irretroativa a lei processual em relação aos atos já cumpridos no pretérito. A lei nova incide sobre os atos ainda não realizados, nos processos pendentes. Ainda que uma lei processual seja revogada, conserva-se válido

o que se praticou sob sua vigência. A admissibilidade dos recursos é disciplinada pela lei do tempo em que a sentença foi prolatada. Não deixa de ser meio de convicção para o juiz a prova produzida de conformidade com a lei revogada.

8) *Da ação monitória. Nos comentários ao art. 9º, desta Consolidação, fizemos alusão à transação extrajudicial, isto é, aquela que tem por objeto questão ainda não posta em juízo.*

*Efetivada a transação, para cujo aperfeiçoamento não se exige a presença do sindicato profissional ou de uma autoridade do MTb (*ex vi *do disposto nos arts. 468, 469 e 470), pode acontecer que o empregado não se lembre de exigir a homologação judicial do negócio jurídico questionado.*

Na hipótese, entendemos ser utilizável a ação monitória regulada pelo artigo 1.102 do CPC, com texto dado pela Lei n. 9.079, de 14.7.95. Esse documento se enquadra no art. 1.102, a *do CPC: "a ação monitória compete a quem pretender, com base em prova escrita sem eficácia de título executivo, pagamento de soma em dinheiro, entrega de coisa fungível ou de determinado bem móvel".*

Essa espécie de ação é muito difundida no direito europeu. Objetiva a supressão da fase de conhecimento do processo e proporciona ao devedor o direito de optar, ou não, pela ação ordinária de cobrança.

Verificando que a petição está devidamente instruída, o juiz defere, de plano, a expedição de mandado de pagamento no prazo de quinze dias.

Nesse prazo, o reclamado pode oferecer embargos que acarretam a suspensão do mandado e a instauração do procedimento ordinário; se não houver oposição de embargos, constitui-se o título executivo judicial.

In casu, *se incerto o valor a ser cobrado, deve ser determinado o seu cálculo.*

Se o Reclamado cumprir o mandado, isto é, não oferecer qualquer resistência ao pedido do Reclamante, ficará isento de custas e, eventualmente, de honorários advocatícios.

Sabemos que se trata de questão polêmica, mas não hesitamos em defender a aplicação subsidiária da ação monitória no âmbito trabalhista porque poderá contribuir para o desafogo da Justiça do Trabalho.

9) *Deve o juiz decidir nos limites em que a lide foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte. É o que se encerra no art. 128, do CPC. De certa maneira, vale ainda a máxima muito antiga: "o que não está nos autos, não está no mundo". A "res in judicium deducta" é delimitada pela petição inicial ou pela reclamação escrita ou verbal no processo trabalhista. A iniciativa da parte é exigida: na argüição da exceção "declinatoria fori", sob pena de prorrogar-se a competência do juiz; na alegação da prescrição ou da decadência, de vícios da vontade e de atos jurídicos. Não constitui infração à norma processual invocar o juiz, na sentença texto legal esquecido pelas partes. Além do julgamento "ultra petita", temos o julgamento "extra petita". Consoante o art. 460, do CPC, "é defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado". É nula a sentença que vai além do pedido. Se não for impugnada pela via recursal ordinária ou extraordinária, pode ser desconstituída por ação rescisória.*

10) *São fontes formais do Direito Processual do Trabalho: a) a Constituição Federal, dispondo sobre a organização da Justiça do Trabalho, demarcando sua competência e subordinando o alcance das sentenças normativas à estatuições da lei ordinária; b) as leis ordinárias, tais como a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código de Processo Civil de 1973 e os Decretos-leis sobre a correção monetária; c) os Regimentos Internos dos Tribunais; e d) os costumes — de uso muito raro na esfera processual.*

11) DO MANDADO DE INJUNÇÃO

Diz o inciso LXXI do art. 5º da CF: "conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma reguladora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania".

Para realçar a significação dessa norma temos de associá-lo ao § 1º do mesmo o art. 5º: "as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata".

A demora do Legislativo e, conforme o caso, do próprio Executivo, em regular preceito constitucional assegurador de direitos e liberdades, é motivo para a impetração do mandado de injunção, uma vez que, embora se nos afigure estranho, são de aplicação imediata todas as normas da Lei Maior referentes àqueles direitos e liberdades.

À primeira vista, a Carta Magna parece autorizar o Judiciário a tomar o lugar do Legislativo se este não se apressar em exercer sua prerrogativa de elaborar leis.

Em nossa opinião, não é isto que acontece.

A disposição em tela permite ao juiz, em face de caso concreto, decidir como se legislador fosse. É-lhe vedado, bem como a qualquer Tribunal, sentenciar erga omnes. *Nesta hipótese, teríamos completa subversão da organização política e administrativa de molde democrático, alicerçada no princípio da tripartição dos Poderes independentes e harmônicos entre si.*

Consoante o art. 102 da CF: "compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe processar e julgar originariamente o mandado de injunção, quando a elaboração de norma regulamentadora for atribuição do Presidente da República, do Congresso Nacional, da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, das Mesas de umas dessas Casas Legislativas, do Tribunal de Contas da União, de um dos Tribunais Superiores ou do próprio Tribunal Federal".

No art. 103, também da CF, declara-se que "podem propor a ação de inconstitucionalidade: I — omissis*; IX — confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional".*

Da leitura desses dispositivos constitucionais, verifica-se que, de prático, o mandado de injunção nos proporciona o seguinte: diante de uma situação concreta e da omissão do Legislativo ou do Executivo, é dado ao Juiz decidir como se fosse uma legislador; julgando procedente o mandado de injunção, o Supremo Tribunal Federal alerta o Legislativo sobre a sua lentidão em regular preceito constitucional focalizado na causa e sendo o responsável o Executivo, terá ele prazo de 30 dias para editar o ato administrativo relacionado com o feito.

Acreditamos ser de aplicação imediata a norma em tela.

O rito da ação será ordinário.

11.1) DO *"HABEAS DATA"*

Dispõe o inciso LXXII do art. 5º da CF: "Conceder-se-á habeas data*: a) para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constante de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público; b) para a retificação de dados quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial, ou administrativo".*

Trata-se de medida judicial que, eventualmente, poderá ter alguma utilidade o ao trabalhador da empresa privada, mas, no que tange ao servidor público, estamos persuadidos de que terá de recorrer ao habeas data *com muita freqüência para reunir informações ou provas de que o litígio venha a carecer a fim de ser perfeitamente aclarado.*

Aquele inciso constitucional foi regulamentado pela Lei n. 9.507, de 12.11.97. Antes parece-nos que, antes de ajuizar o pedido de habeas data*, o interessado deve dirigir seu pedido aos responsáveis do estabelecimento ou repartição onde se encontre a informação de que precisa. Só diante da recusa de fornecimento das informações, é que se abre o caminho para o Judiciário.*

A norma constitucional deixa bem claro que o habeas data *é meio hábil para o próprio interessado — e não um terceiro — para obter o que for do seu interesse.*

São gratuitas as ações de habeas data *(cf. LXXVII do art. 5º da CF).*

12) *As ações trabalhistas, como já dissemos, podem ser individuais e coletivas.*

Vejamos, apenas, como se classificam as primeiras. Nas ações individuais, pessoas físicas buscam um pronunciamento jurisdicional sobre interesses concretos bem definidos. Dividem-se, por seu turno, em condenatórias, constitutivas, declaratórias, executórias e cautelares. Condenatórias: sua característica fundamental é a aplicação de sanção. Formam um título executório que origina a execução forçada. Suas principais modalidades, no foro trabalhista, são de dar, de fazer e de não fazer. Constitutivas: no âmbito trabalhista, elas não se limitam a declarar um direito; criam, modificam ou extinguem um direito. O caso mais comum de ação constitutiva é a do empregado, em cujo contrato não se estipulou um salário, que pede ao juiz que o estabeleça. Outra muito freqüente é a do empregador, que, por meio do inquérito para apuração de falta grave, quer extinguir a relação de emprego. Declaratórias: nelas, o reclamante postula a declaração da existência ou não de uma relação jurídica. O pré-requisito dessa ação é a incerteza. O magistrado, com o seu pronunciamento, não introduz qualquer alteração no que já existia. Não é executável, porque a sentença é desprovida de sanção. A ação declaratória é negativa ou positiva; a primeira, quer a proclamação da inexistência da relação jurídica e, a segunda, quer a afirmação da sua existência. Executórias: têm por finalidade o cumprimento coativo de obrigação derivada da sentença judicial. Seu pressuposto é um título jurídico que pode ser contratual ou judicial.

12.1) *Tem entendido o TST que descabe a ação declaratória que objetive a obtenção da declaração de direito à complementação de aposentadoria, se ainda não foram atendidos os requisitos necessários para aquisição do direito*

13) *Para exercer o direito de ação — "ius actionis", o autor ou reclamante, no processo do trabalho — três são as condições previstas no art. 267, inc. VI, do CPC: a) Interesse de agir: no art. 75, do Código Civil de 1916, que não tem correspondente no de 2003, é dito que a todo direito corresponde uma ação que o assegura. Por outras palavras, o titular do direito subjetivo material pode recorrer ao Judiciário para exigir o cumprimento da obrigação correlata a esse mesmo direito. No mesmo Código de 1916, o art. 76 aduz que, para propor ação, é necessário ter legítimo interesse econômico ou moral. Esse dispositivo não tem correspondente com o Código Civil de 2003. É, portanto, o interesse condição necessária para formular uma exigência e levá-la ao juiz com a propositura da ação. A esse interesse aludem os arts. 3º e 4º, do CPC. No primeiro, é declarado que, além do interesse, é preciso ter legitimidade e, no segundo, que o interesse pode resumir-se à declaração da existência ou inexistência da relação jurídica, e da autenticidade ou falsidade de documento. b) Legitimação para agir: só o titular da pretensão pode pedir tutela jurisdicional em relação a litígio com o sujeito passivo da mesma pretensão. É a "legitimatio ad causam". Pode ser ativa ou passiva. Legitimação ativa para agir, por exemplo, não existe quando um trabalhador reclama, na Justiça, diferença salarial devida a um outro; legitimação passiva não existe quando o empregado doméstico de um sócio reclama, da sociedade, algo que ele não lhe pagou. c) Possibilidade jurídica do pedido: é recusada a tutela jurisdicional a quem formule pedido proibido ou não aceito pelo direito objetivo. As condições da ação dizem respeito à viabilidade do pedido, ao passo que os pressupostos processuais se referem à relação processual. Consoante dispõe o inc. IV do art. 267, do CPC, extingue o processo, sem julgamento do mérito, a ausência de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo. Pressupostos processuais são aqueles sem os quais o autor não pode estar em Juízo.*

14) *Em consonância com o art. 103, do CPC, "reputam-se conexas duas ou mais ações, quando lhes for comum o objeto ou a causa de pedir"; no art. 104 é dito: "A continência entre duas ou mais ações, sempre que há identidade quanto às partes e à causa de pedir, mas o objeto de uma, por ser mais amplo abrange o das outras". Pelo art. 105, ainda do CPC, "havendo conexão ou continência, o juiz, de ofício ou a requerimento de qualquer das partes, pode ordenar a reunião de ações propostas em separado, a fim de que sejam decididas simultaneamente". Correndo em separado ações conexas perante juízes que têm a mesma competência territorial, considera-se prevento aquele que despachou em primeiro lugar (art. 106). A competência, em razão do valor e do território é modificável pela conexão ou continência. Na conexão é idêntico o objeto ou a causa de pedir, enquanto, na continência, idênticas são as partes e a causa de pedir. É inerente à continência o objeto de uma ação ser mais amplo que o de outra.*

15) *Aplica-se ao juiz de direito, investido na jurisdição trabalhista, a regra do art. 132, do CPC: "O juiz, titular ou substituto, que iniciar a audiência, concluirá instrução julgando a lide, salvo se for transferido, promovido ou aposentado, casos em que passará os autos ao seu sucessor. Ao recebê-los, o sucessor prosseguirá na audiência, mandando repetir, se necessário, as provas já produzidas".*

16) *Distingue-se a prescrição do direito da prescrição do direito de ação.* Batalha *("Tratado de Direito Judiciário do Trabalho", 1977, LTr Editora, pág. 361) recorda o magistério de* Ugo Rocco *para concluir que "mediante a prescrição, se extingue o direito substancial postulado, incerto ou controverso, ou insatisfeito,*

de que se pleiteia a declaração ou a realização coativa aos órgãos jurisdicionais". Com o advento da Constituição da República promulgada a 5 de outubro de 1988, seu art. 7º, inciso XXIV, ficou assentado: "ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de: a) *cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato;* b) *até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural."*

Os biênios anteriores à data da promulgação da Carta têm de ser reconhecidos pela Vara do Trabalho a teor do Enunciado n. 308, do TST.

O processo de execução prescreve no mesmo prazo do processo de conhecimento.

17) *Tem cabimento, na Justiça do Trabalho, a ação de consignação em pagamento, notadamente nas seguintes hipóteses: a) o empregado se recusa a dar quitação do salário que o empregador quer pagar-lhe; b) se o empregado for declarado ausente, e tiver o que receber da empresa a título de salários. A ação em apreço é disciplinada pelo CPC, nos arts. 890 a 900. Tem início o processo com petição e com intimação ao réu para comparecer à audiência em que receberá a importância oferecida. Se não comparecer e, de conseguinte, não apresentar contestação, é julgado procedente o pedido e extinta a obrigação.*

*A Lei n. 8.951, de 13.12.94, deu novo texto aos parágrafos do art. 890 do CPC prevendo procedimento extrajudicial para o depósito de consignação em pagamento. Tratando-se de obrigação em dinheiro (*verbi gratia *— empregado não quer ou não vem receber o salário ou verbas rescisórias), o empregador pode optar pelo depósito da quantia devida em estabelecimento bancário oficial, em conta com correção monetária, dando ciência ao credor (o empregado) por carta com aviso de recepção, assinando-lhe prazo de 10 dias para manifestação da recusa. Decorrido esse prazo sem qualquer protesto do empregado, reputa-se o devedor liberado da obrigação, ficando à disposição do credor a quantia depositada. Se, porém, ocorrer o recusa manifestada ao estabelecimento bancário, o empregador poderá propor, dentro de 30 dias a ação de consignação, instruindo a petição inicial com a prova do depósito e da recusa. Não proposta a ação, o depósito realizado em estabelecimento bancário poderá ser levantado pelo empregador.*

18) *Débitos e créditos vinculados ao contrato de trabalho podem ser objeto de ação de prestação de contas, regulada pelos arts. 914 "usque" 919, do CPC. Essa ação — uma espécie do gênero da ação cominatória — compete a quem tem direito a exigir a prestação de contas (art. 915, do CPC) ou a quem deve prestá-las (art. 916, do CPC).*

19) *A Lei n.10.173, de 9.1.2001, acrescentou ao CPC os arts.1.211-A, 1.211-B e 1.211-C para dar prioridade de tramitação aos procedimentos judiciais em que figure como parte pessoa com idade igual ou superior a 65 anos.Com a morte do beneficiado, estende-se a prioridade em tela ao cônjuge supérstite, companheiro ou companheira com união estável, maior de 65 anos. Temos como certo que tal prioridade pode ser requerida no processo do trabalho.*

19.1) *A Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003, denominada Estatuto do Idoso, estabeleceu inúmeros direitos ao idoso, dentre eles o direito à profissionalização e ao trabalho, sempre respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas, como se lê do seu art. 26. Além disso, na admissão em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade,inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir. Ressalte-se que o primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada. Foi estabelecida nessa lei, art. 28, uma regra programática de que o Poder Público criará e estimulará programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania, além de haver estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.*

20) *Diz o art. 273 do CPC que o Juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação ou fique caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu (aqui, do reclamado).*

A tutela antecipada pode ser revogada ou modificada a qualquer tempo, em decisão fundamentada.

Concedida, ou não, a antecipação da tutela, prosseguirá o processo até final julgamento. Essa antecipação é um adiantamento do provimento jurisdicional do mérito.

Nega-se a tutela antecipada se houver perigo de sua irreversibilidade.

Não vemos qualquer óbice à aplicação da tutela antecipada no processo trabalhista.

Não se deve confundir a tutela antecipatória com medida cautelar. Esta se destina a assegurar o integral cumprimento da sentença; a antecipação consiste num adiantamento do pedido ou dos efeitos da sentença.

A Lei n. 10.444, de 7.5.2002, deu nova redação ao citado art. 273 do CPC estabelecendo que: a) na efetivação da tutela antecipada, devem ser observados os artigos 461 §§ 4º e 5º, 461-A e 588; b) defere-se a tutela ainda que apenas um ou dois dos pedidos cumulados sejam incontroversos; c) nada impede o deferimento, em caráter incidental, pedido de medida cautelar na antecipação da tutela.

O art. 461 do CPC aplica-se ao processo trabalhista. Autoriza a concessão da tutela específica em ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer. A sobredita Lei n. 10.444/2002, enriqueceu aquele dispositivo de dois parágrafos para estatuir que: a) faculta ao juiz — de ofício ou a pedido da parte — determinar medidas que dêm efetivação à tutela, tais como imposição de multa por tempo de atraso, busca e apreensão, remoção de pessoas e coisas etc. A periodicidade ou o valor da multa podem ser modificados se insuficientes ou excessivos.

21) *A nosso ver, se não houver a relação "ex locato", deveria caber à Justiça do Trabalho decidir acerca da reintegração do empregador na posse do bem imóvel.*

Em havendo aquela relação, é inquestionável a competência da Justiça Comum.

Entretanto, a jurisprudência se vem orientando em sentido favorável à competência da Justiça Comum em qualquer caso.

22) *Não mais se discute a permissibilidade, no Direito Processual do Trabalho, do mandado de segurança que, nos termos do inciso LXIX do art. 5º da CF, se concederá "para proteger direito líquido e certo não amparado por "habeas corpus", seja qual for a autoridade responsável pela ilegalidade ou abuso de poder". A Lei vigente, de n. 1.533, de 31 de dezembro de 1951, modificada pelas Leis n. 4.166, de 4 de dezembro de 1962, n. 4.348, de 26 de junho de 1964 e n. 6.061, de 3 de julho de 1974, disciplina o processo do mandado de segurança. Direito líquido e certo é aquele cuja existência independe da produção de quaisquer provas. É cabível o mandado de segurança contra ato de autoridade judiciária, desde que não caiba recurso previsto em lei como "remedium juris", nem se possa sanar a irregularidade por meio da correição. Aliás, é o que dispõe expressamente o art. 5º, inc. II, da referida Lei n. 1.533. Nos arts. 678, 679 e 702, desta Consolidação, há regras de competência para julgar mandados de segurança.*

O inciso LXX, do artigo acima referido da CF, instituiu o mandado de segurança coletivo impetrável por organização sindical.

Ver, ainda Lei n. 8.437, de 30.6.92, dispondo sobre a concessão de medidas cautelares contra atos do poder público em mandado de segurança individual ou coletivo, ação popular e ação civil pública.

Fato raro, no mandado de segurança, é a interposição do recurso adesivo eis que ele tem, como pressuposto fundamental, a mútua sucumbência.

O art. 4º da Lei n. 1.533/51 admite a impetração do mandado de segurança por telegrama.

Vem o Supremo Tribunal Federal entendendo que o "writ" não pode ter por objeto ato jurisdicional emanado de um dos seus membros ou mesmo do Colegiado (v. MS 23.975-1, in *DJU de 18.6.01, p. 15), o qual só pode ser atacado por meio de ação rescisória. Discordamos desse entendimento, à vista do inciso LXIX do art. 5º e inciso I do art. 102 da CF.*

23) *Admite-se a impretração do "habeas corpus", na Justiça do Trabalho, nos casos de prisão de testemunhas, de depositário infiel e de desacato à autoridade judiciária do trabalho. A competência, em tais casos, é dos Tribunais Regionais Federais* ex vi *do disposto na letra "d" do inciso I do art. 108 da Constituição Federal, porque o juiz do trabalho é juiz federal (letra "a" do mesmo inciso).*

24) *Ocorrido o desaparecimento de autos na Justiça do Trabalho, admite-se o procedimento especial para sua restauração, consoante as disposições dos arts. 1.064 "usque" 1.069, do CPC.*

25) *Os incisos IX e X do art. 659 da CLT autorizam o Juiz a suspender, liminarmente, a transferência ilegal do empregado ou a sua suspensão ou dispensa quando dirigente sindical.*

É certo, porém que "só em casos autorizados em lei determinará o juiz medidas cautelares sem a audiência das partes (art. 797, do CPC). Donde a observação de que a sustação da transferência do empregado — há pouco mencionada — tem de ser precedida da audiên-cia do empregador.

Segundo o art. 803, do CPC, não sendo contestado o pedido, presumir-se-ão aceitos pelo requerido, como verdadeiros, os fatos alegados pelo requerente, caso em que o juiz decidirá em cinco dias.

Diz o art. 806, do CPC, que cabe à parte propor a ação no prazo de 30 dias, contados da data da efetivação da medida cautelar (isto é, da data em que ela foi cumprida), quando for concedida em procedimento preparatório.

Com apoio no art. 807, do CPC, é lícito ao juiz revogar ou modificar as medidas cautelares concedidas. Os autos do procedimento cautelar serão apensados aos do processo principal (art. 809, do CPC).

O indeferimento da medida cautelar não obsta a que a parte intente ação, nem influi no julgamento desta, salvo se o juiz, no procedimento cautelar, acolher a alegação de decadência ou de prescrição do direito do autor (art. 810, do CPC).

26) *A ação cautelar objetiva garantir a propositura de outra demanda, seu normal desenvolvimento com sentença final e sua possibilidade de execução.*

Há quem negue a existência da ação cautelar. Tem prevalecido, na doutrina, o pensamento de Liebman. *Sustenta que, no processo cautelar, não há cognição nem execução. Há nele tanto de um como de outro, pois se trata de procedimento único e indivisível.*

Em nosso CPC é reconhecida a autonomia da ação cautelar, sendo ela instrumental e preventiva. É de dependência sua relação a um determinado processo, por motivos de urgência ou aleatórios. Quando dizemos ser instrumental a ação cautelar é porque surge a serviço de uma outra ação, para cujo normal desenvolvimento pode contribuir decisivamente. Seu caráter preventivo torna-se manifesto quando tem por finalidade a eliminação de óbices ao curso normal da ação principal. A sentença, numa ação cautelar, pode ser definitiva ou terminativa, mas em obediência aos prazos fixados na lei. Como se irá ver, logo mais, a medida cautelar pode tornar-se mero incidente no processo de execução.

Em face do art. 798, do CPC, dividimos as ações cautelares em típicas e atípicas. As primeiras estão expressamente previstas em lei, enquanto as segundas são as medidas provisórias — inominadas — que o juiz tem a faculdade legal de determinar em face do receio justificado de que uma das partes, antes do julgamento da lide, pode causar dano irreparável à outra parte. Essas ações cautelares inominadas não têm nomenclatura específica no CPC. A regra é dar-se competência, para julgar ações cautelares, ao juiz que o é para a ação principal.

Tem admitido a doutrina atribuir legitimidade à medida cautelar que, por motivo de urgência, é apreciada por juiz incompetente.

Em vista do que dispõe o art. 801, do CPC, o requerente, na petição inicial, indicará: a autoridade judiciária a que se dirige; nome, estado civil, profissão, residência do requerente e do requerido; a lide e seu fundamento; exposição sumária do direito ameaçado; o receio da lesão e as provas desejadas; pedido de citação do requerido. Não diz o supracitado dispositivo se da petição deva constar ou não o valor da causa. Este ponto se vincula a complexa questão assaz controvertida. O legislador, cautelosamente, não quis pronunciar-se sobre o assunto e deixou ao juiz, ou ao intérprete, a tarefa de decidirem de conformidade com os elementos fáticos de cada lide. Galeno Lacerda *e outros estudiosos da matéria ("Comentários ao CPC", VIII vol., tomo I, págs. 1.919 e 308, Forense, 1980) classificam as medidas cautelares segundo a natureza da tutela requerida, isto é, em jurisdicionais e administrativas. Estas não têm valor econômico; as primeiras, sim. As primeiras reclamam o valor da causa; as últimas, não.*

O parágrafo único do art. 800 do CPC autoriza expressamente o pedido de cautelar diretamente ao Tribunal, depois de comprovada a interposição do recurso. Notadamente, nos dissídios coletivos, é esse o procedimento perante o Tribunal Superior do Trabalho.

Tem o autor prazo de 30 dias, partir da efetivação da medida cautelar para propor a ação principal. O indeferimento da medida cautelar não impede à parte de ajuizar a ação principal, salvo se o juiz reconhecer a decadência ou a prescrição do direito do autor (art. 810, do CPC).

Pontes de Miranda *e outros processualistas aceitam a fungibilidade dos pedidos de medidas cautelares, desde que a medida, não solicitada, acautele mais eficazmente o interesse das partes.*

O art. 805 do CPC autoriza a substituição da medida cautelar, de ofício ou a requerimento de qualquer uma das partes, pela prestação de caução ou outra garantia menos gravosa pelo requerido, sempre que adequada e suficiente para evitar lesão ou reparála integralmente.

A citação feita, em processo cautelar, interrompe a prescrição. Com o processo cautelar, o credor enuncia seu desejo de exercer sua pretensão. É claro que não se interrompe o prazo prescricional se o autor não ajuíza a ação principal dentro do prazo previsto em lei (30 dias). Ver, neste sentido, José Frederico Marques, *"Manual de Direito Processual Civil", vol. 4, pág. 366, Ed. Saraiva, 1976.*

Consoante o art. 807, do CPC, podem as medidas cautelares, a qualquer tempo, ser modificadas ou revogadas.

Não passa em julgado o pronunciamento contra o réu na ação cautelar, uma vez que a decisão é revogável a qualquer tempo. A sentença que nega a medida cautelar faz coisa julgada formal. Para repetir o pedido, tem o autor de apresentar novos fundamentos.

De ordinário, não se admite a reconvenção no processo cautelar. É lícito, ao réu, postular medida de contracautela ou a substituição da medida postulada por outra diferente que, com mais propriedade, possa levar aos fins que a lei comete à ação cautelar.

São aplicáveis ao processo do trabalho alguns dos procedimentos cautelares específicos de que trata o Capítulo II do Livro III, do CPC. Vejamo-los.

Por aplicação subsidiária do inciso IV do art. 520 do CPC, é recorrível a sentença que põe termo ao processo cautelar.

V. Lei n. 8.076, de 23.8.90 que suspende concessão de medidas liminares nos mandados de segurança e procedimentos cautelares versando matérias reguladas por várias leis.

Em consonância com o disposto no art. 805 do CPC, pode a medida cautelar ser substituída, de ofício ou a requerimento de qualquer das partes, pela prestação de caução ou outra garantia menos gravosa para o requerido, sempre que adequada e suficiente para evitar a lesão ou repará-la integralmente.

26.1) *Em termos sumários, passemos em revista as cautelares típicas.*

Do arresto. *É medida preparatória da penhora. Procura impedir que o devedor aliene seus bens antes da execução. Torna os bens do devedor indisponíveis até julgamento final da lide. O art. 813, do CPC, indica as três hipóteses em que o arresto tem lugar quando o devedor: sem domicílio certo, intenta ausentar-se ou alienar os bens que possui, ou deixa de pagar a obrigação no prazo estipulado; que tem domicílio, se ausenta ou tenta ausentar-se furtivamente; caindo em insolvência, aliena ou tenta alienar bens que possui; contrai ou tenta contrair dívidas extraordinárias; põe ou tenta pôr seus bens em nome de terceiros; ou comete qualquer outro artifício fraudulento a fim de frustrar a execução ou lesar credores; que possui bens de raiz, tenta aliená-los, hipotecá-los ou dá-los em anticrese, sem ficar com algum ou alguns, livres e desembargados, equivalentes às dívidas; incorre nos casos expressos em lei. Para a concessão da medida é essencial: prova literal da dívida líquida e certa; prova documental ou justificação de algum dos casos mencionados no artigo antecedente (art. 814, do CPC). No parágrafo único, desse mesmo dispositivo, é assinalado que se equipara à prova literal de dívida líquida e certa, para efeito de concessão de arresto, a sentença líquida ou ilíquida, pendente de recurso, ou o laudo arbitral pendente de homologação, condenando o devedor no pagamento de dinheiro ou de prestação que em dinheiro possa converter-se. Há casos de fraude à execução ou de credores em que não é fácil fazer-se a prova da intenção do devedor de não garantir a execução da sua dívida. Aí, haverá a justificação prévia com a inquirição de testemunhas em segredo, se o juiz julgar necessário (art. 815, do CPC). Suspende-se a execução do arresto se o devedor pagar ou depositar em Juízo a importância da dívida, mais os honorários do advogado e custas ou se der fiador idôneo ou prestar caução para garantir a dívida, honorários do advogado do requerente e custas. Cessa o arresto pelo pagamento, pela novação ou pela transação. Julgada procedente a ação principal, o arresto converte-se em penhora.*

Do seqüestro. *Entende* Campos Batalha *("Tratado de Direito Judiciário do Trabalho", 1977, LTr Editora, pág. 655) que o seqüestro não é admitido no processo do trabalho "porque as obrigações trabalhistas não têm direção real".* Wagner D. Giglio *e* Amauri Mascaro Nascimento *discrepam daquele eminente autor. Nós, também. O seqüestro de bens móveis, semoventes ou imóveis — quando lhes for disputada a propriedade ou a posse (art. 822, do CPC) — é compreensível no caso de inquérito para apuração de falta grave, em que o empregado detém em seu poder instrumentos de trabalho pertencentes ao empregador. No caso, este último tem interesse legítimo em recuperar o que lhe pertence.*

Quando os Estados, Distrito Federal e Municípios não respeitam a ordem cronológica de preferência dos precatórios, ficam sujeitos ao seqüestro de suas rendas.

V. Instrução Normativa n. 11/1997, do TST, que uniformiza procedimento de expedição de precatórios. Seus incisos III e XII foram considerados inconstitucionais.

Caução: *A caução pode ser real ou fidejussória. Quando a lei não determinar a espécie de caução, esta poderá ser prestada mediante depósito em dinheiro, papéis de crédito, títulos da União ou dos Estados, pedras e metais preciosos, hipoteca, penhor ou fiança (arts. 826 e 827, do CPC). Ela pode ser prestada pelo interessado ou por terceiro. Tem de ser citado aquele em favor de quem a caução será prestada. Ter presente que a caução ("cautio" — precaução) objetiva preservar uma relação jurídica ou garantir o exercício de um direito. Não é muito comum, no Direito Processual do Trabalho, a caução. É mais freqüente no caso de arresto dos bens do devedor, o qual requer sua suspensão e oferece caução real ou fidejussória.*

Busca e apreensão: *Consoante o art. 839, do CPC, tem o juiz a faculdade de ordenar a busca a apreensão de pessoas ou de coisas. Não conhece-*

mos hipótese, no Direito Processual do Trabalho, em que o juiz tenha de ordenar a apreensão de pessoas; de coisas, sim.

Exibição: *Reza o art. 844, do CPC, que tem lugar a exibição judicial como procedimento preparatório: de coisa móvel em poder de outrem e que o requerente repute sua ou tenha interesse em conhecer; de documento próprio ou comum em poder de cointeressado, sócio, condômino, credor ou devedor; ou em poder de terceiro que o tenha em sua guarda, como inventariante, testamenteiro, depositário ou administrador de bens alheios, da escrituração comercial por inteiro, balanços e documentos de arquivo, nos casos expressos em lei. É evidente que várias das hipóteses legais de exibição são inaplicáveis ao Direito Processual do Trabalho.*

Duas são admissíveis: exibição de coisa móvel em poder de outrem, que o requerente tenha interesse legítimo em conhecer, e exibição de documentos contábeis. O procedimento de exibição obedece, no que couber, ao disposto nos arts. 355 a 363 e 381 e 382, do CPC.

Produção antecipada de prova: *Dispõe o art. 846, do CPC, que a produção antecipada de prova pode consistir em interrogatório da parte, inquirição de testemunhas e exame pericial. Far-se-á o interrogatório da parte ou a inquirição das testemunhas antes da propositura da ação ou na pendência desta, mas antes da audiência de instrução. Duas são as hipóteses que justificam essa modalidade de produção antecipada de prova: necessidade de a parte ou a testemunha terem de ausentar-se e se, por motivo de idade ou de moléstia grave houver justo receio de que, ao tempo da prova, já não exista ou esteja impossibilitada de depor. Tomado o depoimento, ou feito exame pericial, os correspondentes autos permanecerão em cartório, sendo lícito aos interessados requerer as certidões que quiserem (art. 851, do CPC). Trata-se de procedimento cautelar largamente usado no processo trabalhista. Tem por finalidade preservar, "ad perpetuam", esta ou aquela prova que, talvez, não possa ser produzida durante o curso da ação, devido ao risco da situação de fato modificar-se ou de perecer a coisa ou a pessoa. Não existindo nenhum desses riscos, não pode o juiz autorizar a medida. Na produção antecipada da prova, não é ela examinada ou discutida. O juiz não entra no mérito da prova nem se manifesta sobre o seu valor. Compete ao juiz da ação principal examinar a prova produzida antecipadamente e dizer se a aceita ou a repudia.*

Arrolamento de bens: *Havendo justo receio de extravio ou dissipação de bens, procede-se ao arrolamento de bens (art. 855, do CPC). Pode requerer a medida quem tiver interesse na conservação dos bens. Esse interesse pode resultar de direito já constituído ou que deva ser declarado em ação própria. Aos credores só é permitido requerer arrolamento nos casos em que tenha lugar a arrecadação de herança (art. 856, do CPC). No processo trabalhista, é de uso comum o arrolamento no caso de credor e arrecadação de herança (arts. 1.142 a 1.152, do CPC), e nas hipóteses de herança jacente.*

Justificação: *Pela justificação, busca-se a constituição de prova que, posteriormente, há de ser apreciada e valorizada pelo juiz da ação ou pela autoridade administrativa a quem for oferecida. Reza o art. 861, do CPC: "Quem pretender justificar a existência de algum fato ou relação jurídica, seja para simples documento e sem caráter contencioso, seja para servir de prova em processo regular, exporá, em petição circunstanciada, a sua intenção". Salvo nos casos expressos em lei, é essencial a citação do interessado. Na impossibilidade de sua citação pessoal, intervirá no processo o Ministério Público. No processo de justificação não se admite defesa nem recurso. Essa sentença é constitutiva, integrativa da prova feita. O juiz não se manifestará sobre o mérito da prova, limitando-se a verificar se foram observadas as formalidades legais (art. 866, do CPC). O exame dessa prova só será feito pelo juiz da ação principal.*

Protestos, notificações e interpelações: *Estabelece o art. 867, do CPC: "Todo aquele que desejar prevenir responsabilidade, prover a conservação e ressalva de seus direitos ou manifestar qualquer intenção de modo formal, poderá fazer por escrito o seu protesto, em petição dirigida ao juiz, e requerer que do mesmo se intime a quem de direito". Faz-se a intimação por editais. O protesto de interpelação não admite defesa nem contraprotesto nos autos; mas o requerido pode contraprotestar em processo distinto.*

Atentado: *Instituto dos mais antigos na processualística. Existiu nas Ordenações Afonsinas, Manuelinas e Filipinas, na Consolidação Ribas (art. 911), em vários Códigos estaduais e no CPC de 39. Mantém sua atualidade o conceito de atentado dado por* Câmara Leal *("CP de São Paulo Comentado", vol. 3º, nota ao art. 457): "Atentado, em nosso Direito Processual, é, na pendência da lide, a violação do mandato judicial coercitivo ou cominatório, ou a prática de qualquer ato que opere ilegal modificação no estado da coisa litigiosa. Deve-se entender por ilegal a modificação contrária a direito, capaz de prejudicar a causa ou lesar a parte contrária". O atentado pressupõe um processo. Não há atentado quando as alterações, no estado de fato, ocorrem antes da propositura da ação. Consoante o art. 879, do CPC, comete atentado a parte que, no curso do processo, viola penhora, arresto, seqüestro ou imissão na posse; prossegue na obra embargada; pratica outra qualquer inovação legal no estado de fato. Imissão na posse e prosseguimento de obra embargada são hipóteses inadmissíveis no processo do trabalho; as demais mencionadas no art. 879, sim.*

27) *Consoante o inciso I, letra "a", do art. 102, da Constituição Federal, compete privativamente ao Supremo Tribunal Federal processar e julgar, originariamente, a ação direta de inconstitucionalidade de lei ou de ato normativo federal ou estadual.*

A Emenda Constitucional n. 3, de 17.3.93, acrescentou ao supracitado dispositivo constitucional um parágrafo — o 2º — para dispor que as decisões definitivas de mérito, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, nas ações declaratórias de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal, produzirão eficácia contra todos e efeito vinculante, relativamente aos demais órgãos do Poder Judiciário e ao Poder Executivo.

Trata-se, a nosso ver, de norma de aplicabilidade imediata, eis que é bastante em si.

Portanto, prescinde de lei ordinária que a regulamente.

À doutrina e à jurisprudência cabe esclarecerem apenas um ponto: se a decisão do Supremo Tribunal tem efeito "ex nunc" ou "ex tunc".

Quanto a nós, pensamos que ela produz efeitos jurídicos que retroagem à data da edição da lei, mesmo na hipótese de a ação declaratória de constitucionalidade ser julgada improcedente.

A mesma Emenda adianta que cabe, privativamente, ao Presidente da República, à Mesa da Câmara dos Deputados e à do Senado, ao Procurador-Geral da República propor a ação declaratória de constitucionalidade.

28) *A Lei n. 10.352, de 26.12.01, deu ao art. 515 do CPC mais um parágrafo — o 3º: ''Nos casos de extinção do processo sem julgamento do mérito (art. 267) o Tribunal pode julgar desde logo a lide, se a causa versar questão exclusivamente de direito e estiver em condições de imediato julgamento".*

"In casu", anteriormente, a jurisprudência tendia a devolver os autos à instância inferior para que prosseguisse na regular formação do processo.

O novo preceito é aplicável ao processo do trabalho por conciliar-se com seus princípios informadores.

29) *Reconvenção designa o pedido que, com a contestação, o reclamado apresenta contra o reclamante,na mesma Vara do Trabalho e no mesmo processo. É um caso especial de cumulação de ações ("simultaneus processus"). A teor do art. 315, do CPC, tem a reconvenção de ser conexa com a ação principal ou com o fundamento da defesa. Exemplo: um empregado diz que o adicional de insalubridade pago pela empresa deve integrar o salário para todos os efeitos. A empresa diz que, efetivamente, pagava o adicional de insalubridade e integrava o salário para todos os efeitos legais, inclusive para o cálculo dos depósitos do FGTS. Em reconvenção, sustenta que eliminou a atividade insalubre com a adoção de medidas de ordem coletiva, e, por essa razão, o adicional não é mais devido, requerendo, daí, a realização de perícia técnica para comprovar sua alegação.*

Por ser a reconvenção um direito processual, o empregador poderá fazer a cobrança de dívidas trabalhistas de seu empregado em valor superior ao consignado no § 5º, do art. 477 da CLT.

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 258, do STF — É admissível reconvenção em ação declaratória.

1.1) Substituição processual. A substituição processual é forma de legitimidade extraordinária e deve estar prevista em lei. Não havendo legal, extingo o processo sem julgamento do mérito por ilegitimidade de parte. TST, 2ª T., RR-90.345/93.5, *in* DJU 2.12.94, p. 33351.

2) Súmula n. 266, do STF — Não cabe mandado de segurança contra lei em tese.

2.1) Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança, cabe recurso ordinário, no prazo de oito dias para o Tribunal Superior do Trabalho, correspondendo igual dilatação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade. Enunciado n. 201, do TST.

3) Enunciado n. 33, do TST — Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial passada em julgado.

3.1) Orientação Jurisprudencial n. 276, SDI-1, do TST — Ação Declaratória. Complementação de Aposentaodria. É incabível ação declaratória visando a declarar direito à complementação de aposentadoria, se ainda não atendidos os requisitos necessários à aquisição do direito, seja por via regulamentar, ou por acordo coletivo.

3.2) Orientação Jurisprudencial n. 290, SDI-1, do TST — Contribuição sindical (associativa, esclareça-se) Patronal. Ação de cumprimento. Incompetência da Justiça do Trabalho. É incompetente a Justiça do Trabalho para apreciar lide entre o sindicato patronal e a respectiva categoria econômica, objetivando cobrar a contribuição assistencial.

4) Seqüestro. Atualização do débito. Exigência de previsão orçamentária. Desnecessário novo precatório. 1. Nos termos do artigo 100, § 2º, da Constituição Federal, cabe seqüestro para pagamento de débito decorrente de atualização do valor incluído na previsão orçamentária, sem que se proceda a nova ordem de expedição de precatório. TST, SBDI2, RO-MS-109.052/94.1, *in* DJU 22.11.96, p. 45.951.

5) Litispendência. Acolhe-se a preliminar de litispendência quando caracterizados os três requisitos que definem a igualdade de ações, quais sejam, as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido. Processo extinto sem julgamento do mérito. TST, SBDI2, Ac. 337.658/96.2, *in* DJU 20.2.98, p. 290.

6) Admitir-se a cumulação do procedimento principal e do cautelar, na mesma petição e nos mesmos autos, significa ria reconhecer a possibilidade de processamento da cautelar pelo rito ordinário. A legislação instrumental civil é clara ao vedar o acolhimento da pretendida cumulação, restando imperiosa a necessidade de estrita observância do preceito em razão do princípio do devido processo legal insculpido no art. 5º, inciso LV, do atual texto constitucional. TST, SBDI-2, ROAR 538.410/99.9, *in* DJU de 3.3.00, p. 44.

7) Orientação Jurisprudencial n. 9 da SDI do TST: Alçada. Mandado de segurança. Não se aplica a alçada em mandado de segurança.

8) O fato de o juízo "a quo" ter designado a realização de audiência não implica em inobservância do procedimento especial previsto no art. 890 e seguintes do CPC, mas sim em adequação deste às normas que regem o processo trabalhista. A doutrina e a jurisprudência dominantes entendem que ação de consignação em pagamento proposta perante a Justiça do Trabalho assume o aspecto de uma reclamação comum, não se aplicando o disposto no art. 896 do CPC. Logo, deve ser designada realização de audiência inaugural, procedendo-se à instrução e julgamento de acordo com a normas processuais trabalhistas. Inexistente, portanto, a nulidade alegada pelo Reclamado. TRT 24ª Região, RO 605/98 *in* Bol.AASP n. 2188, de 4 a 10/12/00, p. 340.

9) Ação Cautelar Inominada. Efeito satisfativo. A concessão de liminar, em medidas cautelares, só pode ter efeito satisfativo quando expressamente previsto em lei. A concessão liminar, com efeitos satisfativos do direito material substantivo, sem previsão legal, constitui ofensa ao direito líquido e certo ao devido processo legal (Constituição Federal, art. 5º, incisos LIV e LV). Considerando, ainda, tratar-se de ato praticado por autoridade (Lei n. 1.533/51, art. 1º), autorizada está a concessão da segurança, como requerida e deferida pelo Regional. Ressalte-se, finalmente, que as medidas cautelares, por natureza, visam apenas assegurar a eficácia à decisão que vier a ser proferida no processo principal, e não a sua antecipação. Decisão regional mantida. TST, SDI, RX-OF-116.162/94.6, *in* DJU 13.10.95, p. 34.465.

10) Arresto. Dívida líquida e certa não comprovada. O arresto pressupõe a existência de dívida líquida e certa. O art. 813 do CPC prevê a sua possibilidade somente em casos específicos, tais como a ausência de domicílio certo do devedor ou quando este, mesmo tendo domicílio certo, tenta ausentar-se furtivamente ou praticar ato capaz de impossibilitar o pagamento da dívida. Assim, o art. 814 do CPC exige expressamente a prova literal da dívida líquida e certa e a prova documental ou a justificação de alguns dos casos previstos no art. 813 da Lei Instrumental Civil. Nenhuma das hipóteses acima foi comprovada nestes autos. A dívida sequer havia sido formalizada, uma vez que a sentença ainda não transitava em julgado e não ocorreu justificação cabal e inequívoca da prática de ato furtivo do eventual devedor, ora Impetrante. Remessa *"Ex Officio* desprovida. TST, SDI, RX-OF-102.339/94.1, *in* DJU 7.4.95, p. 9.066.

11) *Habeas Corpus.* Competência. A Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar pedido de *Habeas Corpus*, promovido contra atos de Juízes do Trabalho. Preliminar de incompetência. Acolhida com a remessa dos autos ao Egrégio Tribunal Regional Federal. TST, SDI, RO-HC-0817/85.6, *in* DJ de 6.7.90, p. 6.556.

12) Quando reconvenção é julgada procedente está implícita a compensação dos créditos deferidos ao reclamante-reconvindo. Aliás, a reconvenção, além de englobar a compensação, vai mais longe, porque permite cobrar dívida do reclamante quando o seu crédito for inferior ao débito reconhecido. Pela reconvenção, após o encontro de contas, o reclamado-recorrente pode transformar-se no exeqüente para receber do reclamante-reconvindo o valor remanescente após a compensação. TRT 3ª R. 2ª T. RO 3280/98 *in* DJMG 19.3.1999, p. 14.

13) A competência *ratione materiae* decorre da natureza jurídica da questão controvertida que, por sua vez, é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. A ação de indenização por perdas e danos morais e materiais ajuizada por ex-empregados contra ex-empregador, conquanto tenha remota ligação com a extinção do contrato de trabalho não tem natureza trabalhista, fundando-se nos princípios e normas concernentes à responsabilidade civil. STJ, 2ª Seção, CC-11.732-1, *in* Rev. LTr 59/10-1384 (outubro de 1995).

14) Mandado de segurança. Reintegração de empregado determinada, liminarmente em ação cautelar. Salvo em havendo previsão legal expressa, a reintegração do empregado só é possível em execução definitiva, por traduzir o cumprimento cabal de obrigação de fazer, sendo cabível, então, a concessão de segurança, como única medida processual eficaz na hipótese, para sustar-se ordem de reintegração liminar dada em ação cautelar. TST, SBDI2, RO-MS-182.197/95.8, *in* DJU de 27.6.97, p. 30608.

15) Processual civil. Ação declaratória. Falsidade ideológica. Impossibilidade. Não se admite ação declaratória de falsidade ideológica. O artigo 4º, inciso II do CPC refere-se à falsidade material. STJ, 1ª T., REsp 73.560, *in* DJU de 24.8.98, p. 9.

16) Não se dará mandado de segurança na hipótese de haver recurso específico no caso, o agravo regimental — para o ataque ao ato impugnado. Outrossim, o ente público não cuidou de consignar a importância requisitada em seu orçamento, tendo ultrapassado os limites do art. 100 da Constituição Federal. Houve, dessarte, descumprimento do precatório-requisitório, a ensejar o seqüestro, pois, em casos tais, presume-se a preterição. TST, SBDI-2, RXOFMS 394.016/97.8, *in* Rev. LTr 64-01/60.

17) Mandado de segurança. Obrigação de fazer. Execução provisória. A obrigação de fazer, em princípio, não enseja execução provisória. Segurança concedida para obstar reintegração antes do trânsito em julgado da decisão da reclamação trabalhista. Recurso ordinário provido. TST, SBDI2, RO-MS 253.880/96.5, *in* DJU de 27.6.97, p. 30607.

18) Na ação de consignação em pagamento, a extinção da obrigação se ocorrentes os efeitos da revelia, refere-se exclusivamente àquelas verbas colocadas à disposição do empregado e seus respectivos títulos. Não confere plena e total quitação de todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e, por isso, não impede que o empregado venha, em reclamação posterior, postular eventuais verbas que julgue inadimplidas. TRT 12ª R., 3ª T., RO-V-02799/99 *in* DJSC de 15.7.99, p. 82.

19) Constitui fato notório que o próprio STF tem abrandado o rigor de sua Súmula 267 para admitir o *mandamus* quando a decisão, embora comporte recurso sem efeito suspensivo, possa acarretar dano de difícil reparação, hipótese esta não demonstrada pela Impetrante que, ademais, não logrou, também, evidenciar o pressuposto precípuo do mandado de segurança, qual seja, a presença de direito líquido e certo a amparar a impetração. TST, SDI, RO-MS-0058/87.0, *in* DJ de 29.6.90, p. 6312.

20) A concessão de liminar em medida acautelatória é prerrogativa discricionária que se defere ao juiz, na forma do art. 804, do CPC, não cabendo mandado de segurança contra indeferimento de liminar em tal circunstância, salvo flagrante violação a direito líquido e certo demonstrado de plano. TRT, 2ª Reg., SDI, MS-173/96-P, *in* Rev. LTr 61-07/941 (julho de 1997).

21) Multa por litigância de má-fé. É princípio constitucional o direito de ampla defesa e do contraditório, por todos os meios e provas admitidos em lei, razão por que descabe, *in* casu, a pretensão de aplicação da multa prevista no CPC. A parte buscou a tutela jurisdicional para ver garantidos os direitos que julgou estarem sendo violados. TRT, 17ª Reg., RO-818/97, j. 14.8.98, Bol. AASP 2085, de 20.12.98.

22) Mandado de segurança coletivo. Defesa de interesse particular de associado. Descabimento. O *mandamus* coletivo não se presta a tutelar direito incompatível com os objetivos institucionais nucleares do sindicato impetrante. Mandado de segurança não conhecido. STJ, 1ª Seç., MS-2016-7, *in* DJU 11.10.93, p. 21.272.

23) Mandado de segurança. Oposição a mandado de seqüestro expedido por juízo de execução. A Constituição prevê a hipótese de seqüestro somente quando o Estado ou Município não respeita a ordem cronológica da apresentação dos precatórios (art. 100, § 2º, da CF). Quando, apesar da existência do precatório, o ente de direito público não o inclui no orçamento, como *in* casu, o que cabe é o pedido de intervenção no Município ou no Estado, *ex vi* do art. 35, IV, da Carta Maior e não o seqüestro do bem. TST, SDI, RO-MS-95.546/93.5, *in* DJU 1.9.95, p. 27663.

24) O Tribunal julgou improcedente o pedido formulado na reclamação ajuizada pelo Governador do Estado do Rio Grande do Norte na qual se alegava que o TRT da 21ª Região, ao determinar o seqüestro de recursos públicos para o pagamento de precatórios, desrespeitara autoridade da decisão proferida pelo STF quando do julgamento da ADIn 1.662 — que declarara inconstitucionais os incisos III e XII da Instrução Normativa n. 11/97 do TST, que autorizavam o seqüestro do valor do precatório pelo presidente do TRT quando a pessoa jurídica de direito público condenada não incluísse no orçamento a verba necessária ao seu pagamento ou quando este fosse efetivado por meio inidôneo, a menor, sem a devida atualização ou fora do prazo legal. Considerou-se não ter sido desrespeitada a referida decisão do STF já que, no caso concreto, o ato impugnado baseara-se no fato de ter havido quebra da ordem cronológica de precedência do pagamento dos precatórios vencidos, o que é suficiente para legitimar o seqüestro, conforme estabelece a parte final do § 2º do art. 100 da CF ("... e autorizar, a requerimento do credor, e exclusivamente para o caso de preterimento de seu direito de precedência, o seqüestro da quantia necessária à satisfação do débito"). STF, Pleno, Rcl. 1979, *in* Informativo STF 22.5.02, p. 2.

25) Medida cautelar inespecífica. Arresto dos bens. *in*audita altera pars. O artigo 797 do CPC prevê a concessão de liminar, sem audiência da parte, da medida cautelar, desde que evidenciado tratar-se de providência urgente, que se tornará ineficaz se for determinada somente depois da citação do requerido. Recurso desprovido. TST, SDI, RO-MS-51253/92.2, *in* DJU 18.6.93, p. 12195.

26) Legitimidade. Ação direta de inconstitucionalidade. Conselhos. Autarquias Corporativistas. O rol do artigo 103 da Constituição Federal é exaustivo quanto à legitimação para a propositura da ação direta de inconstitucionalidade. Os denominados Conselhos, compreendidos no gênero "autarquia" e tidos como a consubstanciar a espécie corporativista não se enquadram na previsão constitucional relativa às entidades de classe de âmbito nacional. Da Lei Básica Federal exsurge a legitimação de Conselho único, ou seja, o Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Daí a ilegitimidade "ad causam" do Conselho Federal de Farmácia e de todos os demais que tenham idêntica personalidade jurídica — de direito público. STF, Pleno, ADIn 641-0, *in* DJU 12.3.93, p. 3557.

27) A Lei n. 8.112/90 modificou o vínculo do trabalho para relação estatutária. A determinação da competência resultou da causa de pedir, ainda que a ação seja proposta após a vigência desse diploma legal. Assim, se o pedido encerra direito decorrente do contrato laboral, a competência será da Justiça do Trabalho. Da Justiça Federal, porém, se a demanda envolver fato acontecido a partir do *status* de funcionário público. STJ, 3ª Seç., CC-16.433, *in* DJU 3.6.96, p. 19190.

28) Para que nova ação possa valer-se da interrupção da prescrição motivada por ação anterior, é necessário haver conexão entre os objetos de ambas. TST, 3ª.T., RR 616,023/1999, *in* Bol. de Decisões do TST n. 9, de 27.8.2001 via internet.

29) Agravo. Litispendência. Não basta à parte invocar a existência de outra ação em que o pedido do autor estaria supostamente sendo formulado pelo Sindicato, na condição de substituto processual. Impõe-se-lhe a comprovação acerca da alegação, sem o que não se poderá cogitar de litispendência. TST, 1ª T., AI-112.971/94.6, *in* DJU 8.9.95, p. 28655.

30) Tutela antecipada. Reintegração no emprego. Requisitos. Não é vedado ao Juiz conceder reintegração no emprego pela via da tutela antecipada, entretanto, exatamente porque tal providência tem cunho de parcial reversibilidade é que, com mais rigor, se deve observar a existência dos requisitos de prova inequívoca e verossimilhança das alegações, previstos no art. 273, do CPC. Se é juridicamente questionável o direito vindicado ou se, para a conclusão da procedência da pretensão faz-se necessária dilação probatória e esclarecimentos complementares, torna-se inviável o deferimento da tutela antecipada. TRT 24ª.Reg. MS 0000141/98 *in* Bol. AASP n. 2229, de 17 a 23.9.2001, p. 444.

31) Mandado de segurança. Imunidade de jurisdição e execução. Se o impetrante (Cônsul da Itália) contrata empregada para prestação de serviços estranhos ao exercício da função consular, não está isento da competência dos Juízes e Tribunais Civis do país em que funcione, eis que ausente a prática de ato oficial da autoridade acreditada. O empregado doméstico, protegido por contrato de trabalho e por decisão passada em julgado tem direito à jurisdição e à execução do *quantum debeatur* reconhecido pela coisa julgada. A execução, todavia, em razão da impossibilidade de se destacar os bens pessoais do impetrante daqueles pertencentes ao Consulado Italiano, deverá ser realizada pela via especial de expedição de carta rogatória, vez que presentes conceitos de soberania do Estado, da autoridade que roga e daquela que é destinatária da rogatória. TRT, 2ª Reg., SDI, MS-182/96-P, *in* Rev. LTr 61-02/250 (fevereiro de 1997).

32) Embargos declaratórios. Erro na apreciação dos requisitos de admissibilidade. Embora os Embargos Declaratórios se prestem a sanar omissões, contradições, ou obscuridades da decisão, admite-se, excepcionalmente, para corrigir erro na apreciação dos requisitos de admissibilidade de recurso. TST, 1ª T., ED-AIRR-432.768/98.3, *in* DJU de 28.8.98, p. 355.

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.

§ 2º Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

NOTA

1) *O artigo conserva a redação recebida da Consolidação na data do nascimento desta.*

2) *O inciso III do art. 584 do CPC autoriza homologação, pelo juiz, de conciliação ou de transação, ainda que verse matéria não posta em juízo. Parece-nos ser aplicável ao processo do trabalho esse preceito. Aquela sentença homologatória equivale ao acordo que, no art. 876 da CLT, é considerado título executivo.*

3) *Conciliação vem do latim "conciliare", acerto de ânimos em choque. O "caput" do artigo está vazado em termos que permitem a interpretação de que os conflitos, levados à Justiça do Trabalho, devem ser sempre conciliados. O que é obrigatório não é a conciliação mas a sua tentativa.*

Há longa discussão, na doutrina, sobre a natureza da conciliação. É ato administrativo? É ato jurisdicional? Estamos em que se trata de ato administrativo, de jurisdição graciosa e de caráter público. É um equivalente jurisdicional, no dizer de Carnelutti *("Teoria General del Derecho", págs. 75 "usque" 84, 2ª ed., Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado).*

A Lei Complementar n. 73, de 20.5.93, no seu artigo 83, autoriza o Ministério Público do Trabalho a atuar como árbitro nos dissídios individuais ou coletivos do trabalho. Na hipótese terão de ser obedecidas as prescrições da Lei de Arbitragem (Lei n. 9.307, de 23.9.96).

4) *É anulável o processo em que o juiz não haja feito a proposta de conciliação, no início e no fim da instrução. Trata-se de exigência expressamente inscrita na lei e, de conseguinte, não deve o juiz esquecê-la.*

5) *No dissídio coletivo, a petição do suscitante deve incluir as bases da conciliação. O presidente do Tribunal faz a tentativa de conciliação e, no caso de malogro, leva o assunto ao Pleno do Tribunal, para julgamento. Quando o conflito passa pela esfera administrativa, é comum as partes procurarem compor seus interesses em choque. Sem embargo dessa tentativa no âmbito administrativo, tem ela de repetir-se no Tribunal Regional.*

6) *Um acordo, nos autos da reclamação, depois de homologado pelo juiz, torna-se lei entre as partes; é uma sentença irrecorrível. Todavia, é passível de anulação tal acordo mediante reclamação perante o mesmo juiz que o homologou. Sua anulação só se obtém por meio de ação rescisória.*

7) *Os antecedentes mais remotos e conhecidos da conciliação são encontrados na Lei das XII Tábuas romana, nos "mandaderos de paz del Fuero Juzgo", nas Ordenanças de Bilbao, na Instrução de Corregedores de Carlos III (15.5.1788) e nas Ordenanças de Matrículas de Carlos IV.*

Menendez Pidal, *prosseguindo no traçado da linha evolutiva do instituto dentro do direito espanhol, acrescenta que a "conciliação do tipo francês, inspirada no sistema holandês, passou à Constituição política de 1812 e de aí ao Decreto de Cortes de 13 de maio de 1821 transformando a Ley de Enjuiciamiento Civil de 5 de outubro de 1855 esta instituição no ato de concilia-*

ção com perfis modernos, passando finalmente à vigente Lei Processual de 1881'' ("Derecho Procesal Social", p. 238).

No Direito pátrio, ainda na época das Ordenações do Reino, a conciliação integrava obrigatoriamente o processo. A Constituição Imperial de 1824 estabelecia que nenhum processo podia ter início sem que se intentasse a reconciliação dos litigantes. O Regulamento n. 737, de 25 de novembro de 1850, embora admitisse algumas exceções, também deu acolhimento àquele preceito. Por essa breve sinopse histórica da concilia-ção se verifica que ela não é formalidade nova no processo. Os arts. 447 a 449, do CPC, tornam obrigatória a tentativa de conciliação nos litígios sobre direitos de família e patrimoniais.

8) *Há quem veja, na obrigatoriedade da conciliação em nosso processo trabalhista, o traço que a distingue da transação prevista no art. 840, do Código Civil de 2003. Admitimos a existência desse traço distintivo, mas, indo na esteira de* Couture *devemos assinalar que a conciliação pode assumir uma das três formas seguintes: a) a renúncia da pretensão; b) o reconhecimento da pretensão; e c) a transação. Como vemos, a conciliação se reveste de mais duas formas além da transação, circunstância que mais acentua a diferença entre esses dois processos de solução de litígios trabalhistas. Há um ponto afim entre ambos os institutos: só se aperfeiçoam com o acordo de vontades. Todavia, na conciliação de que trata o presente artigo, a iniciativa da composição de interesses é do juiz.*

9) *A admissibilidade do acordo entre os litigantes após o encerramento do Juízo conciliatório é assegurada pelo § 3º, do artigo acima transcrito. É lícita a transação "post rem judicatam", porque, como já advertia* Ulpiano*, ainda aí existe "res dubia", eis que a sentença é suscetível de reforma na instância superior. Pensamos que a autocomposição de interesses das partes pode verificar-se até depois de a sentença se haver tornado irrecorrível, porque assim se evitam os riscos e os dissabores peculiares à execução da sentença. Na hipótese — segundo* João Monteiro*, apoiado em* Paulo *— não há transação mas doação do credor ao devedor ("post rem judicatum factum, nisi donationis causa interponatur servari non oportet") ("Teoria do Processo Civil", 2º vol., págs. 772 e 773, 6ª ed.).*

10) *Os arts. 265 e 266 do CPC, aplicam-se subsidiariamente ao processo trabalhista e, conseqüentemente, suspende-se a instância (paralisação do processo): por motivo de força maior; por convenção das partes; por morte de qualquer dos litigantes; por morte do procurador de qualquer das partes. Se a causa da suspensão for denunciada ao juiz após a fase probatória e antes do julgamento, a sentença será proferida.*

11) *Em doutrina, ainda se discute se é válida a transação ou renúncia pelo trabalhador de quaisquer direitos, mesmo quando não se encontre sob a influência do patrão.* Stafforini*, por exemplo, afirma que "em face de disposições de ordem pública, ainda quando não existam enunciados expressos que anulem as transações ou renúncias, estas devem ser desconhecidas ao influxo dos mesmos princípios. Em termos genéricos, se pode sustentar que carece de valor toda renúncia ou transação dos direitos emergentes da legislação social" ("Derecho Procesal del Trabajo", pág. 391). Nosso Direito positivo orientou-se em sentido diferente. Se o direito passou a integrar o patrimônio do empregado, é-lhe permitido transacionar ou renunciar ao mesmo.*

12) *Diz a Lei n. 8.212, de 24.7.91, nos arts. 43 e 44 que, em caso de extinção de processos trabalhistas de qualquer natureza, inclusive decorrente de acordo entre as partes, de que resultar pagamento de remuneração ao segurado, o recolhimento das contribuições devidas à Seguridade Social será efetuado incontinenti. A autoridade judiciária, na hipótese, exigirá a comprovação do fiel cumprimento ao disposto no artigo anterior.*

O não-recolhimento do devido à Seguridade Social não deve impedir a homologação de eventual acordo nem o recebimento de importâncias com caráter salarial em processo de execução. O descumprimento do exigido nos referidos artigos da Lei n. 8.212 deve levar o magistrado a comunicar o fato ao respectivo órgão da Seguridade Social para as providências cabíveis.

A Emenda Constitucional n. 20, de 1998, deu ao § 3º do art.114 da Constituição Federal a seguinte redação: "Compete ainda à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I, a *e II, e seus acréscimos legais decorrentes da sentença que proferir".*

As precitadas contribuições sociais (destinadas ao custeio da Seguridade Social) são as seguintes: sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho, pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício; do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral da previdência social de que trata o art. 201 (da CF).

JURISPRUDÊNCIA

1) Termo e conciliação. Ação rescisória. Só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT. Enunciado n. 259, do TST.

2) A conciliação celebrada em fase de liquidação do título sentencial substitui plenamente a sentença transitada em julgado, passando a constituir novo título executório judicial. A conciliação resulta de acordo de vontades, que devem ser livremente manifestadas, restringindo a atuação do Juiz à simples homologação, não cabendo, nesse caso, a alegação de violação de disposição literal de lei. Com base nesse fundamento, negou-se provimento ao recurso em que a parte e seu advogado pediam rescisão de acordo celebrado em fase de execução, sob a alegação de que o juiz teria tomado em consideração, na elaboração dos cálculos, o salário mínimo da categoria. A pretensão de dar prosseguimento à liquidação e à execução para, sobre os valores apurados, fazer incidir os honorários estipulados na sentença transitada em julgado e substituída pelo acordo, esbarra na eficácia plena da conciliação celebrada pessoalmente pelo empregado com a empresa. TST, SBDI2, ROAR 598.210/1999 (*in* Bol. de Dec. do TST n. 11, de 31.10.01, p. 3).

3) Acordo prejudicial ao Erário e *"contra a Legem".* Possibilidade de exame pelo Poder Judiciário. É possível sim ao Judiciário do Trabalho coibir, no exame de cada processo, atos que indiquem corrupção, por indícios ou circunstâncias veementes, demonstrando sinais de colusão entre partes contra a Lei e o Erário Público, mediante a decisão cabível e ainda a denúncia ao Ministério da União. TST, SDI, RO-MS-85.682/93.5, *in* DJU 19.8.94, p. 21100.

4) 1 — Juntada. Documento. Recurso. "Juntada de Documento. A Juntada de Documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença" (Enuncia-do 8 do TST). 2 — Documento. Composição. Partes. Juntada de documento relatando a existência de composição entre as partes, sem qualquer pedido de renúncia ou desistência de ação, não produz qualquer conseqüência sobre os feitos. A desistência da ação não pode ser presumida. É um ato formal que, como tal, tem que ser explícito para que não haja contestação. TST, SDI, AG-E-RR-46.157/92.8, *in* DJU 10.8.95, p. 23744.

5) I — A competência *ratione material* e decorre da natureza jurídica da questão controvertida que, por sua vez, é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. II — A ação de indenização por perdas e danos morais e materiais ajuizada por ex-empregados contra ex-empregador, conquanto tenha remota ligação com a extinção do contrato de trabalho, não tem natureza trabalhista, fundando-se nos princípios e normas concernentes à responsabilidade civil. STJ, 2ª Seç., CC-11.732-1, *in* DJU 3.4.95, p. 8105.

6) Acordo judicial. Violação. Não viola acordo celebrado entre as partes a decisão que relaciona a obrigação de entrega da guia AM-01, prevista no acordo com a real satisfação dos depósitos do FGTS, transformando a obrigação de fazer (entrega da guia AM-01) em quantia certa, em face da inexistência de depósito em nome da reclamante. Recurso Ordinário a que se nega provimento. TST, SDI, RO-AC-0526/89.6, *in* DJ de 6.7.90, p. 6555.

7) Renúncia. Efeitos processuais. A renúncia manifestada pelo Autor em relação à parcela da condenação diz respeito ao direito subjetivo a ela, razão pela qual gera a extinção do processo com julgamento do mérito (CPC, art. 269, V) e não necessita do assentimento da parte adversa, ao contrário, portanto, do que ocorre com a desistência da ação (CPC, art. 267, VIII), que não impede a propositura de nova ação e, por isso, carece da anuência da parte contrária, se manifestada "depois de decorrido o prazo para resposta" (§ 4º). Processo julgado extinto com julgamento do mérito em relação à parcela objeto da renúncia. TST, 3ª T., RR-127.882, *in* DJU 22.9.95, p. 30993.

8) Multa. Limites. Não deve ser recusada a subsidiariedade da disposição do art. 920 do Código Civil, em conformidade com o art. 8º, parágrafo único da CLT, para estabelecer que o valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal, sob pena de ensejar locupletação ilícita. A duplicidade de objetivo da chamada cláusula penal — prefixação das perdas e danos e função coercitiva — não na afasta da área do Direito do Trabalho, não se tornando com este inconciliável, por desrespeitados os seus princípios. Revista conhecida e não provida. TST, 2ª T., RR-100.686/93.3, *in* DJU 5.5.95, p. 12157.

9) Acordo firmado pelo Autor, na presença de seu advogado, dando quitação ao objeto da reclamação e ao contrato de trabalho, não conduz ao entendimento de que tivesse sido induzido a erro. Recurso a que se nega provimento. TST, SDI, RO-AR 731/87, *in* DJU de 2.2.90, p. 389.

10) Acordo. Presença do Empregado em Audiência. Falta de assinatura na ata. Ausência de nulidade. Não há falar em acordo lesivo visto que o recorrente encontra-se presente na audiência e acompanhado de seu Procurador que tinha poderes para transigir conforme consta da procuração, sendo que o mesmo supriu sua assinatura na ata. Portanto, não procede o pedido de que tal acordo seja desconstituído, pois não se pode argüir nulidade sem prova do alegado prejuízo. TST, SDI, RO-AR 37.194/91.6, *in* DJU 20.11.92, p. 21724.

Art. 765. Os juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

NOTA

1) *O artigo conserva a redação original da Consolidação. Não sofreu qualquer modificação, desde a entrada em vigor do Estatuto Obreiro.*

2) *O impulso inicial do processo é dado pela parte, que apresenta uma pretensão resistida pelo reclamado. Depois disso, ambas as partes não ficam inertes, pois lhes compete requerer tudo o que julgarem necessário em defesa de suas alegações. Contudo, a figura do juiz, no processo, não tem a passividade que alguém possa imaginar, isto é, que só se movimenta, ou se manifesta, quando provocado pela parte. Dá-lhe a lei a faculdade de tomar a iniciativa, no sentido de determinar diligências ou de produzir provas que considerar indispensáveis ao aparecimento da verdade. O que se contém no artigo em epígrafe já existia, também, no CPC de 1939 e que reaparece, atualmente, no art. 130, do CPC em vigor: "Caberá ao juiz, de ofício ou a requerimento da parte, determinar as provas necessárias à instrução do processo, indeferindo as diligências inúteis ou meramente protelatórias". O juiz que indefere uma diligência requerida pela parte não está impedido de, posteriormente, em face de novas provas, entender de mandar realizá-la, pois, na hipótese, não ocorre a preclusão.*

3) *Estabelece o art. 4º, da Lei n. 5.584, que, "nos dissídios de alçada exclusiva das Juntas e naqueles em que os empregados ou empregadores reclamarem pessoalmente, o processo poderá ser impulsionado pelo juiz".*

Entendemos que o art. 133 da CF estabelece que a postulação em juízo exige a participação obrigatória do advogado.

Vem prevalecendo, na Justiça do Trabalho, tese oposta.

4) *O impulso processual procura dar continuidade ao processo. Para* Couture *é o "fenômeno em virtude do qual se assegura a continuidade dos atos processuais e sua direção para a sentença definitiva" ("Fundamentos del Derecho Procesal Civil", 3ª ed., póstuma, 1969, p. 172). A Lei n. 5.584, na mencionada disposição, insinua que o impulso processual é regido pelo princípio misto, isto é, pelo princípio dispositivo de impulso das partes e pelo princípio de impulso "ex officio". De fato, o art. 4º, do referido diploma legal, não estatui que "será impulsionado de ofício pelo Juiz" o processo quando se tratar de litígio de alçada da Vara do Trabalho ou quando as partes se apresentarem desacompanhadas de advogado; diz que, "in casu", o juiz poderá assegurar a continuidade do processo, o que significa dizer que só procederá desse modo ante a inércia das partes. A par disso, a Lei n. 5.584 pode fazer crer que, nos demais processos — que não são da alçada da Vara ou em que as partes são assistidas por advogado —, o juiz não está sujeito ao impulso processual de ofício. O supracitado art. 765, da CLT, e o art. 125 do Código de Processo Civil consagram o princípio da impulsão processual "ex officio" para as causas de alçada ou não. De conseqüência, o novo*

diploma legal veio a confundir o que estava bem definido. Releva notar que o art. 791, da CLT ("os empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final"), já se antecipara, de velha data, à Lei n. 5.584, no que tange à faculdade legal de as partes oferecerem, pessoalmente, no Juízo trabalhista, suas reclamações.

5) *Com apoio no art. 440, do CPC, "o juiz, de ofício, ou a requerimento da parte, pode, em qualquer fase do processo, inspecionar pessoas ou coisas, a fim de se esclarecer sobre fato que interesse à decisão da causa". As partes têm direito, sempre, a assistir à inspeção, prestando esclarecimentos e fazendo observações que reputem de interesse para a causa (parágrafo único do art. 443, do CPC).*

JURISPRUDÊNCIA

1) O Juiz, ao dirigir o processo, deverá assegurar às partes igualdade de tratamento. Nenhuma prerrogativa processual poderá ser concedida senão as expressamente previstas em lei. Na Justiça do Trabalho, as pessoas jurídicas de direito público são beneficiadas pelos privilégios especificados no Decreto-lei n. 779/69, que de modo algum podem ser ampliados ao livre arbítrio do julgador. Assim, dizer que a aplicação das penas de revelia e confissão não é compatível, na hipótese da entidade de direito público demandada não comparecer quando chamada em juízo para contestar ação contra ela proposta, é o mesmo que ignorar os princípios da igualdade processual, do contraditório e da ampla defesa, além de elastecer seus privilégios. Cabe, ainda, ressaltar que tal entendimento veio a ser ratificado com a edição da Lei da Advocacia-Geral da União em abril de 1995. Observe-se que a medida provisória que criou a Advocacia-Geral da União, em seu texto original, previa que a União não estaria sujeita à confissão. Tal disposição, no entanto, foi retirada do texto definitivo da Lei, que possui o seguinte teor: 'Nas audiências de reclamações trabalhistas em que a União seja parte será obrigatório o comparecimento de preposto que tenha completo conhecimento do fato objetivo da reclamação, o qual, na ausência do representante judicial da União, entregará contestação subscrita pelo mesmo'. Não estabeleceu o legislador, portanto, na oportunidade, nenhum outro privilégio à União Federal. TST, SBDI-1, E-RR-242.915/96.3, *in* DJU de 20.11.98, p. 57.

2) Mandado de Segurança. Perícia. Presença do advogado da parte contrária no estabelecimento empresarial. Não há vedação legal que impeça a presença do advogado do Reclamante durante a realização de perícia no estabelecimento empresarial. O art. 765 confere ao juiz ampla liberdade na direção do processo, não havendo que se cogitar da ilegalidade ou abuso de poder, tampouco de direito líquido e certo a amparar a pretensão da Empresa. Recurso ordinário desprovido. TST, SDI, RO-MS 18.533/90.4, *in* DJU 14.11.91, p. 16.403.

3) O deferimento de prazo suplementar para que o autor promova a complementação da petição inicial constitui ato discricionário do juiz da causa, fundado no art. 765 da CLT, que não afronta direito líquido e certo do impetrante da impugnação, não indicativa, sequer, da regra legal em que se fundamentaria a segurança requerida. Recurso ordinário a que se nega provimento, para ser confirmada a decisão originária. TST, SDI, RO-MS-14137/90.4, *in* DJU 27.9.91, p. 13.394.

4) Cerceamento de defesa. O indeferimento de prova desnecessária é legalmente permitido (CPC, art. 130) em decorrência dos princípios do livre convencimento do Juiz (CPC, art. 131) e da celeridade processual (CPC, art. 125, II) com ampla liberdade do magistrado trabalhista na direção do processo (CLT, art. 765) devendo apenas indicar os elementos nos quais se fundou, para decidir, sob pena de, não o fazendo, perpetrar cerceio de defesa. TST, SDI-RO-AR 453/85.9, *in* DJU de 1.2.91, p. 484.

Art. 766. Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justo salário aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

NOTA

1) *Refere-se o dispositivo às ações de dissídio coletivo de natureza econômica, que permitem aos Tribunais do Trabalho rever os salários ajustados entre patrões e empregados.*

De regra, o Tribunal impõe majoração salarial em percentual correspondente ao da variação do custo de vida no prazo de vigência da anterior sentença normativa ou de um pacto coletivo de trabalho.

2) *A política salarial hoje vigente no País foi implantada pela Lei n. 8.880, de 27 de maio de 1994, que revogou expressamente os arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 7º e 9º da Lei n. 8.542, de 23 de dezembro de 1992.*

A ciranda de leis tendo por objeto a política salarial acompanha as vicissitudes da vida econômica do Brasil.

3) *Tem a norma simples valor programático. Não define o que seja justo salário dos trabalhadores nem justa retribuição das empresas. Não oferece ao juiz critério que conduza à configuração do justo salário ou da justa retribuição. É uma diretriz ao Tribunal para que tenha presente, no julgamento dos dissídios coletivos denatureza econômica, a interdependência do justo salário e da retribuição do capital.*

4) *No exercício do seu poder normativo, a Justiça do Trabalho deve observar os seguintes postulados constitucionais e legais: a) preservação do poder aquisitivo do trabalho (art. 7º, IV, da Constituição); b) assegurar justo salário aos trabalhadores; e c) assegurar justa retribuição às empresas (art. 766 da CLT). TST, SDC, DC- 171/97, j. 3.3.97,* in *Rev. LTr 61-04/519.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Três são os objetos do recurso extraordinário: a) reajustamento salarial sobre a ajuda de custo; b) não-incidência do reajuste sobre as diárias não excedentes de 50% do salário; e c) incidência do reajuste apenas sobre as diárias que excedam de 50% do salário. Inteligência do art. 142 e seu § 1º, da Constituição Federal, bem assim do § 2º do art. 457, da Consolidação das Leis do Trabalho. Subordinação das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho aos limites impostos pela legislação específica. Provimento parcial do recurso para excluir da incidência do reajuste salarial as ajudas de custo e as diárias de viagem que não excedam de 50% do salário percebido pelos empregados. STF, Pleno, RE 87.120, julgado em 9.11.78, *in* "RTJ" n. 90, p. 1001.

Art. 767. A compensação, ou retenção, só poderá ser argüida como matéria de defesa.

NOTA

1) *A compensação, em nosso Código Civil de 2003 — art. 368, pode ser assim entendida: "Se duas pessoas forem, ao mesmo tempo, credor e devedor*

uma da outra, as duas obrigações extinguem-se, até onde se compensarem". Pela compensação quer o devedor e, também, credor, assegurar-se de que seu credor e devedor, ao receber o que lhe é devido, também lhe pague o que deve. Por oportuno, lembramos que, consoante o art. 369, do Código Civil , só se compensam dívidas líquidas, vencidas, de coisas fungíveis. É matéria de defesa. Tem de ser alegada na resposta ou contestação à pretensão deduzida na reclamatória pelo Reclamante.

É muito comum, em juízo, o empregador pedir compensação de importância correspondente aos adiantamentos feitos ao empregado sob a forma de vales. Se o empregado negar autenticidade à assinatura desses documentos e não for requerida perícia, terá o juiz de rejeitar essa prova do crédito do empregador. Tem-se entendido que o limite de um salário à compensação é válido no âmbito administrativo. De conseqüência, em juízo a regra não é acatada.

2) *Pela retenção, o credor quer garantir-se do pagamento de seu crédito, quando existir, ou do cumprimento de uma obrigação. Em alguns casos, tem o empregador o direito de reter o salário — ou parte dele — como no caso de o empregado que se desliga do serviço sem dar aviso prévio.*

3) *É por todos reconhecido, hoje, que se admite a reconvenção no processo trabalhista. Em consonância com o disposto no art. 299, do CPC, a contestação e a reconvenção serão oferecidas, simultaneamente, em peças autônomas. Na audiência de conciliação e julgamento, o reclamado dá sua resposta ao pedido do reclamante e oferece a reconvenção. Ultrapassado este momento processual, fica precluso o direito do reclamado reconvir. O objeto da reconvenção tem de possuir caráter trabalhista para incluir-se na esfera de competência da Justiça do Trabalho.*

No processo de execução é inadmitida a reconvenção. Se não foi oferecida no processo de cognição, é evidente que, no processo de execução, não pode ser ela apreciada. A reconvenção é recebida na ação declaratória (Súmula n. 258, do STF).

Não o é, porém, no processo cautelar nem na liquidação da sentença.

Ao invés de reconvir, o reclamado pode propor ação autônoma, com julgamento conjunto desta e da ação ajuizada pelo reclamante.

Dispõe o art. 316, do CPC, que, "oferecida a reconvenção, o autor reconvindo será intimado". É flagrante o equívoco do legislador. Reconvenção é ação, logo o réu não será intimado, mas citado (notificado, no processo trabalhista).

O prosseguimento da reconvenção não é influenciado pela extinção do processo principal devido à desistência do autor ou a uma das causas previstas na lei.

Exige o art. 318, do CPC, que se julgue, na mesma sentença, a ação e a reconvenção. O Código de Processo Civil português, em seu art. 506, declara que a reconvenção deve ser deduzida discriminadamente na contestação, expondo-se os fundamentos e concluindo-se pelo pedido. Informa Alberto dos Reis *("Código de Processo Civil Anotado", vol. III, Editora Coimbra, 1950, págs. 151/2) que o supracitado artigo "manda deduzir a reconvenção na contestação, isto é, no articulado destinado à defesa do réu". Logo em seguida, acrescenta: "A reconvenção, posto que corresponda a uma ação do réu contra o autor, que se cruza com a deste contra aquele, não tem processo próprio e independente do da ação principal; incorpora-se no processo desta". O novo processo civil italiano (art. 167) toma a mesma posição diante do problema.*

Não há, na CLT, qualquer disposição a respeito do prazo para o reclamante responder à reconvenção. Entendem alguns que o prazo, na hipótese, é o do CPC: quinze dias. Há decisórios do TST concluindo pela inaplicabilidade desse prazo ao processo trabalhista. Assim também pensamos. O assunto é de exclusiva competência do Juiz que preside a instrução e julgamento do feito. Recebida a reconvenção em audiência, cabe ao magistrado fixar prazo que lhe pareça razoável.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 18, do TST — A compensação, na Justiça do Trabalho, está restritiva a dívidas de natureza trabalhista.

2) Enunciado n. 48, do TST — A compensação só poderá ser argüida com a contestação.

2.1) Súmula n. 258, do STF — É admissível a reconvenção em ação declaratória.

3) Compensação. Limites no crédito trabalhista — Em se tratando de compensação como matéria de defesa, a sua limitação no crédito trabalhista deve obedecer ao disposto no art. 1.009 do Código Civil. Recurso conhecido e provido. TST, 4ª T., RR 94970/93.7, *in* DJU 27.5.94, p. 13.338.

4) A compensação não se presume, constituindo-se matéria a ser eriçada ao ensejo da defesa, como se conclui da leitura do art. 767/CLT e Enunciado n. 48. Ela deve ser argüida na defesa, pena de notória preclusão. O momento processual próprio não pode ser dilatado pelo derrotado. TRT 3ª Reg., 4ª T., RO 6484/90, *in* Rev. do TRT da 3ª Reg. n. 51, p. 261.

5) Compensação. Processo do trabalho. Arts. 767 e 477, 5º, CLT. Entendimento de que a compensação somente será devida quando se cuidar de verbas da mesma natureza e referentes à mesma época, neutralizaria a aplicação do instituto em sede trabalhista. Tem-se que a restrição contida no artigo 1.011 do Código Civil, exige a pactuação em contrato com o prestígio do *pacta sunt servanda,* cuja aplicabilidade em sede trabalhista é obstada e relativizada pelo art.468. De resto, o direito do trabalho (material e processual) não necessita de alento subsidiário uma vez que o tecido laboral cuida do tema nos arts. 767 e 477, 5º da CLT, TRT, 2ª Reg. 5ª T. RO 02990091712, *in* Bol. AASP n. 2225, de 20 a 26.8.2001, p. 432.

6) Agravo de petição. Compensação de valores não determinados na *res judicata.* Na fase de execução é impossível a pretensão de revisão de cálculos para que se proceda a compensação não determinada na r. sentença exeqüenda. A execução se processa nos limites da *res judicata.* A matéria tem disciplina no art. 884, § 3º, da CLT. TRT, 10ª Reg., 1ª T., AP 0278/92, *in* DJU 28.10.92, p. 34.766.

7) Compensação. Momento da argüição. A teor do art. 767 da CLT, a compensação somente pode ser argüida em fase de conhecimento, sendo incabível em fase de execução. A decisão que assim entendeu não afronta o disposto no art. 5º, incisos II e XXVI, da Constituição Federal. Embargos declaratórios acolhidos para prestar esclarecimentos. TST, 3ª T., ED-AI-167.861/95.1, *in* DJU 16.8.96, p. 28.300.

8) Sendo matéria de defesa, cujo momento próprio de argüição é a contestação, o pedido de compensação não pode ser feito no bojo dos embargos declaratórios. TST, 12ª Reg., 2ª T., RO-0686/90, *in* DJSC 24.6.91, p. 32.

Art. 768. Terá preferência em todas as fases processuais o dissídio cuja decisão tiver de ser executada perante o juízo da falência.

NOTA

1) *Decorre desse dispositivo que a sentença condenatória da empresa, tornada líquida, converte-se num título executivo judicial que autoriza a habilitação do crédito no processo falimentar.*

Esse crédito — se referente a salários e indenizações (art. 449) prefere a quaisquer outros, inclusive aos de natureza tributária. Deve ser corrigido até a data do seu efetivo pagamento.

A quebra do empregador não acarreta a sustação do processo executório no foro trabalhista. Se a falência é decretada quando já anunciada a praça dos bens penhorados, transfere-se para o juízo falimentar o que sobejar.

Não aceitamos o entendimento de que, no caso em apreço, a Vara do Trabalho faz a penhora no rosto dos autos do processo falimentar ou, então, o de que a Justiça do Trabalho deve ignorar o juízo universal da falência e executar integralmente a sentença mediante a penhora de bens do falido.

Ambas as proposições conflitam com o princípio do juízo universal da falência e criam incerteza jurídica entre todos os credores.

2) *Decretada a quebra do empregador, rescindem-se os contratos de trabalho. Há casos em que o síndico, para bem conservar os bens da massa falida, prefere prosseguir nas atividades normais da empresa. Nesta hipótese, o contrato de trabalho sobrevive.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 86, do TST — Inocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pgamento de custas ou de depósito do valor da condenação.

2) É da Vara da Falência a competência para os atos de execução de crédito trabalhista reconhecido na sentença proferida depois da quebra. STJ, CC 21.226, *in* Carrion, Nova jurisprudência em direito do trabalho, Ed. Saraiva, 1998, 2º semestre, p. 210.

3) Conforme jurisprudência tranqüila da 2ª Seção, compete ao Juízo Falimentar processar e julgar créditos trabalhistas. STJ, CC-17.658, Carrion obra citada acima, p. 211.

Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

NOTA

1) *Lamentavelmente, é muito lacunoso o Título X, desta Consolidação, o que obriga o seu intérprete ou aplicador a recorrer, a todo o instante, às normas do Código de Processo Civil. Escusado dizer que o fato cria toda a sorte de dificuldades aos que, por dever de ofício, têm de atuar no foro trabalhista. Em outra passagem desta obra, manifestamo-nos favoravelmente à elaboração de um Código de Processo do Trabalho.*

2) *Em se tratando de processo de execução, a subsidiariedade, em primeiro lugar, é da Lei de Execução Fiscal (Lei n. 6.830, de 22.9.80) e, depois, do Código de Processo Civil.*

3) *Nas remissões ao Código de Processo Civil, é mister sempre ter presentes o espírito que anima toda a legislação trabalhista e as peculiaridades do processo laboral. Quando e onde se verificar o choque entre as prescrições do processo civil e aqueles dois aspectos da nossa matéria, cessa a subsidiariedade de que trata o artigo sob análise. A prevalência da norma trabalhista sobre a norma adjetiva comum pressupõe que a primeira é mais favorável ao trabalhador.*

As características fundamentais do processo trabalhista são:

a) observância mais intensa do princípio da oralidade; b) concentração numa única audiência; c) poder mais amplo do juiz para impulsionar o processo; d) não-indispensabilidade da presença da parte em Juízo acompanhada de advogado; e) distribuição diferente do ônus da prova.

JURISPRUDÊNCIA

1) A proteção ou demora processual, para caracterizar-se, prescinde da intencionalidade de qualquer das partes para provocá-la. O adiamento do processo é um evento caracterizado pela dilação da respectiva marcha, mediante a falta de agilização ou pela prática de atos desnecessários que importem em adiar seu desfecho para além do tempo previsto pelas normas processuais. O protraimento do processo pode ser provocado por qualquer das partes (autor, réu ou juiz); porém, é ao juiz que compete maior grau de responsabilidade porque lhe cabe o dever de evitar a incursão de práticas atentatórias aos princípios da celeridade e dinamismo processuais. TST, SBDI-2, RO-AR-115.345/94.5, Ac. 2.688/96.

2) O cotejo entre o sistema do processo civil e o do processo trabalhista no que tange à disciplina das despesas processuais evidencia a ilegalidade da exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais. O artigo 769 da CLT só tolera a aplicação subsidiária do Código de Processo Civil no silêncio da legislação especial e desde que inexista incompatibilidade com os princípios do Direito Processual do Trabalho. Os arts. 19, § 2º e 33, do CPC são incompatíveis com o processo trabalhista. Manifesta, portanto, a ilegalidade do ato judicial que determina ao Reclamante o depósito prévio dos honorários concernentes à perícia ordenada de ofício ou a requerimento do próprio Reclamante (art. 5º, incisos II e LV, da CF/88). TST, SBDI-2, RO-MS-280.101/96.4, *in* DJU de 5.12.97, p. 64.228.

3) Litisconsortes passivos com procuradores distintos. Prazo recursal no processo trabalhista. Art. 191 do CPC. Incompatibilidade. Segundo se extrai do art. 769 da CLT, o direito processual comum só pode ser utilizado como fonte subsidiária do direito processual do trabalho nas hipóteses em que este é omisso e, ainda assim, quando não houver incompatibilidade entre ambos. O processo do trabalho, mais do que qualquer outro, é informado pelo princípio da celeridade, princípio este que não se coaduna com o prazo em dobro para recorrer que o art. 191 do CPC confere indistintamente a todos os litisconsortes que contam com diferentes procuradores. Nesse contexto, não pode a Reclamada invocar a aplicação subsidiária do citado art. 191 do CPC com o objetivo de elidir a intempestividade do Recurso de Revista protocolizado fora do octídio legal, já que não restou satisfeito o requisito da compatibilidade a que alude a parte final do referido art. 769 da CLT. Embargos conhecidos em parte e desprovidos. TST. E-RR-643.291/2000.0, SBD11, Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira, DJU de 3.05.2002, p. 486.

CAPÍTULO II

DO PROCESSO EM GERAL

SEÇÃO I

Dos Atos, Termos e Prazos Processuais

Art. 770. Os atos processuais serão públicos, salvo quando o contrário determinar o interesse social, e realizar-se-ão nos dias úteis das 6 às 20 horas.

Parágrafo único. A penhora poderá realizar-se em domingo ou dia feriado, mediante autorização expressa do juiz ou presidente.

NOTA

1) *Ato processual é uma espécie do gênero ato jurídico.*

São as mais variadas as classificações dos atos processuais. Podemos dividi-las em objetiva e subjetiva. Objetivamente, segundo Guasp: *são os atos processuais: de iniciativa (entrega em Juízo, para distribuição, da petição inicial); de desenvolvimento, que impulsionam o processo; e de instrução, que compõem o conflito e extinguem o processo ("Derecho Procesal Civil", 3ª ed., 1968, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, pág. 263). Subjetivamente, os atos processuais se dividem em atos do juiz e do cartório; das partes e de terceiros. Nosso Código de Processo Civil adotou a classificação subjetiva, embora muitos autores entendam que a objetiva enseje especulações e estudos mais profundos. A verdade é que a classificação subjetiva é mais prática.*

Diz o § 4º do art. 162 do CPC, aplicável ao processo trabalhista, que independem de despacho do juiz atos meramente ordinatórios como a juntada e a vista obrigatória. Tais atos podem ser praticados pelo servidor, mas revistos pelo Juiz quando necessário. O art. 170 do CPC autoriza o uso da taquigrafia, estenotipia ou outro método idôneo nas Varas e nos Tribunais do Trabalho.

A Lei n. 9.800, de de 25.5.99, com vigência iniciada a 27.6.99 — trinta dias após sua publicação a 27.5.99 — dispôs sobre a utilização do sistema de transmissão de dados e imagens tipo fac-símile ou outro similar, para a prática de atos processuais dependentes de petição.

O emprego desse sistema não afeta a fluência dos prazos. Todavia, os originais devem ser entregues em juízo ou no tribunal a quo *— no caso de recurso — até cinco dias após o término do prazo.*

I) Tem a parte dez dias para manifestar-se sobre a defesa do Reclamado e, nesse período, serve-se do sistema de transmissão. Até cinco dias após a expiração daquele prazo, deve o interessado entregar os originais dos documentos fac-similados.

II) Interpõe, o vencido, tempestivamente, recurso (ordinário, revista, embargos e até recurso extraordinário), mediante apresentação de suas razões fac-similadas. Os originais devem estar no juízo de admissibilidade até cinco dias após o vencimento do respectivo prazo.

Consoante o art. 4º, do precitado diploma legal, "quem fizer uso de sistema de transmissão torna-se responsável pela qualidade e fidelidade do material transmitido e por sua entrega no órgão judiciário".

Configura-se litigância de má-fé — consoante o art. 4º do precitado diploma legal — a discordância entre o texto transmitido e o original.

Escusado dizer que o suso-citado sistema de transmissão não obriga o órgão do Judiciário a possuir equipamento de recepção.

A presidência do TST, pela Resolução Administrativa 200/95 e pelo Ato 245 de 5.8.99, operacionaliza a referida Lei n.9.800/99, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

2) *É aplicável, ao processo trabalhista, a norma encerrada no art. 154, do CPC: os atos e termos processuais não dependem de forma determinada senão quando a lei expressamente a exigir, reputando-se válidos os que, realizados de outro modo, lhe preencham a finalidade essencial. Como se vê, mesmo na hipótese de a lei exigir, para o ato, forma especial, não se negará validade ao ato que fugiu ao modelo legal, mas alcançou sua finalidade essencial.*

3) *Termo processual é, nada mais, nada menos, que a reprodução do ato processual. Não é, como pensam alguns, uma espécie de ato processual, mas apenas a forma pela qual este último se exterioriza. Os termos podem ser elaborados a tinta, carimbo ou datilograficamente. Não se indica a cor, mas a usual é a preta ou azul-escura. Acreditamos que, em futuro não muito distante, se poderá pensar no uso de outras formas de registro dos atos processuais, como o sonoro, por exemplo. Por enquanto, o desigual desenvolvimento social e econômico das várias regiões em que se divide o País desaconselha o emprego de processos tão modernos em nossa processualística.*

4) *A segurança da Justiça depende, em boa medida, da publicidade dos atos processuais. O ato público, à vista de qualquer pessoa, permite uma fiscalização eficaz. A publicidade dos trabalhos judiciais protege-os contra ataques à autoridade moral dos julgamentos.*

5) *Autoriza o artigo em epígrafe que corram, em segredo de justiça, os atos processuais, quando houver interesse social a preservar. É reprodução, com outras palavras, do que se contém no art. 155 e inc. I, do CPC: "Os atos processuais são públicos. Correm, todavia, em segredo de justiça os processos: I — em que o exigir o interesse público; II — ...".*

5.1) *Cumprem-se os atos processuais por ordem judicial ou requisitados por carta, conforme hajam de realizar-se dentro dos limites territoriais da comarca — diz o art. 200 do CPC. Essas cartas são de três espécies: a) rogatórias — quando dirigidas à autoridade estrangeira; b) de ordem — se o juiz for subordinado ao tribunal de que elas emanarem; e c) precatórias — quando os juízes forem do mesmo grau e instância. Cabe ao juiz fixar o prazo para cumprimento da carta. As cartas devem: a) ter os requisitos do art. 202 do CPC; b) suspender o processo quando seu objeto for imprescindível à prolação da sentença. Se a emissão da carta acarretar a paralisação do processo por prazo superior a um ano (art. 265, § 3º do CPC), cabe à parte promover medidas que resguardem seu direito.*

6) *Os atos processuais têm de ser praticados nos dias úteis, das 6 às 20 horas. A penhora, mediante autorização expressa do juiz, pode ser feita aos domingos e feriados. Todavia, em horário que não desobedeça à regra do "caput" do artigo sob análise, isto é, das 6 às 20 horas.*

7) *Corresponde a feriados o recesso na Justiça do Trabalho, de 20 de dezembro a 10 de janeiro, "ex vi" do disposto na Lei n. 5.010, de 30.5.66. Dessarte, ele não interrompe o prazo recursal. Os dias feriados são computáveis no prazo recursal. Nos termos do art. 179, do CPC, aplicável ao processo do trabalho, "a superveniência de férias suspenderá o curso do prazo, o que lhe sobejar recomeçará a correr do primeiro dia útil seguinte ao termo das férias.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Aos prazos em curso no período compreendido entre 20 de dezembro e 6 de janeiro, a Justiça Federal, aplica-se a regra do art. 179 do CPC. TFR, Súmula n. 105.

2) No recesso forense, os prazos se suspendem, recomeçando a contagem automaticamente no primeiro dia útil após o recesso. TST, RR-252.982/96.2.

3) Segundo o art. 179 do CPC, ficam suspensos os prazos recursais no período de férias forenses. TST, 2ª T., RR-12.549/97.

Art. 771. Os atos e termos processuais poderão ser escritos a tinta, datilografados ou a carimbo.

NOTA

1) *V. nota ao artigo anterior.*

Art. 772. Os atos e termos processuais, que devam ser assinados pelas partes interessadas, quando estas, por motivo justificado, não possam fazê-lo, serão firmados a rogo, na presença de duas testemunhas, sempre que não houver procurador legalmente constituído.

NOTA

1) *Embora os auxiliares da Justiça, na realização dos atos processuais, tenham fé pública, diz o artigo sob comentário que, em existindo motivo justificado, se a parte não puder assinar os atos e termos processuais, serão eles firmados a rogo, na presença de duas testemunhas. Esta formalidade é dispensável se a parte tiver procurador legalmente constituído. A hipótese, aqui em exame, diz respeito à parte que, por ser analfabeta ou devido a uma enfermidade, não puder assinar o ato ou termo processual. No caso, porém, em que a parte, injustificadamente, recusar-se a assinar o ato ou termo, basta a certidão nos autos para provar a desobediência. Na assinatura a rogo, é imprescindível que a parte, depois de lido o termo, declare, perante as testemunhas e aquele que irá firmar o documento em seu lugar, que nenhuma objeção tem a fazer ao conteúdo do ato ou termo.*

O dispositivo ignora que o juiz e o diretor de secretaria da Vara do Trabalho têm fé pública. Bastaria um deles declarar que os atos e termos processuais depois de lidos para o analfabeto, ele não impugnou seu texto. O mesmo dizemos quanto ao executado analfabeto e o auto da penhora; deveria bastar a declaração a respeito feita pelo oficial de justiça.

Art. 773. Os termos relativos ao movimento dos processos constarão de simples notas, datadas e rubricadas pelos Chefes de Secretaria ou escrivães.

NOTA

1) *Aplicam-se ao processo trabalhista as disposições contidas nos arts. 166 "usque" 171, do CPC (dos atos do escrivão ou do chefe de secretaria). Ao receber a petição inicial, o escrivão a autuará, mencionando a Vara do Trabalho, a natureza do feito, o número de seu registro, os nomes das partes e a data do seu início. Igual procedimento terá com os volumes que se forem formando. Cabe ao escrivão numerar e rubricar todas as folhas dos autos. É vedado o uso de abreviaturas nos autos. Não se admitem, nos atos e termos, espaços em branco, bem como entrelinhas, emendas ou rasuras, salvo se aqueles forem inutilizados e estas expressamente ressalvadas.*

Art. 774. Salvo disposição em contrário, os prazos previstos neste Título contam-se, conforme o caso, a partir da data em que for feita pessoalmente, ou recebida a notificação, daquela em que for publicado o edital no jornal oficial ou no que publicar o expediente da Justiça do Trabalho, ou, ainda, daquela em que for afixado o edital, na sede da Vara, Juízo ou Tribunal.

Parágrafo único. Tratando-se de notificação postal, no caso de não ser encontrado o destinatário ou no de recusa de recebimento, o Correio ficará obrigado, sob pena de responsabilidade do servidor, a devolvê-la no prazo de 48 horas, ao Tribunal de origem.

Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e são contínuos e irreleváveis, podendo, entretanto, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou Tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada.

Parágrafo único. Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado, terminarão no primeiro dia útil seguinte.

JURISPRUDÊNCIA

1) Orientação Jurisprudencial da SDI-1 do TST. Recesso forense. Suspensão do prazo recursal (arts. 181, I e 148 do RI/TST. Inserido em 8.11.00).

2) Férias ou feriados. A Lei n. 5.010, em seu artigo 62, é clara no sentido de que o período compreendido entre 20 de dezembro a 6 de janeiro é contado como feriado. Aplica-se, por conseguinte o art. 178 do CPC. Em se tratando de feriados, continua a fluir o prazo para qualquer ato processual. Não há suspensão do prazo para o recurso no período de 20 de dezembro a 6 de janeiro, até porque os prazos são contínuos e irreleváveis (art. 775 da CLT). Manifestação da reclamada intempestiva, pois apresentada em 11 de janeiro. TRT da 2ª Reg. 3ª T., AP 20000340558, *in* Bol. AASP n. 2.239, de 26.11 a 2.12.01.

Art. 776. O vencimento dos prazos será certificado nos processos pelos escrivães ou chefes de Secretaria.

NOTA

1) *Notificação, no processo do trabalho, corresponde à citação do processo comum. É o "ato pelo*

qual se chama a Juízo o Reclamado ou o interessado, a fim de se defender" (art. 213 do CPC); intimação é "o ato pelo qual se dá ciência a alguém dos atos ou termos do processo, para que faça ou deixe de fazer alguma coisa" (art. 234 do CPC).

De regra, é irrecorrível o despacho que ordena a notificação.

2) *Não se aplica ao processo do trabalho a regra abrigada no art. 241, I, do CPC: quando a comunicação dos atos processuais é feita por mandado, conta-se o prazo a partir da juntada aos autos do mandado devidamente cumprido. O art. 774 é claro: o prazo flui a partir da data em que se fizer, pessoalmente, a sobredita comunicação.*

Deve o diretor da secretaria da Vara certificar o vencimento do prazo a fim de patentear a preclusão que impossibilita a prática do ato processual pela parte.

3) *Prazo, no processo, é o espaço de tempo em que se há de praticar um ato. Fica compreendido entre dois termos: o inicial, "dies a quo" e o final, "dies ad quem". O prazo corre, geralmente, da intimação e seu término é certificado nos autos.*

Frederico Marques *divide os prazos em comuns e particulares, próprios e impróprios, bem como em prazos legais, judiciais e convencionais ("Manual de Direito Processual Civil", 1º vol., pág. 349, Ed. Saraiva, 1974). Prazo comum é o que corre para as duas partes, ao mesmo tempo. O prazo do vencido para recorrer da sentença é particular. Prazo próprio é o destinado à prática de atos processuais pelas partes e, quando desrespeitado, produz vários efeitos. O mais comum é a preclusão. Prazo impróprio é o que se estabelece para o juiz e seus auxiliares. Prazo legal é chamado aquele que é fixado pela Lei. Judicial, quando fica a critério do juiz fixá-lo, e convencional quando é lícito às partes estabelecê-lo.*

A contagem do prazo é feita por unidade de tempo: hora, dia, mês e ano. Consoante o art. 1º, da Lei n. 810, de 6 de setembro de 1949, considera-se ano o período de doze meses contados do início ao dia e mês correspondente do ano seguinte. O prazo de 5 anos para prescrição, iniciado, por exemplo, a 12 de maio de 1984 — "dies a quo" — terá seu termo final a 12 de maio de 1989 — "dies ad quem". Segundo o mesmo diploma legal, é considerado mês o período de tempo contado do dia do início ao dia correspondente do mês seguinte (art. 2º). No prazo contado em dias, exclui-se o dia inicial e inclui-se o do vencimento.

4) *O prazo é contínuo e irrelevável. Não se interrompe nos feriados. Não começa a fluir, porém, nos feriados, sábados e domingos; não se vence, também, num desses dias. Em ambas as hipóteses, é prorrogado, o termo inicial ou final, para o primeiro dia útil. Os feriados e domingos, incluídos no prazo, são computados na sua contagem. A superveniência do recesso da Justiça do Trabalho (20-XII a 6-I) suspende o curso do prazo e o que lhe sobejar recomeçará a correr no primeiro dia útil seguinte ao termo daquele período de descanso (art. 179, do CPC). O art. 180, do CPC aplica-se ao processo do trabalho. É suspenso o curso do prazo por obstáculo criado pela parte ou ocorrendo qualquer das hipóteses do art. 265: morte ou perda de capacidade processual de qualquer das partes, de seu representante legal ou de seu procurador; quando for oposta exceção de incompetência do Juízo ou do Tribunal, bem como de suspeição ou impedimento do juiz. Em tais casos, o prazo será restituído por tempo igual ao que faltava para sua complementação. O obstáculo mais comum criado pela parte é a retirada dos autos do cartório pelo vencedor e o vencido, intimado da sentença, deseja recorrer para a instância superior. Outros obstáculos judiciais são a força maior, calamidade pública que suspende as atividades forenses etc.*

Os prazos foram, de certo modo, afetados pela Lei n. 9.800, de 26.5.99, ao permitir às partes a utilização de sistema de transmissão de dados e imagens tipo fac-símile ou outro similar para a prática de atos processuais que dependam de forma escrita. No caso, os originais devem ser entregues em juízo, necessariamente, até cinco dias da data do término do prazo.

5) *Consoante o art. 181, do CPC — aplicável ao processo trabalhista — podem as partes, de comum acordo, reduzir ou prorrogar o prazo dilatório; a convenção, porém, só tem eficácia se, requerida antes do vencimento do prazo, se fundar em motivo legítimo. Cabe ao juiz fixar o dia do vencimento do prazo da prorrogação. As custas acrescidas ficam a cargo da parte favorecida pela prorrogação. Prazo dilatório é aquele que se pode prorrogar. O prazo peremptório, legal, não pode ser dilatado, mesmo com o assentimento de ambas as partes. O prazo para recurso — por exemplo — é peremptório. De conformidade com o art. 182, do CPC, o juiz, nas comarcas onde for difícil o transporte, pode prorrogar quaisquer prazos — inclusive os peremptórios — por mais de sessenta dias. Em caso de calamidade pública admite-se igual prorrogação.*

6) *A regra encerrada no art. 183, do CPC, é de singular importância no Direito Processual: decorrido o prazo, extingue-se, independentemente de declaração judicial, o direito de praticar o ato, ficando salvo, porém, à parte, provar que o não realizou por justa causa. Reputa-se justa causa o evento imprevisto, alheio à vontade da parte, o que a impediu de praticar o ato por si ou por mandatário. Verificada a justa causa, o juiz permitirá à parte a prática do ato no prazo que lhe assinar. São de ordem pública as normas pertinentes a prazo processual, pois não se admite que o andamento do processo fique na dependência do livre alvedrio da parte. Não é por outra razão que o simples decurso do prazo extingue o direito de a parte praticar o ato processual. Em alguns casos, porém, é permitido ao juiz devolver o prazo à parte. Em consonância com o art. 183, comprovada a justa causa, deve o juiz autorizar a prática do ato em novo prazo. Dessa decisão, com apoio no art. 522, do CPC, cabe agravo de instrumento no processo comum. No processo trabalhista, deve a parte, prejudicada com a prorrogação do prazo, protestar logo após a intimação da respectiva sentença e depois converter em preliminar de recurso.*

7) *No silêncio da lei, diz o art. 177, do CPC, cabe ao juiz determinar os prazos, levando em conta a complexidade da causa. Não se estipulando prazo, este é de cinco dias (art. 185, do CPC).*

8) *O Enunciado n. 1, do TST, diz que, quando a intimação tiver lugar na sexta-feira ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial será contado da segunda-feira imediata, salvo se não houve expediente, caso em que fluirá do dia útil que se seguir. Esta diretriz jurisprudencial tem, hoje, o respaldo do art. 184, do CPC: os prazos somente começam a correr a partir do primeiro dia útil após a intimação.*

9) *Entendemos que se aplica subsidiariamente ao processo trabalhista a norma agasalhada no art. 191, do CPC: quando os litisconsortes tiverem diferentes procuradores, ser-lhes-ão contados em dobro os prazos para recorrer e, de modo geral, para falar nos autos. Para a defesa, no processo trabalhista, não há prazo predeterminado; tem de ser feita em audiência.*

10) *Admite o art. 186, do CPC, que a parte renuncie a prazo estabelecido exclusivamente em seu favor. A regra é utilizável no processo trabalhista, pois não colide com nenhuma de suas peculiaridades ou princípio informador. Quando comum às partes, o prazo é irrenunciável unilateralmente.*

11) *O Dec.-lei 779, de 21 de agosto de 1969, diz ser privilégio da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, das autarquias e fundações de Direito Público federais, estaduais ou municipais que não explorem atividades econômicas o quádruplo do prazo fixado no art. 841, desta Consolidação (a audiência será realizada, no mínimo, 20 dias depois de recebida e protocolada a reclamação); prazo em dobro para recurso, no processo trabalhista.*

Tal privilégio é exercitável, apenas, no processo de conhecimento e não no de execução.

12) *Pelo Enunciado n. 16 do TST, presume-se recebida a notificação quarenta e oito horas depois de sua postagem, constituindo ônus de prova do destinatário o seu não-recebimento ou a entrega após decurso do prazo legal.*

Postação simples — sem embargo das alegações em contrário — não faz prova da notificação.

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 403, do STF — É de decadência o prazo de 30 dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.

1.1) Súmula n. 310, do STF — Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial terá início na segunda-feira imediata, salvo se não houver expediente, caso em que começará no primeiro dia útil que se seguir.

2) Enunciado n. 1, do TST — Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial será contado da segunda-feira imediata, inclusive, salvo se não houver expediente, caso em que fluirá do dia útil que se seguir.

3) Enunciado n. n. 16, do TST — Notificação — Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

4) Enunciado n. n. 64, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): A prescrição de reclamar contra anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social ou omissão desta flui da data de cessação do contrato de trabalho.

5) Enunciado n. 100, do TST — O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não.

6) Enunciado n. 262, do TST. Prazo judicial. Notificação ou intimação em sábado. Intimada ou notificada a parte no sábado, o início do prazo dar-se-á no primeiro dia útil imediato e a contagem, no subseqüente.

7) Suspensão de prazo. Recesso na Justiça do Trabalho. O recesso forense suspende os prazos recursais, na forma do artigo 181, § 1º, do RITST. Recurso conhecido e provido. TST, 1ª T., RR-158.085/95.7, *in* DJU 25.8.95, p. 26423.

8) Certidão de intimação. Vício técnico-formal de conteúdo de responsabilidade do tribunal. Não indicação das partes e do número do processo a que se refere. Ante a recente decisão do Órgão Especial no julgamento do AG-E-AI 411.641 e, em 19.8.99, considera-se válida a certidão de publicação que não indica as partes e o número do processo a que se refere. Entendeu-se, na ocasião, que a parte não poderia ser apenada por ter trasladado aos autos a cópia autenticada da peça que possuía vícios não por culpa sua, mas da Corte que expediu. TST, SBDI-1, AG-E-AIRR 404.252/97.3, *in* DJU de 8.10.99, p. 39.

9) A intimação de sentença via correspondência expedida em sexta-feira gera, como conseqüência, a prescrição *juris tantum* de recebimento na segunda-feira, considerando-se que o domingo não é computado por não ser dia em que serviços de entrega normais dos correios funcionam. Logo, o sábado e a segunda-feira compõem as 48 horas de que cogita o Enunciado 16/TST, começando a fluição do prazo recursal a partir da terça-feira. A protocolação do Apelo na quarta-feira da semana seguinte caracteriza a intempestividade, que somente seria afastada com a comprovação de recebimento da correspondência após o período declinado no verbete sumular em comento. Recurso conhecido e provido. TST, 2ª T., RR-85.253/93.6, *in* DJU 23.9.94, p. 25488.

10) Recesso forense. Suspensão do prazo recursal. Art. 179 do CPC. De acordo com o artigo 62, I, da Lei n. 5.010/66 o período entre 20 de dezembro de 6 de janeiro constitui recesso na Justiça do Trabalho e suspende os prazos recursais. TST, 5ª T., RR-118.782, *in* DJU 16.12.94, p. 35152.

Art. 777. Os requerimentos e documentos apresentados, os atos e termos processuais, as petições ou razões de recursos e quaisquer outros papéis referentes aos feitos formarão os autos dos processos, os quais ficarão sob a responsabilidade dos escrivães ou chefes de Secretaria.

NOTA

1) *Os autos do processo são compostos de atos e termos processuais de requerimentos e documentos apresentados pelas partes, razões de recursos e quaisquer outros documentos úteis ao deslinde do litígio. Para anexá-los aos autos, devem os escrivães ou secretários lavrar termos de juntada e, conforme a sua natureza, abrir conclusão ao juiz. Independem de despacho do juiz os atos meramente ordinários, como a juntada e vista obrigatória (§ 4º, do art. 162 do CPC, com texto dado pela Lei n. 8.952, de 13.12.94).*

Art. 778. Os autos dos processos da Justiça do Trabalho não poderão sair dos cartórios ou secretarias, salvo se solicitados por advogado regularmente constituído por qualquer das partes, ou quando tiverem de ser remetidos aos órgãos competentes, em caso de recurso ou requisição.

NOTA

1) *Reza o inciso XV do art. 7º do Estatuto da OAB (Lei n. 8.906, de 4.7.94) "ter o advogado direito à vista dos processos judiciais ou administrativos de qualquer natureza, em Cartório ou na repartição competente, ou retirá-los pelos prazos legais."*

2) *Ao receber os autos, o advogado assinará carga no livro competente (§ 1º do art. 40, do CPC).*

3) *O art. 195, do CPC, autoriza o juiz a mandar, de ofício, riscar o que houver o advogado escrito no processo e desentranhar as alegações e documentos que apresentar, quando deixar de restituir os autos no prazo legal.*

4) *Consoante o art. 196, é lícito a qualquer interessado cobrar os autos do advogado que exceder o prazo legal. Se, intimado, não os devolver em 24 horas, perderá o direito à vista fora do cartório e incorrerá em multa. É claro que a penalidade é restrita ao caso concreto.*

5) *Sendo comum às partes o prazo, só em conjunto ou mediante prévio ajuste, por petição nos autos, poderão os seus procuradores retirar os autos (§ 2º do art. 40, do CPC).*

6) *Entendemos não ser lícito ao empregador e empregado, que comparecem em Juízo desacompanhados de advogados, retirarem os autos do cartório. Não oferecem a mesma garantia de um advogado de devolver os autos como os receberam. Como decorrência do princípio da publicidade do processo, é lícito a qualquer pessoa examiná-lo no cartório.*

Se em segredo de justiça, a consulta ao processo e extração e certidões só com expressa autorização do Juiz.

JURISPRUDÊNCIA

1) O art. 778 da CLT garante ao advogado regularmente constituído por qualquer das partes o direito de retirar os autos da secretaria (exceto quando houver prazo comum em curso). Assim, viola direito líquido e certo do empregador, o ato do juiz que nega o seu pedido de vista dos autos, obstando o preparo de sua defesa. TRT, 18ª R., MS-040/95 *in* Rev.LTr 60-09/1275 (setembro de 1996).

Art. 779. As partes, ou seus procuradores, poderão consultar, com ampla liberdade, os processos nos cartórios ou secretarias.

Art. 780. Os documentos juntos aos autos poderão ser desentranhados somente depois de findo o processo, ficando traslado.

Art. 781. As partes poderão requerer certidões dos processos em curso ou arquivados, as quais serão lavradas pelos escrivães ou chefes de Secretaria.

Parágrafo único. As certidões dos processos que correrem em segredo de justiça dependerão de despacho do juiz ou presidente.

Art. 782. São isentos de selo as reclamações, representações, requerimentos, atos e processos relativos à Justiça do Trabalho.

NOTA

1) *O art. 779 assegura às partes e aos seus procuradores ampla liberdade de consulta aos processos nos cartórios ou nas secretarias. Para retirá-los desses locais, só os advogados legalmente constituídos pelas partes. O estagiário, regularmente inscrito na OAB, pode praticar todos os atos judiciais não-privativos dos advogados e entre eles não figura o de examinar os autos em cartório. Entendemos que o estagiário que figure em procuração dada a advogado pode retirar os autos do cartório, nas hipóteses previstas em lei.*

2) *Os documentos anexos aos autos sempre são importantes na dilucidação do litígio. Se não o fossem, o juiz não mandaria incorporá-los ao processo. Por esta razão, a lei só admite o desentranhamento dos documentos depois de findo o processo e, assim mesmo, ficando traslado, isto é, cópia fiel feita pelo escrivão ou secretário.*

3) *Foi o imposto do selo abolido pela Emenda Constitucional n. 18, de 1965.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Competência. Lei nova. Conseqüências. A competência se rege pela lei vigente à época da prática do ato processual. TST, 1ª T., RR-0888/89.7, *in* DJ de 15.6.90, p. 5596.

SEÇÃO II

Da Distribuição

Art. 783. A distribuição das reclamações será feita entre as Varas do Trabalho, ou os Juízes de Direito do Cível, nos casos previstos no art. 669, § 1º, pela ordem rigorosa de sua apresentação ao distribuidor, quando o houver.

NOTA

1) *Havendo mais de um órgão competente para apreciar o feito, impõe-se a distribuição, ou melhor, a divisão de reclamações entre as várias Varas do Trabalho. A distribuição se faz pela ordem de entrada das iniciais e não pela natureza da reclamatória. É vedado ao distribuidor, por mais flagrante que seja a conexão entre vários pedidos, reuni-los num só. Trata-se de competência e por conseguinte de questão que só deverá ser legitimamente considerada por quem se encontre no exercício da magistratura.*

Irregularidade na distribuição não importa em nulidade do processo. Trata-se de falta administrativa punível pela presidência do Tribunal.

2) *Na localidade em que há mais de um juiz de Direito e não há Varas do Trabalho a competência é determinada entre os juízes do Cível por distribuição ou pela divisão judiciária local, na conformidade da lei de organização respectiva. V. art. 669, da Consolidação.*

3) *Se o pedido de distribuição por dependência é formulado diretamente ao Juiz do Trabalho à qual está submetida a primeira reclamação e se for ele deferido, deve-se remeter os autos ao distribuidor, para que formalize a distribuição.*

4) *A distribuição deve ser pública, em face do que dispõe o art. 256, do CPC. A parte ou seu procurador têm o direito de fiscalizar a distribuição.*

5) *Dispõe o art. 844, desta Consolidação, que o não-comparecimento do reclamante acarreta o arquivamento do processo. Haverá nova distribuição quando o reclamante voltar a Juízo outra vez.*

6) *No art. 714 estão reunidas as atribuições do distribuidor.*

7) *Qualquer que seja o assunto da reclamação, sempre se obedece, na distribuição, ao critério da ordem de entrada das iniciais.*

8) *Dispõe o art. 253, parágrafo único, do CPC, que, havendo reconvenção ou intervenção de terceiro, o juiz mandará proceder à respectiva anotação pelo distribuidor.*

9) *Não pode ser recebida pela distribuição petição inicial firmada por advogado sem procuração, dada pela parte, salvo se o requerente postular em causa própria ou se a procuração estiver junto aos autos principais e no caso previsto no art. 37, do CPC (art. 254, do CPC).*

No art. 37, do CPC, é estatuído que, sem instrumento de mandato, o advogado não será admitido a procurar em Juízo. Poderá, todavia, em nome da parte, intentar ação a fim de evitar decadência ou prescrição, bem como intervir no processo para praticar atos reputados urgentes. Nestes casos, o advogado se obrigará, independentemente de caução, a exibir o instrumento de mandato no prazo de quinze dias, prorrogável até outros 15, por despacho do juiz. Os atos não ratificados no prazo serão havidos por inexistentes, respondendo o advogado por despesas, perdas e danos.

JURISPRUDÊNCIA

1) I — A distribuição da causa por dependência somente se dá nos casos autorizados por lei, sob pena de agressão ao princípio do juiz natural, um dos pilares do *due process of law*, devendo ser coibida com rigor qualquer praxe viciosa em contrário. II — Eventual anomalia na distribuição deve ser impugnada pelas vias hábeis, pena de preclusão, salvo em se tratando de competência absoluta. III — Nos arraiais do recurso especial não se atenta para matéria fática e nem se cuida de cláusulas contratuais. STJ, 4ª T., RE-8.449, *in* DJU 9.12.91, p. 18037.

2) Julgada uma das ações, desaparece a finalidade da reunião dos processos. STJ, 2ª Seção, CC 1.899.

Art. 784. As reclamações serão registradas em livro próprio rubricado em todas as folhas pela autoridade a que estiver subordinado o distribuidor.

Art. 785. O distribuidor fornecerá ao interessado um recibo, do qual constarão, essencialmente, o nome do reclamante e do reclamado, a data da distribuição, o objeto da reclamação e a Vara do Trabalho ou o Juízo a que coube a distribuição.

Art. 786. A reclamação verbal será distribuída antes de sua redução a termo.

Parágrafo único. Distribuída a reclamação verbal, o reclamante deverá, salvo motivo de força maior, apresentar-se no prazo de cinco dias, ao cartório ou à secretaria, para reduzi-la a termo, sob a pena estabelecida no art. 731.

NOTA

1) *Se depois de apresentar suas reclamações ao distribuidor, o empregado não se apresentar perante a Vara do Trabalho ou o Juízo no prazo de cinco dias, perderá o direito de reclamar, na Justiça do Trabalho, durante seis meses.*

2) *Diz o art. 715, desta Consolidação, que os distribuidores estão diretamente subordinados ao presidente do Tribunal Regional do Trabalho. De conseqüência, cabe a este rubricar as páginas do livro de registro das reclamações.*

3) *O recibo, fornecido pelo distribuidor à parte, produz importantes efeitos jurídicos, como, por exemplo, a prova da interrupção da prescrição.*

4) *As reclamações verbais são admitidas expressamente pela lei. O reclamante, na hipótese, deve apresentar-se ao distribuidor, que lhe indicará a Vara do Trabalho em que sua reclamação será reduzida a termo.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 263, do TST — Petição inicial. Indeferimento. Instrução obrigatória deficiente — Salvo nas hipóteses do art. 295 do CPC, o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 10 (dez) dias, a parte não o fizer (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

Art. 787. A reclamação escrita deverá ser formulada em duas vias e desde logo acompanhada dos documentos em que se fundar.

NOTA

1) *A regra do art. 787, acima transcrito, corresponde à do art. 283, do CPC: "A petição inicial será instruída com os documentos indispensáveis à propositura da ação". Deve a parte agir com lealdade e boa-fé. Se, no seu pedido preambular, oculta certas provas, com o propósito de dificultar a defesa do réu, não deve o juiz admitir a juntada delas aos autos. Dir-se-á que o réu ou o reclamado não sofre qualquer prejuízo porque o juiz, no caso, sempre manda ouvi-lo. Sim, é isto que acontece, mas não resta dúvida que, aí, o reclamado dispõe de espaço de tempo mais limitado para proceder ao exame do documento oferecido e fazer a contraprova.*

2) *O Provimento n. 5/03 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (DJU de 13.10.03), recomenda a identificação precisa das partes na petição inicial e na contestação. Assim, quanto ao reclamante, na petição inicial deverá constar o n. de sua carteira profissional, do RG, do CPF e do PIS. Já com relação ao empregador pessoa jurídica, o juiz exigirá o n. do seu CNPJ e do CEI (Cadastramento Específico do INSS), bem como cópia do contrato social ou da última alteração feita no contrato original constando o número do CPF dos proprietários e dos sócios da empresa executada.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Petição inicial. Irregularidade. Não se pode considerar válida a petição inicial que encerra mera rubrica, insuficiente para a identificação do subscritor que, ademais, não esclareceu o número de sua inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil. Não supridas as deficiências no prazo de lei concedido, mantém-se a decisão regional que negou provimento ao agravo regimental. TST, SDC, RO-AG 99.968/93.9, *in* DJU 9.9.94, p. 23.584.

Art. 788. Feita a distribuição, a reclamação será remetida pelo distribuidor à Vara do Trabalho ou Juízo competente, acompanhada do bilhete de distribuição.

SEÇÃO III

Das Custas e Emolumentos

Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos de trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhis-

ta, 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 serão calculadas:

I — quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor;

II — quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa;

III — no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa;

IV — quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar.

§ 1º As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.

§ 2º Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais.

§ 3º Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.

§ 4º Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal. (NR)

Art. 789-A. No processo de execução são devidas custas, sempre de responsabilidade do executado e pagas ao final, de conformidade com a seguinte tabela:

I — autos de arrematação, de adjudicação e de remição: 5% (cinco por cento) sobre o respectivo valor, até o máximo de R$ 1.915,38 (um mil, novecentos e quinze reais e trinta e oito centavos);

II — atos dos oficiais de justiça, por diligência certificada:

a) em zona urbana: R$ 11,06 (onze reais e seis centavos);

b) em zona rural: R$ 22,13 (vinte e dois reais e treze centavos);

III — agravo de instrumento: R$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos);

IV — agravo de petição: R$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos);

V — embargos à execução, embargos de terceiro e embargos à arrematação: R$ 44,26 (quarenta e quatro reais e vinte e seis centavos);

VI — recurso de revista: R$ 55,35 (cinqüenta e cinco reais e trinta e cinco centavos);

VII — impugnação à sentença de liquidação: R$ 55,35 (cinqüenta e cinco reais e trinta e cinco centavos);

VIII — despesa de armazenagem em depósito judicial por dia: 0,1% (um décimo por cento do valor da avaliação);

IX — cálculos de liquidação realizados pelo contador do juízo — sobre o valor liquidado: 0,5% (cinco décimos por cento) até o limite de R$ 638,46 (seiscentos e trinta e oito reais e quarenta e seis centavos). *(Redação dada pela Lei n. 10.537, de 27.8.02, in DOU de 28.8.02)*

Art. 789-B. Os emolumentos serão suportados pelo Requerente, nos valores fixados na seguinte tabela:

I — autenticação de traslado de peças mediante cópia reprográfica apresentada pela partes — por folha: R$ 0,55 (cinqüenta e cinco centavos de real);

II — fotocópia de peças — por folha: R$ 0,28 (vinte e oito centavos de real);

III — autenticação de peças — por folha: R$ 0,55 (cinqüenta e cinco centavos de real);

IV — cartas de sentença, de adjudicação, de remição e de arrematação — por folha: R$ 0,55 (cinqüenta e cinco centavos de real);

V — certidões — por folha: R$ 5,53 (cinco reais e cinqüenta e três centavos). *(Redação dada pela Lei n. 10.537, de 27.8.02, in DOU de 28.8.02)*

NOTA

1) *As custas são espécie do gênero despesas processuais. Estamos em que deveriam ser chamadas de "taxas processuais" ou "taxas judiciárias" porque, no caso, o Estado presta um serviço ao jurisdicionado.*

Anteriormente, o salário mínimo servia de base de cálculo das custas, o que suscitou toda a sorte de discussões sobre sua constitucionalidade, à vista do que preceitua o inciso IV do art. 7º da Constituição Federal: "sendo vedada sua vinculação (do salário mínimo) para qualquer fim".

O dispositivo em estudo não faz menção à remuneração mínima.

Nas alterações da CLT, a Lei n. 10.537/02, acima citada, teve o louvável cuidado de regulamentar, em separado, as custas e os emolumentos: aquelas — nos arts.789 e 789-A; as últimas, no art. 789-B.

Os dispositivos revogados não exigiam custas no processo de execução; agora, são elas exigidas.

2) *Reza o § 4º do art. 789 que, no processo de dissídio coletivo, o vencido responderá pelo pagamento das custas. O preceito deixou de lado a hipótese, por sinal muito freqüente, em que só algumas das pretensões do suscitante são atendidas. A nosso ver, dever-se-ia, "in casu", dividir o ônus entre as partes segundo a proporção do atendimento e da rejeição dos vários pontos do pedido do autor. Escusado dizer que o deferimento da totalidade do pedido do Autor ou a sua rejeição traria para o vencido a responsabilidade, por inteiro, pelas custas.*

3) *Em caso de recurso, as custas devem ser pagas e comprovadas dentro do prazo recursal. Dessarte, será decretada a deserção se efetuado o pagamento no prazo aludido, mas sua comprovação a destempo.*

Uma palavra sobre o recurso de revista. Quando o juízo de admissibilidade não o recebe e tranca seu seguimento, o interessado oferta o agravo de instrumento. Se este — na instância superior — também não é acolhido, as custas referentes ao recurso de revista (já recolhidas) deveriam ser devolvidas ou, pelo menos, compensadas quando o vencido (e recorrente, a final), tivesse de pagar todas as despesas processuais.

Assim, em virtude da nova redação dada ao artigo 789, § 1º., o TST revogou seu Enunciado n. 352, já que a comprovação do pagamento das custas deve ser feito dentro do próprio prazo recursal (conf. s/ Resolução 114/02, do Tribunal Pleno).

4) *A Instrução Normativa n. 20/2002 do TST (alterada pela Res. Adm. 902/2002,* in *DJU de 2.11.02, p. 517), dispõe sobre os procedimentos para o recolhimento de custas e emolumentos devidos à União no âmbito da Justiça do Trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 4, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — As pessoas jurídicas de Direito Público não estão sujeitas a prévio pagamento de custas, nem a depósito da importância da condenação para o processamento do recurso à Justiça do Trabalho.

2) Enunciado n. 25, do TST — A parte vencedora na primeira instância, se vencida na segunda, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença originária, das quais ficará isenta a parte então vencida.

3) Enunciado n. 36, do TST — Nas ações plúrimas, as custas incidem sobre o respectivo valor global.

4) Enunciado n. 49, do TST (cancelada pela Resolução n. 121/03) — No inquérito judicial, contadas e não pagas as custas no prazo fixado pelo Juízo, será determinado o arquivamento do processo.

5) Enunciado n. 86, do TST — Inocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação.

5.1) Orientação Jurisprudencial n. 291, SDI-1, do TST — Custas. Embargos de terceiro interpostos anteriormente à lei n. 10.537/2002. Inexistência de recolhimento. Tratando-se de embargos de terceiro, incidentes em execução, interpostos anteriormente à Lei n. 10.537/2002, incabível o pagamento de custas, por falta de previsão legal.

6) Deserção não configurada. Recolhimento das custas através de DARF eletrônico. Levando em consideração o disposto no art. 244, do CPC, não há como negar validade ao recolhimento das custas feito por DARF eletrônico, uma vez alcançado o objetivo do referido pagamento. Embargos providos para, afastada a deserção do Recurso Ordinário, determinar o retorno dos autos ao E. TRT de origem para que julgue o referido Apelo, como entender de direito. TST, SBDI-1, E-RR- 162.860/95.1, *in* DJU de 6.11.98, p. 450.

7) Custas. Inversão do ônus de sucumbência. Enunciado n. 25/TST. As custas processuais são despesas relativas à movimentação do processo, devendo ser pagas ao Estado, na Justiça do Trabalho. Assim, a parte vencedora em 1º grau, se vencida em segundo, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença. Não pode o Recorrente furtar-se do pagamento, ao fundamento de *bis in idem.* Cabe ao vencedor, anteriormente vencido, ver reembolsado o valor pago indevidamente. TST, 5ª T., RR-104.831/94.7, *in* DJU 22.8.94, p. 21.359.

8) Custas. DARF com carimbo do Banco e sem autenticação mecânica. Validade. Item 33 da Orientação jurisprudencial da SDI do TST. A matéria está pacificada pelo item 33 da Orientação Jurisprudencial da SDI, no seguinte sentido, *verbis:* "Deserção. Custas. Carimbo do Banco. Validade. O carimbo do Banco recebedor da guia de comprovação do recolhimento das custas supre a ausência de autenticação mecânica. TST, SBDI-1, E-RR 460.852/98.1, *in* DJU de 10.12.99, p. 10.

9) Honorários periciais. Deserção. O não pagamento dos honorários periciais não gera a deserção do recurso, tendo em vista que não se enquadram na espécie "custas", mas no gênero "despesas processuais". A CLT alude apenas à obrigação do pagamento de custas (§ 4º do art. 789) "sob pena de deserção". Em relação aos honorários perciais, ademais, não é exigível do Reclamante depósito prévio para que possa recorrer. TST, 3ª T., RR-87.381/93.0, *in* DJU 21.10.94, p. 28.607.

10) Custas. Sucumbência parcial do obreiro. No Processo Trabalhista, o obreiro somente será condenado em custas se seu pedido for totalmente rejeitado. TST, 4ª T., RR-95.385/93.3, *in* DJU 10.2.95, p. 2.126.

11) O ato do Juiz que, embora julgando improcedentes os pedidos da Reclamatória Trabalhista, fixa valor de custas em importe tal que, na prática, obsta o direito de a parte recorrer, fere seu direito líquido e certo de acesso ao Judiciário, preconizado no art. 5º, XXXV, da Carta Magna. TRT 17ª Reg. MS 0035/99 *in* Rev. LTr 65-02/225 (fevereiro de 2001).

12) Custas processuais. Qualquer acréscimo nas custas deverá ser expressamente determinado pelo acórdão que as determinar. TST, 1ª T., AI-154.617/94.2, *in* DJU 29.9.95, p. 32.152.

13) Custas. Necessidade de intimação quando o valor das custas não for fixado expressamente. Arbitrado o valor da causa ou da condenação na decisão, sem fixação do valor das custas, estas deverão ser calculadas, e a parte recorrente intimada para o preparo do recurso. A parte recorrente só estará obrigada ao recolhimento das custas se o seu valor constar da decisão ou, não havendo, da intimação. TST, SBDI-1, E-RR-27.991/91.1, *in* DJU de 8.8.97, p. 35.851.

14) DARF Eletrônico. Custas. A Instrução Normativa n. 162, de 4.11.88, da Secretaria da Receita Federal, regula o procedimento de recolhimento de receitas federais através do SIAFI, com o denominado "DARF eletrônico", procedimento adotado pelo SERPRO nos presentes autos. A referida Instrução Normativa, em seu item 3.2, determina que o recolhimento através do "DARF eletrônico" gera a quitação da arrecadação, para todos os efeitos legais. Nesta perspectiva, não há que se falar em deserção, vez que não compete à Justiça do Trabalho avaliar atos próprios do Poder Executivo, como no caso dos autos, em que a Secretaria de Receita Federal criou procedimento específico, para a arrecadação de receitas federais, através de Instrução Normativa. TST, 3ª T., RR 233.847/95.4, *in* DJU de 31.10.97, p. 55.929.

15) Empresa em liquidação extrajudicial. Custas. Recolhimento. O art. 34, da Lei n. 6.024/74 impõe a aplicação das normas da Lei de Falências aos processos das empresas sob liquidação extrajudicial. Assim e nos termos do Enunciado n. 86 da Súmula desta Corte, inocorre deserção por falta de pagamento de custas ou de depósitos do valor da condenação pela empresa liquidanda. TST, SDI, E-RR 5713/88.1, *in* DJU 12.4.91, p. 4.228.

16) Há de se considerar tempestivo o recolhimento das custas, quando a parte traz a guia de recolhimento dentro do prazo mas sem autenticação e posteriormente apresenta a guia autenticada. TST, 1ª T., RR-148.836/94.4, *in* Rev. LTr 59-10/1400 (outubro de 1995).

Nota: No acórdão é esclarecido que, no verso da guia, estava o carimbo do banco confirmando o recebimento das custas.

17) Inversão do ônus das custas processuais. Nos Dissídios Coletivos de natureza econômica, o estabelecimento de pelo menos uma das normas ou condições de trabalho reivindicadas pela categoria profissional torna sucumbente o empregador pelo valor integral das custas processuais. TST, SDC, RO-DC-202.271/95.2, *in* DJU 24.5.96, p. 17.576.

18) O não pagamento dos honorários periciais não gera a deserção do recurso, tendo em vista que não se enquadram na espécie "custas", mas no gênero "despesas processuais". O art. 789, §§ 1º e 4º da CLT aludem apenas à obrigação do pagamento do depósito recursal e das custas processuais, sob pena de deserção. Em relação aos honorários periciais, não é exigível do reclamante o depósito prévio para que possa recorrer, vez que inexiste previsão legal da obrigação. TST, 3ª T., RR-191.181/95.6, *in* DJU de 22.8.97, p. 39.142.

19) Pedido de isenção do pagamento das custas processuais. Havendo condenação para pagamento das custas processuais, o pedido de isenção deve ser feito com observância do art. 14 da Lei 5.584/70, que rege a matéria na Justiça do Trabalho. O seu não deferimento implica em deserção, sem que possa haver prescrição de deferimento ante a omissão da autoridade. Por ser obrigação da parte condenada pagar as custas, o não deferimento expresso deve ser tido como indeferimento, em respeito à lei processual. TST, 1ª T., RR-114.467/94.8, *in* DJU 7.4.95, p. 9.096.

20) O valor dado à causa na petição inicial é estimativo e tem como objetivo a fixação da alçada. Para efeito de custas, o valor a ser considerado é o da condenação. Verificando-se, caso

a caso, se o excesso indica, ou não, propósito, de obstruir o devido processo legal. O art. 789, § 3º, alínea *c*, da CLT, autoriza ao Juiz o arbitramento do valor da condenação, na sentença, quando o pedido for indeterminado. O ato de arbitramento em valor superior ao conferido à causa na inicial não se reveste de ilegalidade. Tampouco configura abuso de poder. Pelo contrário, atende ao comando legal. Liquidez e certeza do direito de ver as custas e demais despesas processuais calculadas sobre o valor indicado na inicial não reconhecidas. TST, SDI, RO-MS-93.870/93.1, *in* Rev. LTr 59-10/1394 (outubro de 1995).

21) Custas. Complementação. Não há falar em deserção da Revista se o Tribunal, ao acrescer a condenação, não fixou valor para efeito de complementação de custas e tampouco intimou a parte. Recurso de Embargos conhecido e provido. Por unanimidade, conhecer os embargos por violação aos arts. 896 e 789, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho e por divergência jurisprudencial, e acolhê-los para determinar o retorno dos autos à egrégia Turma de origem, a fim de que, afastada a deserção, prossiga no julgamento do Recurso de Revista, como entender de direito. TST, SDI, E-RR-84.783/93.4, AC- 4767/94, *in* "Tribuna do Direito" de julho de 1995.

22) Custas processuais. Inalterabilidade *ex officio*. Incidência sobre o valor da causa. As custas processuais são calculadas sobre o valor atribuído à causa na petição inicial, só podendo o juiz alterá-lo se houver impugnação ou outro critério fixado em lei. TST, SBDI2, ROMS 513.794/1998.2 *in,* DJU de 29.6.2001, p. 624.

23) Nos dissídios coletivos, a responsabilidade pelo pagamento de custas é solidária de todos os vencidos, não sendo permitido o rateio, ressalvado o direito de ação regressiva, por ser única a dívida (Prov. 2/87 da Corregedoria-Geral). Assim, tendo o recorrido efetuado o pagamento apenas de parte do valor fixado quando da interposição de seu próprio recurso ordinário, deserto o apelo. TST, SDC, EODC 749.472/2001.8, *in* DJU de 15.2.02, p. 350.

23.1) Orientação Jurisprudencial n. 217 da SDI1. Agravo de instrumento. Traslado. Lei n. 9.756/98. Guias de custas e de depósito recursal. Para a formação do Agravo de Instrumento, não é necessário a juntada de comprovantes de recolhimento de custas e de depósito recursal relativamente ao Recurso Ordinário, desde que não seja objeto de controvérsia no Recurso de Revista a validade daqueles recolhimentos.

24) Custas. Deserção. Esta Corte já se manifestou no sentido de que, se não recolhidas as custas a qual foi condenada a Reclamada, uma vez que vencida parcialmente na Junta, se esta não recorrer ordinariamente e a outra parte sim e, em havendo acréscimo no valor das custas, caberá à Reclamada por ocasião de seu Recurso de Revista, satisfazer não somente o valor acrescido, como também o valor anteriormente arbitrado. Recurso de Revista não conhecido. TST, 2ª T., RR-141.653/94.9, *in* DJU 25.10.96, p. 41.283.

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos, obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.

§ 2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título.

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (NR) *Redação dada pela Lei n. 10.537, de 27.8.02, in DOU de 28.8.02.*

NOTA

1) *Sobre pagamento das custas e emolumentos ver Instrução Normativa n. 20/2002, do TST, alterada pela Res. Adm. 902/2002 (*in *DJU de 21.11.02, p. 517).*

2) *Responde solidariamente pelo pagamento das custas sindicato interveniente em processo que tenha, como parte, membro da categoria profissional que representa e ao qual não se concedeu o benefício da justiça gratuita.*

A nosso ver, foi preservada a eficácia do art. 14 da Lei n. 5.584, de 26.7.70, que declara caber ao Sindicato prestar, na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que pertencer o trabalhador, seu associado ou não. No caso, o sindicato — se vencedor na causa — terá direito a honorários advocatícios.

Consoante o § 3º do artigo sob comento, faculta-se ao juiz deferir o benefício da assistência judiciária ao empregado que perceber salário igual ou inferior ao dobro do salário mínimo ou àquele que, sob as penas da lei, afirmar que não está em condições de pagar as custas processuais sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

Advogado que patrocine causa trabalhista, para declarar que seu cliente necessita do aludido benefício, deve para isto receber poderes especiais.

Diz o mencionado parágrafo ser faculdade do Juiz deferir o pedido de assistência judiciária. Nesse ponto, o preceito desatende ao que se prescreve no inciso LXXIV do art. 5º da Constituição Federal: "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos". A teor dessa regra constitucional, entendemos que o juiz é obrigado a conceder a assistência judiciária se o interessado demonstrar, nos termos da lei, que não pode suportar os gastos de um processo. Tem direito à justiça gratuita a pessoa jurídica — inclusive um sindicato profissional — que esteja, comprovadamente, em má situação financeira ou que sacrificará os fins para que foi criada se tiver de arcar com as despesas processuais. Opinião divergente da nossa equivale a admitir exceção ao princípio constitucional que assegura o livre acesso à Justiça.

2.1) *Só são devidos os honorários advocatícios de sucumbência na hipótese da ocorrência de dois requisitos, quais sejam, concessão de benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato, conforme entendimento predominante do TST.*

JURISPRUDÊNCIA

1) A regra é ter-se como destinatária da assistência judiciária gratuita pessoa natural. Isso ocorre ante a cláusula final do art. 4º, da Lei n. 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, no que revela a condição de não se poder pagar as custas do processo

e os honorários do advogado "sem prejuízo próprio ou de sua família". Admita-se, no entanto, que além das pessoas naturais, também as jurídicas sejam destinatárias do benefício, ante a regra linear inviabilizadora do acesso ao Judiciário. É preciso, entrementes, que se demonstre a falta de recursos, já que se presume o contrário, especialmente em relação àqueles que estão no comércio. No caso dos autos, deixaram os reclamantes de provar a situação de dificuldades. STF, Reclamação n. 2.078-9, *in* DJU de 15.5.02, p. 3.

2) O recolhimento das custas processuais constitui requisito extrínseco de admissibilidade do recurso interposto. O não-pagamento gera a deserção, que importa trancamento do recurso. Inteligência dos arts. 789 e 790 da CLT. Não há amparo legal à pretensão de não recolhimento de custas por sindicato profissional, em dissídio coletivo. O beneficiário da Lei n. 1.060/50, aplicada no processo do trabalho sob a exegese legal dada pela Lei n. 5.584/70, é a pessoa física necessitada, ou seja, o empregado ou ex-empregado que não possa demandar sem prejuízo direto do próprio sustento ou do de seus familiares. Apenas excepcionalmente, portanto, é que a jurisprudência tem admitido estender o benefício da assistência judiciária à pessoa jurídica cujas finanças encontram-se comprovadamente fragilizadas. TST, SDC, AIRO 39.580/2002-900-02-00, *in* DJU de 21.11.2002, p. 520.

3) Orientação Jurisprudencial n. 304, SDI-1, do TST — Honorários Advocatícios. Assistência Judiciária. Declaração de pobreza. Comprovação. Atendidos os requisitos da Lei n. 5.584/1970 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei n. 7.510/1986, que deu nova redação à Lei n. 1.060/1950).

4) Orientação Jurisprudencial n. 304, SDI-1, do TST — Honorários Advocatícios. Requisitos Justiça do Trabalho. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato

Art. 790-A. São isentos do pagamento de custas, além dos beneficiários de justiça gratuita:

I — a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e respectivas autarquias e fundações públicas federais, estaduais ou municipais que não explorem atividade econômica;

II — o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. A isenção prevista neste artigo não alcança as entidades fiscalizadoras do exercício profissional, nem exime as pessoas jurídicas referidas no inciso I da obrigação de reembolsar as despesas judiciais realizadas pela parte vencedora. *(Redação dada pela Lei n. 10.537, de 27.8.02).*

NOTA

1) *O artigo em exame faz nítida distinção entre custas e despesas judiciais. As pessoas jurídicas mencionadas em seu inciso I, se dispensadas do pagamento de custas, estão, todavia, obrigadas a arcar com as despesas judiciais realizadas pela parte vencedora.*

A isenção do pagamento das custas não se estende: a) às empresas públicas e a sociedades de economia mista, o que se afina com o disposto no art. 173, § 1º, inciso II da Constituição Federal; b) às entidades fiscalizadoras do exercício profissional; c) às autarquias e fundações públicas que exerçam atividades econômicas.

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão do objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita. *(Redação dada pela Lei n. 10.537, de 27.8.02).*

NOTA

1) *A Lei n. 1.060/50, no § 2º, do art. 11 ressalva ao perito o direito de, decorridos cinco anos e já não mais gozando o vencido da condição legal de necessitado, cobrar seus honorários.*

SEÇÃO IV

Das Partes e dos Procuradores

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

§ 1º Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 2º Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

NOTA

1) *"Legitimatio ad causam" é condição da ação, matéria de mérito. Ela existe quando o direito pertence, efetivamente, àquele que o faz valer. Inexistindo "legitimatio ad causam", teremos a carência de ação. "Legitimatio ad processum" é um pressuposto processual. Sua inexistência dá lugar à "absolutio ab instantia". A capacidade de agir — "legitimatio ad processum" — é uma qualidade pessoal do sujeito, coincidente com a capacidade jurídica.*

2) *O STF, manifestando-se sobre a constitucionalidade do inciso I do art. 1º da Lei n. 8.906, 4.7.94 ("São atividades privativas da advocacia: I — a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais") decidiu que a norma não se aplica aos Juizados de Pequenas Causas, à Justiça do Trabalho e aos Juizados especiais.*

Não é de louvar-se a decisão da Suprema Corte.

Contradiz o disposto no art. 133 da Constituição Federal que dispõe sobre a indispensabilidade do advogado na administração da Justiça.

Dizer que esse profissional deve estar presente em todos os órgãos do Poder Judiciário, acusando ou defendendo e, ao mesmo tempo, dizer que é ele prescindível nos feitos de competência dos Juizados das Pequenas Causas e da Justiça do Trabalho — não é cultivar os princípios basilares da lógica jurídica.

Sustentamos que, quando e onde a parte não dispuser de recursos financeiros para contratar um advogado, deve ela ser amparada pela Assistência Judiciária.

Não é boa coisa obrigar o magistrado a ser, também, patrono do interessado desprovido de recursos, como acontece, de há muito, na Justiça do Trabalho.

É o processo trabalhista regido por princípios e normas que o leigo, de ordinário, não tem condições de interpretar e aplicar, com oportunidade, na defesa de seus interesses. Em falta de assistência judiciária, não se deve esperar que o juiz venha a cuidar da defesa do mais fraco, pois sua função é a de distribuir justiça. Com o impulso processual, o juiz busca a verdade. Não lhe cabe, sob pena de desvirtuar seu papel na organização judiciária, promover a defesa do trabalhador.

3) *Dispõe o art. 1º da Lei n. 8.906, de 4 de julho de 1994 (novo Estatuto da Advocacia e da OAB), que são atividades privativas de advocacia:* a*) a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais;* b*) as atividades de consultoria, assessoria e direção jurídicas.*

A figura do provisionado foi eliminada pelo antigo Estatuto da Advocacia.

Nos embargos de terceiro é exigida a presença do advogado, porque se trata de instituto estranho ao processo do trabalho e sujeito ao regramento da lei processual comum.

É excluída da atividade privativa de advocacia a impetração de habeas corpus *em qualquer instância ou tribunal.*

Os atos e contratos constitutivos de pessoas jurídicas (como os de uma entidade sindical) só podem ser admitidos a registro no órgão competente, quando visados por advogado.

Todos os atos acima relacionados podem ser praticados pelo Estagiário de Advocacia, em conjunto com advogado e sob a responsabilidade deste.

Afirmando urgência, o advogado pode atuar em juízo e fora dele sem procuração, obrigando-se a apresentá-la no prazo de 15 dias, prorrogável por igual período.

Vencido esse prazo sem apresentação do mandato, serão anulados os atos praticados pelo advogado.

3.1) *O TST tem entendido que descabe a juntada tardia de procuração em fase recursal, já que a interposição de recurso não pode ser reputada como ato urgente. Esse posicionamento jurisprudencial atrita-se com o art. 5º., § 1º., do Estatuto dos Advogados, mormente quando se pensa que, muitas vezes, um advogado é procurado nos últimos dias do prazo recursal, caracterizando-se, daí, a urgência de sua atuação.*

4) *O Código Civil de 2003, no art. 1º, diz que toda pessoa é capaz de direitos e obrigações na ordem civil. O CPC, por seu turno, no art. 7º, estabelece que toda pessoa que se acha no exercício dos seus direitos tem capacidade para estar em Juízo. Essa pessoa é a parte que, no processo trabalhista, tanto pode ser o empregador como o empregado. No foro trabalhista, os menores de 18 anos terão de ser representados por seus representantes legais (pais, tutores, etc.) ou, na falta deles, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho. Segundo o art. 3º, do Código Civil, são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os surdos-mudos que não puderem exprimir a sua vontade. É, hoje, muito comum a presença de surdos-mudos em nossas empresas. No caso de um litígio trabalhista em que sejam partes (reclamantes), devem ser representados por seus pais ou curadores (art. 8º do CPC).*

5) *Consoante disposições da Lei n. 8.906, de 4.7.94 (Estatuto da Advocacia e da OAB), o exercício da atividade de advocacia no território brasileiro e a denominação de advogado são privativos dos inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil — OAB.*

Exercem atividades de advocacia e sujeitam-se ao regime da Lei supracitada os integrantes da Advocacia Geral da União, da Procuradoria da Fazenda Nacional, da Defensoria Pública e das Procuradorias e Consultorias Jurídicas dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e das respectivas entidades de administração indireta e fundacional.

São nulos os atos privativos de advogados praticados por pessoa não inscrita na OAB, sem prejuízo das sanções civis, penais e administrativas.

A procuração para o foro em geral habilita o advogado a praticar todos os atos judiciais, em qualquer juízo ou instância, salvo os que exijam poderes especiais.

Inspirou-se, na boa doutrina e na legislação vigente, o Provimento n. 47/2000 da Corregedoria do TRT da 2ª Região assentando que devem estar expressos, na procuração, os poderes especiais de que fala o art. 38 do CPC: receber citação inicial, confessar, reconhecer a procedência do pedido, transigir, desistir, renunciar ao direito sobre que se funda a ação, receber, dar quitação e firmar compromisso.

Não há hierarquia nem subordinação entre advogados, magistrados e membros do Ministério Público, devendo todos tratar-se com consideração e respeito recíprocos.

6) *Reza o art. 12, do CPC, que são representados em Juízo, ativa e passivamente: os Estados, o Distrito Federal e os Territórios, por seus procuradores; o Município, pelo Prefeito ou Procurador; a massa falida, pelo síndico; a herança jacente ou vacante, por seu procurador; o espólio pelo inventariante; as pessoas jurídicas, por quem os respectivos estatutos designarem ou, não os designando, por seus diretores; as sociedades sem personalidade jurídica, pela pessoa a quem couber a administração dos seus bens; a pessoa jurídica estrangeira, pelo gerente, representante ou administrador de sua filial, agência ou sucursal aberta ou instalada no País; o condomínio, pelo administrador ou pelo síndico.*

É a União, atualmente, representada e defendida em juízo pelo advogado geral. É ele que deve ser citado quando a União for a ré no processo.

6.1) *Quando uma autarquia tem personalidade jurídica própria, ela somente pode ser representada em juízo por seus próprios procuradores. Jamais poderá ser representada pelo próprio Estado ou pelo Município. Essa é, aliás, a posição que foi agasalhada pelo TST em sua Orientação Jurisprudencial n. 318, SDI-1.*

7) *O advogado que renunciar ao mandato continuará, durante os dez dias seguintes à notificação da renúncia, a representar o mandante, desde que necessário para evitar-lhe prejuízo. Consoante o art. 45 do CPC (com redação dada pela Lei n. 8.952/94) é permitido ao advogado renunciar, a qualquer tempo, desde que prove ter cientificado o mandante da sua decisão, a fim de que este nomeie seu substituto.*

Em petição, instruída com documento comprobatório de que o cliente se inteirou de sua decisão, o advogado comunica ao Juiz a renúncia ao mandato recebido. Se o profissional, na sua petição, não oferecer prova de que a parte teve ciência prévia da renúncia, cabe ao Juiz intimar o interessado a se fazer representar, no processo, por outro advogado. Se isto não for feito, são passíveis de anulação os atos processuais posteriores à petição da renúncia. Pode configurar-se ofensa ao direito de defesa assegurado pelo inciso LV do art. 5º da Constituição Federal.

8) *O mandato judicial fica subordinado às normas que lhe dizem respeito, constantes da legislação processual, e, supletivamente, às estabelecidas no Código Civil (art. 692, do Código Civil de 2003). Ele pode ser outorgado, por instrumento público ou particular, à pessoa que procurar em Juízo.* Na *forma do art. 38 do CPC, a procuração geral para o foro habilita o advogado a praticar todos os atos do processo. Todavia ele precisará de poderes especiais na procuração para receber citação inicial, confessar, reconhecer a procedência do pedido, transigir, desistir, renunciar ao direito sobre que se funda a ação, receber, dar quitação e firmar compromisso. Para uma mesma causa podem ser nomeados, pela mesma pessoa, vários advogados. Consideram-se nomeados para funcionar um na falta do outro e pela ordem de nomeação, se não forem solidários. Permite o art. 672, do Código Civil de 2003, que a nomeação conjunta venha acompanhada da cláusula de que um nada pratique sem os outros. O substabelecimento, sem reserva de poderes, não sendo notificado ao constituinte, não isenta o procurador de responder pelas obrigações do mandato. Destarte, só o substabelecimento notificado e consentido pelo constituinte é que livra o procurador das obrigações decorrentes do mandato. O art. 38 do CPC, com a redação dada pela Lei n. 8.952/94, não exige o reconhecimento da firma do outorgante na procuração.*

Os artigos 18 usque *22 do Estatuto da OAB têm por objeto a regulação das atividades do advogado-empregado.*

Sem embargo da relação empregatícia, ficam resguardadas a isenção técnica e a independência profissional do advogado. É causa rescisiva do contrato de trabalho exigência do empregador para que o advogado proceda de modo contrário à ética profissional.

O art. 19 do Estatuto autoriza a fixação do salário mínimo profissional do advogado por meio de sentença normativa, "salvo se ajustado em acordo ou convenção coletiva de trabalho".

O inciso IV do art. 7º da Constituição Federal obstaculiza o estabelecimento do salário mínimo profissional por meio de sentença normativa. Há aresto do Supremo Tribunal Federal ratificando esse entendimento.

A jornada normal de trabalho do advogado é de 4 horas e 20 semanais.

Pertencem ao advogado os honorários da sucumbência nas causas em que for parte o empregador.

9) *Litisconsórcio é a união de duas ou mais pessoas como autores ou réus para litigarem contra parte adversa, por imposição da lei, acordo de vontades, identidade de questões de direito ou conexidade de suas pretensões. Reza o art. 46, do CPC, que podem litisconsorciar-se ativa ou passivamente duas ou mais pessoas quando: entre elas houver comunhão de direitos ou de obrigações relativamente à lide; os direitos ou as obrigações derivarem do mesmo fundamento de fato ou de direito; entre as causas houver conexão pelo objeto ou pela causa de pedir; ocorrer afinidade de questões por um ponto comum de fato ou de direito. Há litisconsórcio necessário quando, por disposição de lei ou pela natureza da relação jurídica, o juiz tiver de decidir a lide de modo uniforme para todas as partes, caso em que a eficácia da sentença dependerá da citação de todos os litisconsortes no processo. Cada litisconsorte é um litigante distinto. Os atos e omissões de um não prejudicarão nem beneficiarão outros (art. 48, do CPC). No foro trabalhista, o caso mais comum de litisconsórcio é a reclamação plúrima contra um mesmo empregador.*

Aplica-se ao processo do trabalho o parágrafo único do art.46 do CPC: o juiz poderá limitar o litisconsórcio facultativo quanto ao número de litigantes, quando este comprometer a rápida solução do litígio ou dificultar a defesa. O pedido de limitação interrompe o prazo para resposta, que recomeça da intimação da decisão.

O Supremo Tribunal Federal, dando aplicação ao art. 191, do CPC, assentou a súmula n. 641, no sentido de que não se conta em dobro o prazo para recorrer, quando só um dos litisconsortes haja sucumbido.

10) *A Lei n. 8.073, de 30 de julho de 1990, dispõe em seu art. 3º: "As entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria".*

A norma é abrangente. Refere-se tanto ao sindicato de empregados como ao de empregadores. De outra parte, não se faz mister que um e outro sejam associados da entidade sindical; basta pertencer à categoria profissional ou econômica.

Por meio da Lei n. 8.073, de 30 de julho de 1990, o Congresso Nacional, tentou implantar no País nova política salarial.

O Presidente da República, porém, vetou todos os artigos desse diploma legal, menos o 3º, acima transcrito.

Duas opiniões se formaram a propósito do exato alcance desse dispositivo. Uns entendiam que os sindicatos estavam autorizados a atuar como substituto processual dos membros da categoria em qualquer ação, individual ou coletiva; outros, sustentavam ser lícita a substituição apenas nas demandas objetivando a matéria salarial.

O Enunciado n. 310 do TST colocava um termo à controvérsia: o sindicato só atua como substituto processual de toda a categoria em demandas vinculadas à política salarial. Todavia este Enunciado foi revogado pela Resolução 119/03.

Continuamos com o nosso pensamento de que a substituição processual precisa ser regrada por lei ordinária. E no caso em exame do citado art. 3º. da Lei 8.073/90, a substituição processual somente ocorre em matéria salarial a favor dos associados.

11) *Não há, no bojo da CLT, normas específicas da assistência, isto é, a faculdade dada por lei a qualquer pessoa, natural ou jurídica de participar da lide*

em ajuda a um dos litigantes, desde que prove ter legítimo interesse para assim agir, ou melhor, que é co-titular do direito em discussão. Esta a razão por que, no foro trabalhista, se há de ir ao CPC, arts. 50 "usque" 55, para saber como se regula a intervenção de terceiro no feito.

Duas são as formas de assistência: a primeira é agasalhada no art. 50, e consiste no interesse jurídico do terceiro em que a sentença seja favorável a uma das partes; a segunda está aninhada no art. 54 — "considera-se litisconsorte da parte principal o assistente, toda vez que a sentença houver de influir na relação jurídica entre eles e o adversário do assistido". Atua o assistente como auxiliar da parte principal. Exerce os mesmos poderes e sujeita-se aos mesmos ônus processuais que o assistido. Sendo revel o assistido, o assistente será considerado seu gestor de negócios (art. 52, do CPC e arts. 665, 861 a 875 do Código Civil de 2003). De observar que a assistência não impossibilita o reconhecimento do pedido pela parte principal ou que transija sobre direitos controvertidos. A impugnação do pedido de assistência é admitida até cinco dias depois da intimação; é ela deferida caso a outra parte se mantenha em silêncio. Em havendo impugnação, o juiz tem de ordenar o desentranhamento da petição e sem suspensão do processo, a fim de ser autuada em apenso e autorizará a produção de provas. Tem o juiz o prazo de cinco dias para decidir o incidente. O art. 55, do CPC, estabelece ser vedado ao assistente, em processo posterior, discutir a justiça da decisão que haja passado em julgado, salvo se alegar e provar que, "pelo estado em que recebera o processo, ou pelas declarações e atos do assistido, fora impedido de produzir provas suscetíveis de influir na sentença; desconhecia a existência de alegações ou de provas, de que o assistido, por dolo ou culpa, não se valeu". Em qualquer tipo de procedimento trabalhista (reclamação, ação rescisória, inquérito para apuração de falta grave, etc.) ou em qualquer grau de jurisdição é admitida a assistência ou intervenção de terceiro, nos termos dos supracitados dispositivos do Código de Processo Civil.

12) *É omissa a CLT na conceituação da litigância de má-fé, isto é, a parte que praticar os atos arrolados no art. 17 do CPC. Configurada a hipótese, o juiz, de ofício ou a requerimento do interessado, condenará o litigante de má-fé a indenizar à parte contrária dos prejuízos sofridos, inclusive as despesas efetuadas. O valor da indenização não será superior a 20% do valor da causa ou liquidado por arbitramento. Pensamos que o dispositivo não impede indenização em base superior àquele limite se o dano, de fato, excedê-lo. No caso, a liquidação será por arbitramento sempre nos mesmos autos.*

São os arts. 17 e 18 do CPC aplicáveis ao processo trabalhista?

Sim — respondemos, mas em termos.

Se o trabalhador comparece em juízo desacompanhado de advogado, não nos parece razoável classificá-lo como litigante de má-fé em qualquer um dos casos a que se reporta o art. 17 do Código de Processo Civil.

Temos como certo que só nas seguintes hipóteses se configura a litigância de má-fé do empregado que vai a Juízo sem a assistência de um advogado: a) deduzir pretensão ou defesa contra fato incontroverso; b) alterar a verdade dos fatos; c) usar do processo para conseguir objetivo ilegal.

13) *Com a redação dada pela Lei n. n. 8.952, de 13.12.94, o art. 38 do CPC, dispõe que a procuração geral para o foro não mais precisa ter a firma do outorgante reconhecida por tabelião. Trata-se de procuração "ad judicia". O atual Código Civil repete a mesma regra, para o mandato judicial ou extra-judicial. No entanto, poderá o terceiro com quem o mandatário tratar exigir que a procuração tenha a firma reconhecida (art. 654, § 2º., Código Civil de 2003)*

Só com poderes especiais esse profissional está autorizado a promover o levantamento de depósitos judiciais. Em alguns setores do Judiciário há certa relutância em acolher-se essa faculdade do advogado, mas — repetimos — se dotado de poderes especiais, tem ele o direito líquido e certo de praticar aquele ato.

14) *A Lei Complementar n. 73, de 10.2.93, criou a Advocacia Geral da União com a atribuição de representar, a esta última, judicial e extrajudicialmente.*

O novo órgão compreende a Procuradoria-Geral da União e a da Fazenda Nacional.

A Procuradoria-Geral da União fica subordinada ao Advogado-Geral da União. Este é de livre nomeação do Presidente da República.

Consoante o art. 35 da supracitada Lei Complementar, a União é citada nas causas em que seja interessada, na condição de autora, ré, assistente, oponente, recorrente ou recorrida na pessoa: do Advogado-Geral da União, nas hipóteses de competência do Supremo Tribunal Federal; do Procurador-Geral da União, nas hipóteses de competência dos Tribunais Superiores; do procurador regional da União, na competência dos demais tribunais; do procurador-chefe ou do procurador seccional, nas hipóteses de competência dos juízos de primeiro grau.

A Lei Complementar n. 73, de 10.2.93 e a Lei n. 9.028, de 12.4.95, dispõem sobre o exercício das atribuições institucionais da Advocacia Geral da União, em caráter emergencial e provisório sendo que o art. 5º, do segundo diploma legal, despertou nossa atenção por seus termos singulares: "Nas audiências de reclamações trabalhistas em que a União seja parte, será obrigatório o comparecimento de preposto que tenha completo conhecimento do fato objeto da reclamação, o qual, na ausência do representante judicial da União, entregará a contestação subscrita pelo mesmo. Parágrafo único — Não se aplica à União a cominação de revelia e de confissão" (CLT, art. 844).

15) *A Lei n. 8.112, de 11.12.90, que instituiu o novo regime jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, dispõe no art. 240, alínea "a", que o servidor será representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual. Não especifica a lei os casos em que o servidor terá o sindicato como substituto processual, o que nos permite concluir que o será em qualquer caso.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 220, do TST (cancelado pela Resolução 55/96) — Honorários advocatícios. Substituição processual. Atendidos os requisitos da Lei n. n. 5.584/70, são devidos os honorários advocatícios, ainda que o sindicato figure como substituto processual.

1.1) Súmula 641, do STF — Não se conta em dobro o prazo para recorrer, quando só um dos litisconsortes haja sucumbido. Legislação: CPC, art. 191.

1.2) Enunciado n. n. 11, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — É inaplicável, na Justiça do Trabalho, o disposto no art. 64, do Código de Processo Civil, sendo os honorários de advogado somente devidos nos termos do preceituado na Lei n. n. 1.060, de 1950.

2) Enunciado n. n. 82, do TST — Assistência — A intervenção assistencial, simples ou adesiva, só é admissível se demonstrado o interesse jurídico e não o meramente econômico (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3) Enunciado n. n. 155, do TST — As horas em que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários.

3.1) Enunciado n. 164 do TST — Procuração. Juntada — O não-cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei n. 8.906, de 04.07.1994 e do art. 37, parágrafo único, do Código de Processo Civil importa o não-conhecimento de recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

Nota: A Lei n. n. 4.215 (Estatuto dos Advogados e da OAB) foi revogada pela Lei n. n. 8.906, de 4.7.94. Nesta, o tema do enunciado é objeto do § 1º do art. 5º: "O advogado, afirmando urgência, pode atuar sem procuração, obrigando-se a apresentá-la no prazo de 15 dias, prorrogável por igual período". A teor do parágrafo único do art. 37 do CPC, os atos que praticar naquele lapso de tempo serão considerados inexistentes se não apresentar, tempestivamente, o instrumento procuratório).

3.2) Orientação Jurisprudencial n. 311, SDI-1, do TST — Mandato. Art. 37, do CPC, inaplicável na fase recursal. É inadmissível, em instância recursal, o oferecimento tardio de procuração, ainda que mediante protesto por posterior juntada, já que a interposição de recurso não pode ser reputada como ato urgente.

3.3) Orientação Jurisprudencial n. 312, SDI-1, do TST — Mandato. Cláusula com ressalva de vigência. Prorrogação até o final da demanda. Válido é o instrumento de mandato com prazo determinado que contém cláusula estabelecendo a prevalência dos poderes para atuar até o final da demanda.

3.4) Orientação Jurisprudencial n. 313, DEI-!, do TST — Mandato. Cláusula fixando prazo para juntada. Diante da existência de previsão, no mandato, fixando termo para sua juntada, o instrumento de mandato só tem validade se anexado ao processo dentro do aludido prazo.

3.5) Orientação Jurisprudencial n. 318, SDI-1, do TST — Representação irregular. Autarquia. Os Estados e os Municípios não têm legitimidade para recorrer em nome das autarquias detentoras de personalidade jurídica própria, devendo ser representadas pelos procuradores que fazem parte de seus quadros ou por advogados constituídos.

3.6) Orientação Jurisprudencial n. 319, SDI-!, do TST — Representação regular. Estagiário. Habitação posterior. Válidos são os atos praticados por estagiário se, entre o substabelecimento e a interposição do recurso, sobreveio a habilitação, do então estagiário, para atuar como advogado.

4) Enunciado n. 219, do TST — Honorários advocatícios. Hipótese de cabimento. Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios, nunca superiores a 15%, não decorre, pura e simplesmente, da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

4.1) Enunciado n. 329, do TST — Mesmo após a promulgação da Constituição da República de 1988, permanece válido o entendimento consubstanciado no Enunciado n. 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

4.2) O vício da ausência de autenticação no instrumento de mandato se projeta para o substabelecimento, dado o caráter acessório deste último, o que obstaculiza o conhecimento do recurso, nos termos do Enunciado n. 164/TST. Agravo Regimental não conhecido por irregularidade de representação. TST, SBDI-2, AG-E-AIRR-336.086/97.7, *in* DJU de 20.11.98, p. 54. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST)*

4.3) Súmula n. 115, do STJ — Na instância especial, é inexistente recurso interposto por advogado sem procuração nos autos.

5) Quitação por advogado — Poderes na procuração. A Impetrante fez juntar o instrumento de mandato, em que são conferidos poderes para "praticar todos os demais atos e inclusive transigir, desistir, firmar compromisso, receber e dar quitação". Vê-se à fl. 14 que a procuração possui as cláusulas *ad judicia et extra juditia* para agir; o art. 70, § 5º, do Estatuto da Ordem dos Advogados, nestes casos dispensa a menção de outros poderes, salvo os de receber quitação, confessar, reconhecer a procedência do pedido, transigir, desistir, renunciar ao direito sobre o qual se funda a ação, receber, dar quitação e firmar compromisso. Com efeito, a procuração outorgada pela segunda Impetrante, lhe confere os poderes especiais de receber e dar quitação. Portanto, o ato inquinado revela-se ilegal e ofensivo ao direito líquido e certo da Impetrante em outorgar poderes a seu procurador para receber o saldo, a que tem direito. TST, SBDI-2, RXOF-153649/94.9, *in* DJU 13.9.96, p. 33.460.

6) Responsabilidade subsidiária. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. TST, 2ª T. RR-319.995/96.9, *in* DJU de 11.2.00, p. 129.

7) Falece jurisdição à Justiça do Trabalho para conhecer e solucionar conflito de interesses, em derredor de valores honorários, envolvendo advogado e cliente. É direito líquido e certo do advogado receber alvarás para levantamento de depósito se tem instrumento procuratório com poderes para receber e dar quitação. TRT, 5ª Reg., SEDI, MS-801.96.0431-74, *in* Rev. LTr 61-07/955 (julho de 1997).

8) Competência da Justiça Federal. Compete à Justiça Federal o julgamento de crime de patrocínio infiel (CP, art. 355: "Trair, na qualidade de advogado ou procurador, o dever profissional, prejudicando interesse, cujo patrocínio, em juízo, lhe é confiado") praticado perante a Justiça do Trabalho, uma vez que se trata de delito cometido em detrimento do serviço judiciário federal (CF, art. 109, IV). Precedente citado: RE 159.350-SP (DJU de 12.11.93). STF, 2ª T., RE-153.764, *in* Bol. Infor. do STF n. 132, de 25.11.98.

9) Representação regular. Mandato tácito. Uma vez constando em ata de audiência inaugural e constatado que todos os atos processuais foram praticados pelo mesmo representante da parte, configurado resta o "mandato tácito", admitido em todas as instâncias desta Justiça Especializada. TST, 2ª T. RR 643.980/2.000.9 *in* DJU de 8.6.2001, p. 591.

10) Por ofensa ao devido processo legal (CF, art. 5º, LIV) a Turma deu provimento a recurso extraordinário para cassar acórdão do TST que, embora reconhecendo a presença da

advogada na audiência inaugural acompanhando a preposta da reclamada conforme consignado em ata, negara seguimento ao recurso de revista pela ausência, nos autos, da procuração do advogado que substabelecera o mandato tácito em face da intenção da reclamada de outorgar poderes através de mandato expresso. A turma considerou que o mandato *apud acta* é, tradicionalmente aceito no processo do trabalho e determinou que o Tribunal *a quo* prossiga no julgamento do recurso de revista. STF, 2ª Turma, RE 215.624-MG, Informativo STF n. 175, de 2.2.2000.

11) A doença do advogado pode constituir justa causa, para os efeitos do artigo 183, § 1º do CPC. Para tanto, a moléstia deve ser imprevisível e capaz de impedir a prática de determinado ato processual. Advogado não é instrumento fungível. Pelo contrário, é um técnico, um artesão, normalmente insubstituível na confiança do cliente e no escopo de conseguir-se um trabalho eficaz. Exigir que o advogado, vítima de mal súbito e transitório substabeleça a qualquer um o seu mandato, para que se elabore às pressas e precariamente um ato processual, é forçá-lo a trair a confiança de seu constituinte.

II — Na concessão de liminar em processo cautelar, o juiz deve ponderar o "periculum in mora", sem perder de vista o interesse da outra parte. Assim, nestes processos, não há direito líquido e certo a liminar. STJ, 1ª T., MS-1209-0, *in* DJU 30.11.92, p. 22.555.

12) É vedada ao substituto processual a realização de atos que impliquem disposição de direito material do substituído, como a transação, sem a anuência deste. A decisão que indefere o prosseguimento da execução, tomando por acordo homologado realizado pelo Sindicato, inclusive em relação àqueles substituídos que não o subscreveram, é passível de rescisão (art. 485, VII, do CPC). TST, SBDI-2, ROAR 278.388/96, *in* DJU de 13.11.98, p. 225.

13) Irregularidade de representação. Aplicação analógica do CPC. A melhor interpretação do artigo 13, do CPC, é no sentido de que a representação deve ser sempre correta; contudo se houver vício ou defeito deve este ser sanado a tempo, na primeira ou segunda instância. O que não pode acontecer é que a parte seja surpreendida, já na segunda instância, com a alegação de má representação. Revista conhecida e provida para afastar a irregularidade de representação processual e determinar o retorno dos autos ao TRT de origem, a fim de que julgue recurso ordinário, como entender de direito. TST, 5ª T., RR-179262/95.2, *in* DJU 14.6.96, p. 21.371.

14) Mandato. Substabelecimento. Procurador impedido de advogar. O recebimento de poderes, por intermédio de mandato, não se confunde com o seu exercício. Se quem recebe mandato judicial está impedido de advogar, pode substabelecê-lo a quem tem qualificação profissional. Substabelecer mandato judicial não é ato privativo de advogado. TST, 4ª T., AI-RR-269.479/96.9, *in* DJU de 16.5.97, p. 20.397.

15) Intimação. Mandato solidário e coletivo. Diz-se procuração "in solidum", em relação aos mandatários, quando somente juntos podem praticar o ato ou atos indicados no mandato, sendo solidariamente responsáveis pela execução conjunta do mesmo. Mas, esta solidariedade deve ser expressa, pois é princípio jurídico de que jamais será presumida. Em sendo apenas coletivo o mandato outorgado, sem expressar a obrigatoriedade da execução em conjunto, não há necessidade de serem intimados todos os advogados da mesma parte, basta que seja intimado um só. Ação rescisória julgada procedente por ofensa à *res judicata*. TST, Pleno, AR n. 0051/84-TST, *in* DJU de 25.5.90, p. 4.635.

16) 1. O tema relativo ao direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal) foi objeto de consideração nas instâncias ordinárias e também na extraordinária trabalhista, ou seja, no TST, em grau de Recurso de Revista, Embargos e Agravo Regimental, tendo sido, por isso mesmo, focalizado no RE e no acórdão ora embargado, satisfeito, pois, o requisito do prequestionamento. 2. No que concerne à honorária advocatícia, em processo trabalhista, tem razão o embargante. O TST, aliás, já assentou em Súmula: "quando o Sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios" (Enunciado n. 310, item VIII, Resolução TST n. 1/93, de 28.4.93, publicada do DJU de 6.5.1993). 3. Ademais, esta Corte, por sua 2ª Turma, já acolheu tal entendimento nos EDRE-DJU-7.6.1996, Ementário n. 1831-04. 4. Embargos Declaratórios recebidos em parte, ou seja, apenas para eximir o embargante do pagamento de honorários advocatícios, mantido, no mais, o acórdão embargado. STF, 1ª T., ED-RE-194254-1, *in* DJU 6.12.96, p. 48727. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução 119/03).*

17) Honorários advocatícios devidos à empregadora e rateados entre os advogados-empregados. Natureza jurídica salarial. Os honorários advocatícios devidos à empresa reclamada e por esta repassados ao quadro de advogados-empregados, as importâncias recebidas a tal título pelos membros do departamento jurídico têm natureza salarial, porque pagas pela empregadora aos empregados, em razão do contrato e com continuidade. TST, SBDI-1, E-RR-276.048/96.1, *in* DJU de 6.11.98, p. 451.

18) I — A inviolabilidade do advogado, referida no art. 133 da Constituição, que o protege, no exercício da profissão por seus atos e manifestações, encontra limites na lei. Recepção, pela Constituição vigente, da disposição inscrita no art. 142, I, do Cód. Penal. II — A imunidade prevista no inciso I, do art. 142 do Cód. Penal, não abrange ofensa dirigida ao juiz da causa. Precedentes do STF. III — No caso, a denúncia descreve crime em tese — difamação, art. 139 do Cód. Penal. STF, 2ª T., RO-HC 69619, *in* DJU 20.8.93, p. 16.319.

19) À empresa pública aplica-se a orientação do Enunciado 33, IV, do TST, tendo em vista recente decisão do Tribunal Pleno, no julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência, suscitado no RR 297.751/96 realizado no dia 11/09/2000, que modificou o referido verbete atribuindo-lhe nova redação nos seguintes termos: "IV — o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto a órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n.8.666/93). TST, SBDI1, E-RR 319.942/1996.1, *in* DJU de 10.11.2000, p. 526

20) Nos termos da iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte, o substabelecimento, sem firma reconhecida, só é inválido quando anterior à vigência da Lei n. 8.952/94 que deu nova redação ao artigo 38 do CPC (item 75 da Orientação Jurisprudencial da E. SDI/TST). A norma contida no art. 1.289 do Código Civil é dirigida aos contratos em geral, enquanto a regra do art. 38 do CPC alude especificamente à procuração para o foro, não existindo incompatibilidade entre estes comandos legais. TST, 3ª T. RR 374.066, *in* DJU de 30.3.2001, p. 601.

21) A simples personalidade jurídica ou capacidade de ser parte não são suficientes para autorizar o exercício, por si, de atos processuais, próprios e especificados em lei, privativos de advogados. O disposto no art. 791 da CLT, *jus postulandi*, concede, apenas, o direito de as partes terem acesso e acompanharem suas reclamações trabalhistas pessoalmente, nada mais. Uma vez ocorrido o acesso, o juiz fica obrigado por lei (artigos 14 a 19 da Lei n. 5.584/70) a regularizar a representação processual. Nos termos do art. 1º da Lei n. 8.906/94, o ato de recorrer é privativo do advogado. TST, SBDI-1, AG-E-RR 292.840/96.1, *in* Rev. LTr 63-05/635 (maio de 1999).

22) Litigância de má-fé. Multa. Critério para condenação. A condenação em multa por litigância de má-fé não se sujeita a qualquer indicação de prejuízo causado pela parte a

quem é atribuída a pena. Para a condenação (CPC art.18) basta o enquadramento do litigante em qualquer das hipóteses do art. 17 do CPC. Incólume o art.896 da CLT. TST, SBDI1, E-RR 453.016/1998.6 *in* DJU de 10.11.2000, p. 513

23) A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que o art.12, inciso VI, do CPC, não exige que os atos constitutivos das pessoas jurídicas devam necessariamente acompanhar a procuração por elas outorgcda, o que deve ser exigido tão-somente nas hipóteses de dúvida razoável do Juiz ou impugnação da parte, quando então deve ser concedido prazo para a juntada de tais documentos. TST, 2ª T., RR 583.289/1999.7, *in* DJU de 5.5.2000, p. 414.

24) Mandado de Segurança. Impossibilidade de configurar-se mandato tácito. Não é o caso de falar-se em mandato tácito tratando-se de Mandado de Segurança, onde todas as provas devem ser pré-constituídas e não existe audiência probatória no decorrer da instrução. Não se aplica o Enunciado n. 164/TST, que é restrito aos processos do conhecimento do rito sumário, em reclamações trabalhistas. Agravo desprovido. TST, SDI, AI-RO-MS 85972/93.7, *in* DJU 3.6.94, p. 14005. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/2003, do TST).*

25) Advogado/Preposto. Acúmulo de funções. Empregado da reclamada pode acumular as funções de advogado e preposto num mesmo processo. Não há contrariedade ao Provimento n. 60/87 do Conselho da Ordem dos Advogados, uma vez que este não vincula o Poder Judiciário por tratar de preceitos disciplinares e da ética profissional. TST, 1ª T., RR-84.526/93.7, *in* DJU 7.10.94, p. 26.965.

26) Se a coisa ou o direito pertencer à pessoa jurídica que venha a desaparecer em conseqüência de fusão ou incorporação, o sucessor substituirá a pessoa jurídica extinta, mesmo porque esta, tendo desaparecido, não mais poderá ser parte. Recurso conhecido e provido para afastar a ilegitimidade de parte decretada pelo Regional. TST, 1ª T., RR-102.977/94.5, *in* DJU 23.9.94, p. 25.483.

26.1) Preposto. Atuação simultânea como advogado. Legitimação para subscrever recurso. Inexiste norma legal que inviabilize o conhecimento de recurso ordinário assinado por advogado que tenha atuado como preposto nos autos, tendo em vista que tanto o Provimento n. 60 do Conselho Federal da OAB, como o art. 18, VIII, "b", da Lei n. 4.215/63, tem pertinência no âmbito ético-regulamentar do exercício da advocacia e o seu desrespeito pode gerar, apenas, conseqüências próprias do poder regulamentar de que dispõe o Estado quanto ao exercício da profissão de advogado. Embargos conhecidos e desprovidos. TST, SDI, E-RR 5262/90.2, *in* DJU 16.4.93, p. 6.553.

27) Nulidade. Cerceamento de defesa. Ausência do nome de advogado na pauta publicada. A ausência do nome do advogado da parte, na pauta publicada no Órgão Oficial, implica cerceio de defesa que acarreta nulidade processual. Revista provida. TST, 3ª T., RR-119.977/94.2, *in* DJU 30.6.95, p. 20.755.

28) Representação. Regularidade. Novo mandato trazido aos autos. Se ainda não proferida a sentença, a parte requer a juntada aos autos de novo mandato e os advogados constantes desse instrumento chegam a peticionar nos autos, não se justifica que a intimação da sentença seja enviada ao primeiro advogado, ainda que do segundo instrumento não conste revogação expressa do mandato anterior. Intimação que deve ser anulada. TST, 4ª T., RR-99.353/93.8, *in* DJU 1.7.94, p. 17.792.

29) Não se verificando nos autos, as hipóteses dos artigos 16 e 17 do CPC, incabível a caracterização do reclamante como litigante de má-fé, posto que tais dispositivos têm aplicação subsidiária e em casos extremamente especiais nesta Especializada. TRT, 2ª Região, 7ª T., RO 02970353630, *in* Bol. AASP 2.134, de 22 a 28.11.99, p. 244-e.

30) Irregularidade de representação. A procuração que outorga os poderes das cláusulas *ad* e *extra judicia*, além de conferir os poderes especiais para transigir, receber e dar quitação não necessita identificar a demanda em que o advogado vai atuar, mesmo porque, uma vez juntada aos autos, ela legitima todos os atos do advogado no processo, e, entre eles, logicamente, o ato de interpor recurso. TST, SDI, E-RR-36.903/91.8, *in* DJU 1.9.95, p. 27.663.

31) Mandato. Procuração *ad judicia.* Fotocópia autenticada. Validade. É válida a apresentação de instrumento de mandato, em reprodução fotográfica, devidamente formalizada por "escrivão". Aplicação dos artigos 384 e 385 do CPC. STJ, 6ª T., REsp 26723, julg. 25.9.95.

32) Mandato tácito. Acórdão recorrido em dissonância com o Enunciado n. n. 164/TST. Recurso de Revista a que se dá provimento para determinar o retorno dos autos à origem para julgamento do Recurso Ordinário. TST, 5ª T., RR- 224.617/95.3, in DJU 28.6.96, p. 23810. (Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).

33) Mandato tácito. Procuração apud acta. Caracterização. O mandato tácito previsto no Enunciado n. n. 164/TST configura-se validamente com o comparecimento do advogado da parte, em audiência, juntamente com ela ou com seu representante legal, sendo desnecessário quando o empregador estiver representado por preposto, que este, além do credenciamento usual, tenha recebido poderes especiais para outorgar procuração a advogado. O mandato tácito, outrossim, não se confunde com o mandato apud acta, que se constitui em juízo de forma solene. Recurso de revista provido. TST, 3ª T., RR-138.050/94.8, in DJU 20.9.96, p. 34854. (Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).

Art. 792. Os maiores de 18 e menores de 21 anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos.

NOTA

1) *O artigo assegura aos maiores de 18 e menores de 21 anos, bem como às mulheres casadas, a capacidade de estarem em juízo exercendo o "jus postulandi". Em suma, podem ser partes no processo — "legitimatio ad processum".*

Os menores de 18 anos terão de ser assistidos pelos pais ou tutor.

Ocorrendo a falência do empregador, este será representado, no processo, pelo síndico.

A legitimidade passiva cabe ao chefe da família ou à sua esposa. Um ou outro podem designar outro empregado da família para estar em juízo como seu preposto.

2) *Sobre a maioridade civil aos 18 anos: v. art. 5º, do Código Civil de 2003.*

Art. 793. A reclamação trabalhista do menor de 18 anos será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo Sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo.

** Tem este artigo redação dada pela Lei n. 10.288, de 20.9.2001 in DOU 21.9.01.*

NOTA

1) *A Constituição Federal, de 1988, reza, no inciso XXXIII, do art. 7º, combinado com o art. 227, § 3º, I, ser proibido o trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz.*

A confissão de tais menores, sem a assistência legal, é nula. Depoimento prestado nas mesmas condições será, quando muito, uma informação a ser colocada nos autos para completar prova já produzida de forma regular.

A Lei n. 10.288, de 20.9.2001, deu novo texto ao artigo em exame para assentar que a reclamação trabalhista do menor de 18 anos, será feita por seus representantes legais e, na falta destes, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, pelo sindicato, pelo Ministério Público estadual ou curador nomeado em juízo. Não diz a norma que deva ser, obrigatoriamente, seqüencial a ordem desses representantes.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 134, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Ao menor não aprendiz é devido o salário mínimo integral.

2) Vulnera o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, cláusula que prevê piso normativo mais baixo para empregados menores de 18 anos, por trazer, em seu bojo, discriminação relativamente a seu desempenho profissional. TST, SDC, ROD-DC-384.252/97.3, Ac. 1.637/97.

3) À luz do art. 793 da CLT, que rege a matéria em sede trabalhista, encontrando-se o menor representado ou assistido por seu pai, a intervenção do Ministério Público do Trabalho no primeiro grau de jurisdição apesar de revelante, não constitui requisito para a essência do ato. Argüição de nulidade do processado, por ausência de notificação do *parquet* para acompanhar o feito desde a sua instauração, que se rejeita, máxime quando, encaminhado o processo para sua manifestação na fase de recurso pelo Regional, não aponta qualquer nulidade no desenvolvimento da instrução e propugna pela confirmação do julgado que deu pela improcedência da ação. TRT, 4ª Reg., RO-96.002552-9, *in* Rev. LTr 62-02/226 (fevereiro de 1998).

SEÇÃO V

Das Nulidades

Art. 794. Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes.

NOTA

1) *Em não havendo prejuízo para a parte — reza o artigo em epígrafe — a nulidade não será declarável.*

No processo civil, é assentado que uma nulidade de fundo — isto é, a absoluta prevista em lei, pode ser reconhecida de ofício ou a pedido da parte.

No processo do trabalho, a parte deve argüir a nulidade na primeira vez que tiver de falar nos autos, sob pena de preclusão. Esta norma não atinge, porém, a nulidade fundada em incompetência de foro, que pode ser declarada de ofício e não admite convalescimento.

A invalidade de um ato processual tem dois graus: a) leve — quando sanável o vício do ato e, por isso, pode ser corrigido ou convalescido; b) grave — quando retira do ato toda a eficácia jurídica e, conseqüentemente, é absoluta a nulidade de pleno jure.

Este critério também nos autoriza a dizer que os vícios dos atos processuais se agrupam em três grandes categorias: a) inexistência do ato; b) nulidades absoluta e relativa; c) irregularidade.

Ato processual inexistente é aquele em que se registra a ausência de elemento essencial e caracterizador. Exemplos: petição inicial sem assinatura do advogado; sentença sem o juiz tê-la assinado.

Ato processual nulo é, dentre todos seus semelhantes, o mais grave. Nele predomina o interesse público sobre o qual as partes não têm o poder de disposição.

Se o vício resultar de desrespeito à norma que tutela o interesse da parte, o vício é sanável e de nulidade relativa. Nulidade relativa se contrapõe à nulidade absoluta.

Nulidade relativa resulta de norma cogente, mas, para tutelar interesse da parte, deve ser por esta argüida para que seja declarada.

Anulabilidade é a inobservância de norma dispositiva e, por isso, sem a provocação da parte não é ela proclamada.

Irregularidades são infrações irrelevantes que não comprometem o processo nem lesam o interesse da parte.

Enfatizando este ponto, dizemos que a nulidade relativa é aquela em que o ato processual vicioso vulnera norma que ampara interesse particular, ao passo que a nulidade absoluta resulta de ofensa à disposição legal que resguarda o interesse público.

A nulidade é derivante do vício com que se praticou o ato, mas é mister o pronunciamento do Juiz para que ela ingresse no mundo jurídico.

De olhos postos no passado das nulidades processuais, diremos que, desde os tempos mais remotos de Roma até os dias atuais, a teoria das nulidades desenvolveu-se da seguinte maneira: o formalismo exigente, místico de outrora, quando a simples troca de uma palavra por outra provocava a nulidade do processo, chegamos à época contemporânea em que a nulidade processual, devido aos abrandamentos por que passou desde o século passado, só é proclamada quando causa prejuízo à parte ou quando lesiona o interesse público.

Sob pena de preclusão, deve a parte argüir a nulidade relativa à primeira vez que falar nos autos.

JURISPRUDÊNCIA

1) Orientação Jurisprudencial n. 7 da SDI do TST. Advogado. Atuação fora da Seção da OAB onde o advogado está inscrito. Ausência de comunicação (Lei n. 8.906/94, § 2º, art. 10). Infração disciplinar. Não importa nulidade.

2) Não há falar em nulidade processual quando o juiz, na instrução do processo, ouve a reclamada antes de colher o depoimento do reclamante. O art. 848 da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei n. 9.022/95, dispõe, apenas, que terminada a defesa seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente, *ex officio* ou a requerimento de qualquer juiz temporário, interrogar os litigantes. É incompatível com o processo do trabalho, por aplicação do art. 769, parte final, da CLT, o art. 452, II, do CPC, que impõe a observância das partes. Argüição de nulidade que se rejeita. TRT, 24ª Reg., RO 0149/99, *in* Rev. LTr 63-10/1395.

Art. 795. As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argüí-las à primeira vez em que tiverem de falar em audiência ou nos autos.

§ 1º Deverá, entretanto, ser declarada *ex officio* a nulidade fundada em incompetência de foro. Nesse caso, serão considerados nulos os atos decisórios.

§ 2º O juiz ou Tribunal que se julgar incompetente determinará, na mesma ocasião, que se faça remessa do processo, com urgência, à autoridade competente, fundamentando sua decisão.

NOTA

1) *No processo trabalhista, é essencial, à configuração da nulidade, que o ato inquinado traga manifesto prejuízo às partes. A inobservância da forma prescrita em lei não acarreta, por si só, a nulidade do ato. É mister que ele produza, de modo flagrante e indiscutível, algum dano às partes.*

2) *Nossa Consolidação, já em 1943, refletia com fidelidade a tendência do Direito Processual moderno de reduzir o elenco das nulidades e, ao mesmo tempo, apreciou-as pragmaticamente. Se a prática do ato — embora fugindo aos padrões preestabelecidos — alcançou o fim visado, sem causar dano a quem quer que seja, não pode ser impugnado. Assim é o caso do reclamado que não foi notificado e, no entanto, vai à audiência e apresenta defesa. Ninguém foi prejudicado e "pas de nullité sans grief". De notar, que prejuízo, aqui, é conceituado em termos processuais, apenas.*

É aplicável ao processo trabalhista o que se contém no art. 244, do CPC: "Quando a lei prescrever determinada norma, sem cominação de nulidade, o juiz considerará válido o ato se, realizado de outro modo, alcançar-lhe a finalidade." Por outras palavras, se a forma é da essência do ato processual e não for ela observada, teremos uma nulidade insanável; nos demais casos com forma prevista em lei mas sem cominação de nulidade, é ela sanável.

3) *O nosso processo trabalhista admite, por força do que dispõe no "caput" do artigo sob análise, a convalidação do ato nulo se o interessado não fizer a argüição da nulidade "opportuno tempore". É a preclusão ou a perda do momento processual próprio para que determinado ato se realize. Deixar passar "in albis" a primeira vez em que tiver de falar em audiência ou autos, provoca a convalidação do ato nulo. Se a parte ou seu procurador pedir em audiência para falar a propósito de uma nulidade e o juiz lhe recusar a palavra, não fica precluso o direito de argüição da nulidade. No caso, deve constar da ata da audiência a recusa do juiz. Depois da audiência, consideramos momento oportuno, para a denúncia de uma nulidade, a vista dos autos dada em cartório ou as razões finais.*

4) *A nulidade que pode ser declarada, de ofício, pelo juiz é a de incompetência da Justiça do Trabalho em razão da matéria ou da pessoa ("ratione materiae" ou "ratione personae"). A teor do preceituado no § 2º, do art. 113 do CPC, proclamada a nulidade absoluta, ficam nulos, apenas, os atos decisórios, e mantida a validade dos demais atos. A incompetência "ex ratione loci", quando não alegada pela parte interessada, provoca a prorrogação da jurisdição. A incompetência em razão da pessoa é preliminar de julgamento. Requer a verificação da condição de empregado ou de empregador, o que se há de apreciar no julgamento do mérito.*

5) *Em consonância com o conteúdo do art. 330, do CPC, é dado ao juiz conhecer diretamente do pedido, proferindo sentença quando a questão de mérito for unicamente de direito ou, sendo de direito e de fato, não houver necessidade de produzir prova em audiência ou quando ocorrer a revelia. É o julgamento antecipado da lide. Esse preceito não é aplicável à Justiça do Trabalho porque, nesta, sempre tem de haver audiência e uma tentativa de conciliação. Só em audiência é que o réu ou reclamado apresenta sua defesa, ocasião em que se pode verificar, ou não, a existência de "quaestio facti". Todavia, é muito comum a Junta encerrar a instrução logo após o malogro da conciliação, se considerar os fatos e litígio perfeitamente esclarecidos com os documentos e outras provas apresentadas.*

6) *O indeferimento da prova, que origina o cerceamento da defesa, é objeto de uma sentença interlocutória. Por esse motivo, em face do que dispõe o art. 893, § 1º, da CLT, admite-se "a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recurso da decisão definitiva". A nosso sentir, a nulidade deve ser denunciada no momento processual imediato ao indeferimento da prova e na própria audiência (ou logo após o despacho do Juiz) e não no recurso; neste, é ela reiterada.*

JURISPRUDÊNCIA

1) As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argüí-las à primeira vez que em que tiverem de falar em audiência ou nos autos. TST, pleno, AG-RC 471.238/1998.5 *in* DJU de 1.9.2000, p. 340.

2) O entendimento predominante na Eg. SDI desta Corte é o de que as preliminares devem ser argüidas na primeira oportunidade que a parte tiver para falar nos autos, mesmo as de ordem pública, sob pena de preclusão. Incidente o Enunciado 297/TST. Precedentes também do E. STF, no mesmo sentido (AGAI n. n. 141.200-4-SP, Relator Ministro Paulo Brossard, publicado no DJU de 4.2.94, p. 885). Agravo regimental desprovido. TST, SDI, AG-E-RR-52.496/92.8, in DJU 7.4.95, p. 9071. (Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).

3) Execução. Nulidade de citação. A reclamada foi considerada revel e confessa por não ter comparecido à audiência inicial. A oportunidade processual para se alegar nulidade é o

primeiro momento de se falar nos autos (art.795 da CLT). A empresa não procedeu dessa forma, havendo preclusão. O inciso I do art. 741, do CPC, não se aplica ao processo do trabalho, pois há previsão específica no art. 852 da CLT, que determina a notificação da sentença ao réu em caso de revelia. TRT 2ª Reg. 3ª T. AP 20000144724, *in* DJSP de 27.6.00, p. 71.

4) Publicação de acórdão. Nulidade. Regra do art. 236, § 1º do CPC. Não é nula a publicação de acórdão no Diário da Justiça, para ciência das partes, se dela não consta o nome do advogado, último substabelecido, se os procuradores anteriores reservaram para si os mesmos poderes, constando o nome de um deles na referida publicação. TST, Pleno, AG-E-RR 505/84, DJU 14.2.86, p. 1233.

5) A nulidade processual decorrente de procedimento inadequado ocorrido em primeiro grau, cujo ato não foi impugnado pela parte interessada no momento oportuno, não cabe ser invocada de ofício pelo Órgão Fiscalizador, ainda mais quando interposto recurso voluntário, em face da preclusão. TRT, 1ª Reg., 5ª T., RO-11.656/92, *in* Rev. LTr 59-07/973 (julho de 95).

6) Nulidade. Publicação da pauta de julgamento. 1 — Nulo é o julgamento da revista sem inclusão em pauta e prévia publicação. 2 — Embargos providos, para determinar o retorno dos autos à Turma. TST, SDI, E-RR-19.808/90.7, *in* DJU 25.8.95, p. 26.405.

7) Não há cerceamento de defesa em tese, mesmo que o juiz tenha indeferido a produção de prova. À parte compete o ônus de demonstrar o prejuízo processual decorrente do indeferimento. Liberdade ampla do magistrado na direção do processo de valorização da prova (CLT, 765, CPC, 131 e 407). Enquadramento não comprovado. TST, Pleno, E-RR 6.980/84, *in* Rev. LTr 54-1/65.

8) A sentença, que anulou o processo sob fundamento da inépcia da inicial, é nula, tanto porque o juízo a quo não concedeu prazo para o autor emendar a inicial, nos termos do art. 284 do Código de Processo Civil e entendimento consubstanciado no Enunciado 263 do TST, quanto pelo fato de que a inépcia de determinados pedidos não se estende às outras pretensões corretamente fundamentadas e formuladas. TRT, 7ª Reg., RO 1018/91, *in* Rev. LTr, setembro de 1992. (*Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

9) Nulidade processual. Momento de argüição. Inteligência do art. 795 da CLT. No processo do trabalho, salvo as nulidades absolutas declaráveis de ofício, as demais devem ser declaradas mediante provocação das partes na primeira oportunidade, ou seja, na própria audiência (princípio da concentração), com a consignação do respectivo protesto, que equivale ao agravo retido do Processo Civil, sob pena de preclusão. TRT, 2ª R., 6ª T., RO-02960017484, *in* DOE 25.6.97, p. 44.

10) Nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional. Dúvidas apontadas na decisão, via embargos de declaração. A dúvida a que se refere o inciso I, do art. 535, do Código de Processo Civil e que autoriza os declaratórios não é a dúvida subjetiva residente tão-só na mente do embargante, mas aquela objetiva, resultante de ambigüidade, dubiedade ou indeterminação das proposições, inibidoras da apreensão do sentido. TST, 4ª T., RR-130.918/94.3, *in* DJU 30.6.95, p. 20.775.

11) Julgamento *ultra petita*. Inexistência da nulidade. Não há falar em nulidade do julgado que decide além e muito menos aquém do pedido mas sempre dentro da mesma *causa petendi*, por estar permitido pela teoria do processo do trabalho em razão de admitir esta o princípio da "*ultrapetição* da sentença" — como bem leciona *Niconiello*, *Nelson*, ao desenvolver a tese da eqüidade no processo laboral, na pista de *Michelli* e *Stafforini*, apoiado por *Aftalión*, *Olano*, *Vilanova* e *Krotoschin* (*vide* meu estudo sobre "A Eqüidade como modo de ser da interpretação jurídica", *in* "Suspensão do Contrato de Trabalho e outros Estudos", LTr Edit., S. Paulo, 1986, pág. 157). TRT, 2ª T., RO-0718/88, *in* DJU de 3.11.89, p. 13.602.

12) Nulidade. A prestação jurisdicional não se resume em revidar as argumentações da parte, cabendo ao juiz dar aos fatos o enquadramento jurídico de acordo com o seu convencimento e as provas dos autos, de forma própria e independente. Porém, quando a hipótese é de exame do cabimento de um recurso de natureza extraordinária, para o qual concorre o preenchimento de pressupostos específicos de recorribilidade, o juiz deve exaurir a análise dos mesmos, sob pena de negar à parte jurisdição plena. Embargos providos, para determinar o retorno dos autos à Turma de origem. TST, SEDI-1, E-RR-38.860/91.4, *in* DJU de 24.10.97, p. 54.425.

13) Terceiro Interessado. Ausência de citação. Nulidade. Nulo é o processo em que não for citado o litisconsorte necessário, não havendo possibilidade de convalidação quando a causa já se encontrar em grau de recurso. Assim, diante da inércia do Procurador da Impetrante em pleitear a citação de seu Empregado, e tendo sido omisso o Juízo "a quo" em determinar tal providência, há que se reconhecer a nulidade do feito *ab initio*. TST, SDI, RO-MS 54769/92.6, *in* DJU 27.5.94, p. 13.325.

14) Embargos declaratórios. Efeitos da nulidade. Se, ao examinar o recurso adesivo, a Turma acolheu preliminar de nulidade, tal nulidade contagia todo o processo a partir do acórdão regional, inclusive e, por isso, retornando a ação ao *status quo ante*, ficam prejudicadas todas as demais questões suscitadas nos recursos interpostos, inclusive as que já haviam sido julgadas pela Turma, no exame da admissibilidade do recurso principal, para que novo veredicto seja proferido, na instância regional, reabrindo-se, destarte, novos prazos recursais para todas partes, após o novo julgamento que venha a ser proferido. TST, 1ª T., ED-RR-162266/95.4, *in* DJU 23.8.96, p. 29.492.

15) Nulidade. Sentença ilíquida proferida em pedido líquido (CPC, 459, parágrafo único) não é nula porque: a) não pode ser considerada rigorosamente, "extra petita" já que na verdade não foge do pedido, mas compõe a lide, mesmo sem completá-lo integralmente; b) inexiste no texto cominação da nulidade (CPC, 244) e se aplica o princípio de aproveitabilidade dos atos (CPC, 250); c) não há a impossibilidade de liquidação como também a inconveniência de efetuá-la, quando atos demorados de averiguação mais se coadunem com momento posterior à coisa julgada, levam à inaplicabilidade da recomendação legal. TRT, SP, 8ª T., 02860121948, *in* DJ de 27.5.88.

16) A falta de citação dos litisconsortes necessários enseja a nulidade do processo. STJ, 2ª T., RMS-910007890, *in* DJU 6.9.93, p. 18.021.

17) A reunião de processos, em sede trabalhista, ampara-se, também, no preceito inserto no art. 105 do CPC. A argüição de sua nulidade não pode prescindir da denominação do prejuízo sofrido por quem alega. TRT, 5ª Reg., RO-463.921.220-5, *in* DOE 15.3.94.

18) Cerceamento de defesa. Depoimento de testemunha que litiga contra a empresa em outra demanda. Reclamar contra um empregador não deve significar a existência de inimizade capital entre os litigantes, mas, ao contrário, a busca de um direito individual (por vezes, coletivo) com o escopo de resguardar toda a *societas*, de modo que se evitem ao máximo lesões postas ao arbítrio do Judiciário. Violação do inciso III do parágrafo 3º do art. 405/CPC que não subsiste. Preliminar de nulidade conhecida mas não provida. TST, 5ª T., RR-115.250/94.1, *in* DJU 25.11.94, p. 32.494.

Art. 796. A nulidade não será pronunciada:

a) quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato;

b) quando argüida por quem lhe tiver dado causa.

Art. 797. O juiz ou Tribunal que pronunciar a nulidade declarará os atos a que ela se estende.

Art. 798. A nulidade do ato não prejudicará senão os posteriores que dele dependam ou sejam conseqüência.

NOTA

1) *Dividem-se os atos processuais em autônomos e interdependentes. Os primeiros não se originam de nenhum outro e nem provocam o nascimento de atos posteriores; os segundos, por um nexo causal ou jurídico, ligam-se aos que os antecederam e àqueles que lhes vão seguir no desenvolvimento do processo. Conseqüentemente, a anulação de um ato interdependente abrange todos os atos que estejam interligados. A anulação da notificação acarreta a de todos os atos que lhe forem posteriores. Esta a regra do art. 248, do CPC, e que se afina com a do art. 798, desta Consolidação: anulado o ato, reputam-se de nenhum efeito todos os subseqüentes que dele dependam; todavia, a nulidade de uma parte do ato não prejudicará as outras, que dela sejam independentes.*

2) *Não só o Juiz do Trabalho declara os atos atingidos pela declaração da nulidade, como deve ordenar as providências necessárias, a fim de que sejam repetidos ou retificados. É de inegável aproveitamento, no processo trabalhista, a regra de que "quando puder decidir o mérito a favor da parte a quem aproveite a declaração da nulidade, o juiz não a pronunciará nem mandará repetir o ato de suprir-lhe a falta" (art. 249, § 2º, do CPC). Se, porém, a decisão tiver de ser contrária àquela a quem aproveita a nulidade, deve o juiz fazer o pronunciamento desta.*

SEÇÃO VI

Das Exceções

Art. 799. Nas causas da jurisdição da Justiça do Trabalho, somente podem ser opostas, com suspensão do feito, as exceções de suspeição ou incompetência.

§ 1º As demais exceções serão alegadas como matéria de defesa.

§ 2º Das decisões sobre exceções de suspeição e incompetência, salvo, quanto a estas, se terminativas do feito, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final.

NOTA

1) *Dividem-se as exceções em peremptórias e dilatórias. A primeiras objetivam o trancamento do processo: a) por ausência de condições da ação — ilegitimidade da parte, falta de embasamento jurídico bem como do interesse de agir; b) sentença transitada em julgado e prolatada em outra ação, com as mesmas partes, objeto e causa de pedir; c) litispendência; e d) nulidades insanáveis argüidas pelo Reclamado.*

Dilatórias são exceções que não extinguem o feito, mas, adiam seu conhecimento e julgamento: suspeição, incompetência "ratione loci" e representação defeituosa.

2) *Exceções, em sentido restrito, são meios de defesa indireta. Todos os pressupostos processuais, quando ausentes, podem motivar exceções. São opostas na contestação; as de suspeição ou incompetência suspendem o processo do trabalho. É o que vem no artigo em epígrafe —* caput. *As demais são apreciadas pelo juiz como preliminares do mérito, na sentença. As duas exceções capazes de paralisar o processo trabalhista são dilatórias, porque apenas adiam o conhecimento e o julgamento. Se terminativas do feito, as decisões sobre exceções de suspeição e incompetência comportam recurso para a instância superior. Se não forem terminativas essas decisões, poderá a parte argüir, novamente, a exceção nas razões finais e no recurso.*

3) *É absoluta a incompetência "ex ratione materiae" ou "ratione personae", como o é também a do TRT, quando julga recurso em feito que não excede o valor da alçada.*

4) *No processo civil, as exceções de incompetência, impedimento e suspeição impossibilitam a formação da demanda perante determinado juiz. É o que deriva do art. 304, do CPC. Aboliu-se o critério do CPC de 1939, que admitia exceções peremptórias e dilatórias.*

5) *A incompetência absoluta deve ser declarada de ofício. É alegável em qualquer tempo e grau de jurisdição, independentemente de exceção (art. 113, do CPC).*

6) *Diz o art. 305, do CPC, que as exceções deverão ser opostas em qualquer tempo ou grau de jurisdição, no prazo de 15 dias, contados do fato que ocasio-nou a incompetência, impedimento ou suspeição. É silente a Consolidação a respeito desse ponto. A praxe é apresentar as exceções de suspeição ou de incompetência na audiência, quando se constitui a instância. Tratando-se, porém, de incompetência absoluta "ex ratione personae" pode essa exceção ser oposta após a contestação ou após a audiência. Não se prorroga a jurisdição da Justiça do Trabalho se for ultrapassado o momento processual para a argüição da exceção de incompetência absoluta, tanto que é ela decretável "ex officio".*

JURISPRUDÊNCIA

1) Conflito de competência. A possibilidade de o juiz, de ofício, declarar-se incompetente, limita-se aos casos de competência absoluta. STJ, Conflito de Competência n. 872/SP, *in* DJ de 20.8.90, p. 7.954.

2) Incompetência absoluta da Justiça do Trabalho. Exceção. Argüição posterior ao indeferimento de embargos à Seção de Dissídios Individuais. 1 — O ato praticado por presidente de turma do TST, pelo qual é indeferido pedido de exame de exceção de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho formulado posteriormente à denegação de embargos à SDI, não atinge o texto dos arts. 113, 265, inciso III, 304 e seguintes do CPC;

800, 896, § 5º, da CLT; e 5º, incisos II, XXXV, LIV e LV, da Constituição Federal. 2 — O art. 112 do CPC consagra a regra de que apenas a incompetência relativa é argüível de exceção. A incompetência absoluta, porque declarável de ofício, dispensa o rito processual das exceções. TST, SDI, AG-E-RR-32.306/91.4, *in* DJU 18.8.95, p. 25.209.

3) Exceção de incompetência processada e denegada como se fossem embargos opostos à decisão de Turma para a SDI. A exceção de incompetência da Justiça do Trabalho, argüida pela União Federal, após a decisão de Turma, com fundamento no pronunciamento do STF na ADIn n. 492-1-DF, no sentido da inconstitucionalidade das alíneas *d* e *e* do art. 240 da Lei n. 8.112, de 11.12.90 (DJ 12.3.93), não pode ser processada e denegada em juízo monocrático, como se fosse recurso de embargos à SDI, porque tal argüição requer processamento próprio e decisão colegiada do órgão competente. Agravo provido para ser processada a argüição. TST, SDI, AG-E-RR-33830/91.9, *in* DJU 3.5.96, p. 14.187.

4) Interveniência do Ministério Público. Exceção de incompetência. A teor do art. 116 do CPC, a interveniência do Ministério é obrigatória somente na hipótese de conflito de competência, não sendo necessária tal formalidade, no caso de exceção. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, letra "b" da CLT) para reexame de fatos e provas. Revista não conhecida. TST, RR 3.561/84, 2ª T., DJU 13.12.85, p. 23.292.

5) Exceção de incompetência em razão do lugar. A decisão que acolheu a exceção de incompetência em razão do lugar, determinando a remessa dos autos às MM. Juntas de Conciliação e Julgamento de Itobi e Casa Branca, não resolveu o mérito da demanda, não sendo, portanto, terminativa do feito. Logo, é irrecorrível por ser interlocutória; porém, poderá vir a ser discutida como preliminar de conhecimento do mérito, quando for interposto recurso ordinário pela parte vencida, contra a decisão proferida pela Junta que houver resolvido a lide. TST, SDI, RO-MS 41252/91.0, *in* DJU 11.8.93, p. 15.820.

6) Recorribilidade de decisão que julgou exceção de incompetência. Impossibilidade do Mandado de Segurança. Não cabe o mandado de segurança contra decisão judicial que julgou improcedente a exceção de incompetência em razão de lugar. Tal decisão é passível de recurso. Não de imediato, mas pode ser articulado como questão preliminar do Recurso Ordinário após a prolação da Sentença pela MM. Junta de origem. Recurso desprovido. TST, SDI, RO-MS-105.613/94.9, *in* DJU 7.4.95, p. 9.066.

7) Exceção de incompetência. Servidor público estadual contratado sob o regime da CLT. Postulação, com base na relação empregatícia, de vantagens atribuídas a funcionários estatutários. Competência da Justiça do Trabalho, em face do disposto na parte inicial do art. 114, "caput", da atual Constituição. A competência da Justiça Trabalhista decorre da existência da relação de trabalho em que se funda a pretensão, ainda que diga esta respeito a vantagens oriundas de leis estaduais aplicáveis a funcionários estatutários, porquanto só à Justiça do Trabalho é que caberá julgar da pertinência, ou não, da postulação dessas vantagens com base no contrato de trabalho, para dar pela procedência, ou não, da reclamação trabalhista. STF, RE-130325-5, *in* DJU 16.8.91, p. 10.788.

8) Preliminar de coisa julgada — Não tendo sido prequestionada a matéria, no v. acórdão revisando, nem através dos embargos declaratórios competentes, acha-se preclusa, a teor do disposto nas Súmulas 184 e 297 deste C. TST. Violação ao art. 462 do CPC — A sentença deve refletir o estado de fato da lide no momento da decisão. TST, 2ª T., RR 0503/88.2, *in* DJU 15.3.91, p. 2743. (*Nota do autor: o Enunciado n. 297 citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

9) Ação rescisória. Incompetência absoluta da Justiça do Trabalho. Tanto este Tribunal quanto ao Excelso Pretório têm decidido que todas as preliminares, mesmo as de ordem pública, devem ser argüidas nas instâncias ordinárias e renovadas nas instâncias extraordinárias, sob pena de preclusão (Enunciado n. 297 do TST). Prescrição. Não tendo o Autor se pronunciado contra a omissão praticada no tocante à prescrição, na primeira vez em que se manifestou nos autos, a teor do art. 795 da CLT, não poderá fazê-lo agora pela via rescisória. Recurso a que se nega provimento. TST, SBDI-2-RO-AR-126.879/94.4, *in* DJU 4.10.96, p. 37403. (Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).

10) A incompetência relativa não pode ser declarada de ofício. Súmula n. 33 do STJ.

Art. 800. Apresentada a exceção de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.

NOTA

1) *Não diz a lei como se há de opor a exceção de incompetência. Logo, é lícito fazê-lo por escrito ou verbalmente em audiência, pelo reclamado, ao falar em sua defesa. Dos mais simples o correspondente rito processual. Feita a apresentação da exceção, ocorre a imediata suspensão do feito e a outra parte recebe prazo de 24 horas para contestar por escrito. Não é o excipiente obrigado a declinar o Juízo. É encargo do juiz indicar o órgão que considera competente para apreciar o litígio. O artigo em epígrafe admite a declaração, de ofício, da incompetência do Juízo. Não se faz mister, portanto, a iniciativa da parte.*

Nós já interpretamos diferentemente o artigo supra, para concluir que o prazo era de 24 horas para o excepto pronunciar-se sobre a exceção de incompetência. Hoje, estamos convencidos de que o dispositivo em tela dá ao magistrado 24 horas para que o excepto tenha vista dos autos. O prazo há-de ser de 10 dias como estatui o art. 309 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista.

2) *Reconhecida a incompetência da Justiça do Trabalho, em razão da matéria ou da pessoa, cabível o recurso para a instância superior. Trata-se, a rigor, de encerramento do processo na esfera da Justiça Laboral.*

3) *Decisão sobre suspeição não tem caráter terminativo e, por isso, não enseja recurso ordinário ou de embargos. A matéria é passível de reexame como preliminar do recurso cabível da decisão final. Decisão que rejeita a exceção de incompetência não é recorrível. A matéria pode ser reexaminada como preliminar do recurso cabente na espécie. Recorríveis, por serem terminativas do feito, as decisões que acolherem as exceções de incompetência, "ratione materiae" ou "ratione loci".*

JURISPRUDÊNCIA

1) Exceção de incompetência. Argüição posterior ao julgamento do Recurso de Revista. Indeferimento liminar. A exceção de incompetência suscitada após o julgamento do Recurso de Revista não encontra amparo legal, pois, uma vez esgotada a competência jurisdicional do órgão julgador, nova manifestação somente se viabiliza na ocorrência de vícios sanáveis através de Embargos Declaratórios ou, de ofício, na hipótese

de inexatidões materiais ou erro de cálculo. O indeferimento liminar tem apoio nos arts. 836 da CLT e 463 do CPC. Agravo desprovido. TST, SDI, AG-RR 33371/91.3, *in* DJU 6.5.94, p. 10.640.

2) Incompetência absoluta da Justiça do Trabalho. Exceção. Argüição posterior ao julgamento de Recurso de Revista. 1 — O ato praticado por presidente de turma do TST, pelo qual é indeferido pedido de exceção de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho formulado posteriormente a julgamento de recurso de revista, não atinge o texto dos arts. 113, 265, inciso III, 304 e seguintes do CPC; 800, 896, § 5º, da CLT; e 5º, incisos II, XXXV, LIV e LV, da Constituição Federal. 2 — O art. 112 do CPC consagra a regra de que apenas a incompetência relativa é argüível através de exceção. A incompetência absoluta, porque declarável de ofício, dispensa o rito processual das exceções. 3 — Agravo regimental desprovido. TST, SDI, AG-RR-29.990/91.8, *in* DJU 5.5.95, p. 12.137.

Art. 801. O juiz, presidente ou vogal, é obrigado a dar-se por suspeito, e pode ser recusado, por algum dos seguintes motivos, em relação à pessoa dos litigantes:

a) inimizade pessoal;

b) amizade íntima;

c) parentesco por consagüinidade ou afinidade até o terceiro grau civil;

d) interesse particular na causa. (V. arts. 135 e seg. CPC).

Parágrafo único. Se o recusante houver praticado algum ato pelo qual haja consentido na pessoa do juiz, não mais poderá alegar exceção de suspeição, salvo sobrevindo novo motivo. A suspeição não será também admitida, se do processo constar que o recusante deixou de alegá-la anteriormente, quando já a conhecia, ou que, depois de conhecida, aceitou o juiz recusado ou, finalmente, se procurou de propósito o motivo de que ela se originou.

NOTA

1) *"O fundamento da suspeição, no processo, é a falibilidade do espírito humano e a contingência do julgador" — com estas palavras lapidares,* Russomano *abre seu comentário ao artigo em epígrafe ("Comentários à CLT", II tomo, pág. 877, 13ª ed., 1990). O comportamento de um juiz numa causa — à semelhança do que ocorre com qualquer mortal — sofre a influência de muitos fatores e, dentre eles, sobrelevam os que o legislador reuniu no "caput" do artigo sob estudo. Em presença das hipóteses supra, deve o juiz, tomar a iniciativa de declarar-se suspeito. Se não o fizer, poderá ser recusado pela parte, mediante a oposição de uma exceção de suspeição. O julgador não mais poderá ser recusado pela parte que, tendo ciência do motivo da suspeição, não a argüiu no primeiro momento em que teve oportunidade de falar nos autos e consentiu na prática do ato processual.*

2) *Com apoio no art. 310, do CPC, pode o juiz, liminarmente, indeferir a petição da exceção de incompetência, quando manifestamente improcedente. É dado ao excipiente reapresentar a exceção no recurso à instância superior.*

3) *A exceção de suspeição é oposta apenas em relação às pessoas dos litigantes. Esqueceu a lei trabalhista a pessoa do procurador. Não imitou o Código de Processo Civil que, no art. 134, considera fundada a suspeita de parcialidade do juiz quando parente, consangüíneo ou afim, de alguma das partes ou de seus procuradores até o terceiro grau. Temos para nós que, provado o parentesco do juiz com o procurador de uma das partes, estará caracterizada a suspeição de parcia-lidade. No caso, aplicar-se-á ao processo trabalhista a regra do Código de Processo Civil.*

4) *O parágrafo único, do artigo transcrito, deixa claro que a parte deverá argüir a exceção de suspeição quando teve conhecimento do motivo que lhe serve de origem. O instante em que teve ciência do fato pode ser anterior ou posterior à audiência em que se constitui a instância.*

A nosso ver, não é exaustiva a lista das causas de suspeição contida no artigo em epígrafe. São admitidas outras situações que geram a impossibilidade de o Juiz continuar instruindo a ação. O art. 135, do CPC, faz remissão a hipóteses esquecidas pela CLT e que podem importar na suspeição (causa subjetiva) ou impedimento (causa objetiva) do Juiz: a) alguma das partes for credora ou devedora do juiz, de seu cônjuge ou de parentes destes, em linha reta ou na colateral, até o terceiro grau; b) herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de alguma das partes; c) dádivas recebidas antes ou depois de iniciado o processo, aconselhar alguma das partes ou administrar meios para atender às despesas do litígio; d) motivo íntimo.

5) *O dispositivo em foco não distingue se o parentesco há de ser legítimo ou não.*

JURISPRUDÊNCIA

1) A imparcialidade do juiz constitui pressuposto de constituição e desenvolvimento válido da relação processual. A participação em decisão de juiz que se dera por suspeito inquina de nulidade absoluta o julgamento. Recurso ordinário provido para, acolhendo preliminar de nulidade argüida, anular o v. acórdão recorrido e determinar o retorno dos autos ao Tribunal de origem para que outro julgamento seja proferido sem o vício da suspeição. TST, SBDI-2, ROME 336.882/97.6, *in* Rev. LTr 64-01/66.

2) Exceção de incompetência. Argüição posterior ao julgamento do recurso. Indeferimento liminar. A exceção de incompetência suscitada após o julgamento do recurso não encontra amparo legal, pois, uma vez esgotada a competência jurisdicional do órgão julgador, nova manifestação somente se viabiliza na ocorrência de vícios sanáveis através de Embargos Declaratórios ou, de ofício, na hipótese de inexatidões materiais ou erro de cálculo. O indeferimento liminar tem apoio nos arts. 836 da CLT e 463 do CPC. TST, SDI, AG-AI 47201/92.8, *in* DJU 3.6.94, p. 14.013.

3) Exceção. Suspeição. Juiz. Advogado. Inimizade. Inimizade com o advogado. Hipótese que não se enquadra em qualquer dos permissivos legais. Não conhecimento, com o conseqüente arquivamento, por inteligência dos artigos 135 do CPC, 801 da CLT e do art. 81 do RITRT 15ª Região. TRT, 15ª Reg., 5ª T., ES 31.495/98-7, *in* Rev. LTr 64-01/77 (janeiro de 2000).

4) Nenhuma boa razão existe para distinguir-se a atuação do juiz na jurisdição contenciosa ou graciosa da atuação na jurisdição puramente administrativa, no que tange ao impedi-

mento e à suspeição, campo dominado inteiramente pelos princípios da ética e da moral. Invocando-se o disposto no art. 135, inciso V, do CPC, tem-se como boa regra para a declaração de suspeição, a de que é suspeito Juiz que tem pleito administrativo igual ao que vai julgar. TST, OE, RO-MS- 226.394/95.2, *in* Rev. LTr 61-06/750 (junho de 1997).

5) Mandado de Segurança. Magistrado que tem interesse particular na solução da lide não pode participar de seu julgamento sob pena de nulidade. Art. 801, da CLT. TST, OE, RO-MS-99.243/93.6, *in* DJU 16.6.95, p. 18.438.

Art. 802. Apresentada a exceção de suspeição, o juiz ou Tribunal designará audiência, dentro de 48 horas, para instrução e julgamento da exceção.

§ 1º Nas Varas do Trabalho e nos Tribunais Regionais, julgada procedente a exceção de suspeição, será logo convocado, para a mesma audiência ou sessão, ou para a seguinte, o suplente do membro suspeito, o qual continuará a funcionar no feito até decisão final. Proceder-se-á da mesma maneira quando algum dos membros se declarar suspeito.

§ 2º Se se tratar de suspeição de Juiz de Direito, será este substituído na forma da organização judiciária local.

NOTA

1) *A exceção de suspeição pode ser declarada "ex officio". Aí, deve-se proceder à imediata substituição do juiz. Caso o juiz não reconheça, espontaneamente, seu impedimento, a parte oferecerá a exceção de suspeição, o que obrigará o juiz a designar audiência, dentro de 48 horas, para instrução e julgamento. Se a sentença rejeitar a exceção, o processo tem prosseguimento normal, cabendo ao interessado pedir o reexame da matéria em grau de recurso. Se o Tribunal acolher a exceção de suspeição, repelida em primeira instância, mandará os autos ao substituto legal do juiz, e este será condenado nas custas. Entendemos que, no caso, todos os atos, praticados pelo juiz considerado suspeito, serão anulados.*

2) *É aplicável ao processo do trabalho a norma do art. 138, do CPC. Motivos de impedimento e suspeição podem ser argüidos contra membro do Ministério Público do Trabalho, serventuário de justiça, perito, assistentes técnicos e intérpretes. O incidente será processado em separado e sem suspensão da causa. Nos Tribunais compete ao relator julgar o incidente.*

3) *Estamos em que a sentença prolatada por Juiz impedido e passada em julgado pode ensejar ação rescisória, por ser violadora da lei.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Exceção de Suspeição. Sem Julgamento. Havendo sido levantada exceção de suspeição do MM. Juiz Presidente da JCJ, no prazo e na forma, ele deve ser julgado como previsto no art. 802 da CLT. Recurso provido. TST, 1ª T., RR-131.385/94.0, *in* DJU 24.3.95, p. 6.942.

SEÇÃO VII

Dos Conflitos de Jurisdição

Art. 803. Os conflitos de jurisdição podem ocorrer entre:

a) Varas do Trabalho e Juízes de Direito investidos na administração da Justiça do Trabalho;

b) Tribunais Regionais do Trabalho;

c) Juízos e Tribunais do Trabalho e órgãos da Justiça Ordinária.

NOTA

1) *A matéria do artigo em epígrafe foi equivocadamente denominada de "conflito de jurisdição", o qual só se manifesta entre dois Estados. A designação é a de conflito de competência. Aliás, o novo Código de Processo Civil de 1973 adotou semelhante nomenclatura. Em seu art. 115, é dito que "há conflito de competência: I — quando dois ou mais juízes se declaram competentes; II — quando dois ou mais juízes se consideram incompetentes; III — quando entre dois ou mais juízes surge controvérsia acerca da reunião ou separação de processos". É o conflito positivo, quando ambos os juízes se consideram competentes e, negativo, quando se declaram pela incompetência.*

2) *A Consolidação passou ao largo do conflito de atribuição, isto é, o conflito entre o Poder Judiciário e autoridades administrativas. Na ocorrência de um conflito dessa espécie, é mister recorrer ao art. 124, do CPC: "Os regimentos internos dos tribunais regularão o processo e julgamento do conflito de atribuições entre autoridade judiciária e autoridade administrativa".*

3) *É o conflito de competência negativo quando ambas as partes negam competência para conhecer e julgar o feito e positivo quando ocorre o oposto.*

Se o conflito se manifesta entre uma Varas do Trabalho e um Juiz do Direito com investidura trabalhista, cabe ao respectivo Tribunal Regional dirimir a controvérsia. A este Tribunal cabe, também, resolver conflito entre suas Turmas.

A teor da Lei n. 7.701/88, se o conflito envolver dois Tribunais Regionais devido a um dissídio coletivo, compete à Seção Especializada de Dissídios Coletivos do TST (art. 2º, I). Se o conflito for entre juízes do trabalho e entre juízes de direito ou juízes federais, a competência, no caso, é do Superior Tribunal de Justiça.

4) *O pleno do TST, pela Resolução n.101, de 5.10.2000 (*in *DJU de 3.11.00, p. 1) aprovou a Instrução Normativa n. 17, assentando que se aplica ao processo do trabalho o art.120 do CPC, com redação dada pela Lei n. 9.756/98: havendo jurisprudência dominante do tribunal sobre a questão suscitada no conflito de competência, positivo ou negativo, o relator poderá decidir de plano, cabendo agravo regimental no prazo de oito dias, contado da intimação às partes, para o órgão recursal competente.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Conflito de competência. Pedido de vantagens previstas na Consolidação das Leis do Trabalho — CLT e verbas estatuárias da Lei n. 8.112/90. A competência da Justiça Federal se impõe para o conhecimento e julgamento do pedido em relação às verbas estatuárias e à Justiça do Trabalho a apreciação do pedido relativo às verbas originadas da relação trabalhista anterior à instituição do regime estatutário. STJ, 3ª Seç., CC-9542/5, *in* DJU 20.2.95, p. 3.116.

1.1) Súmula n. 33, do STJ — Conflito de competência. Incompetência relativa. Tratando-se de incompetência relativa, não pode o Juiz, de ofício, declarar-se incompetente.

2) Conflito de competência. Ação declaratória de nulidade de registro sindical. Competência da Justiça Estadual, por não se controverter sobre questão trabalhista, e pela ausência da União, entidade autárquica ou empresa pública federal, na relação processual. Procedência do conflito. STJ, 1ª Seção, CC n. 1883, *in* DJU 20.5.91, p. 6.503.

3) Conflito de competência. Mandado de segurança. É irrelevante a matéria discutida para fins de competência. Em sede mandamental o critério para a fixação da competência se define pela hierarquia da autoridade apontada como coatora. Jurisprudência desta Eg. Suprema Corte. Conflito conhecido para declarar a competência do Juízo de Direito. STJ, 3ª Seção, CC-10977, *in* DJU 14.10.96, p. 38.923.

4) CC. Constitucional. Competência. TRT/Juiz Federal. A JCJ, proferindo sentença, resta exaurida sua jurisdição. Ao TRT cabe, no recurso, se achar que houve incompetência, anular julgado. Em seguida, suscitar o conflito. Se não for anulada a sentença e o juiz federal for compelido a prolatar outra, haverá duas sentenças, o que é impossível. STJ, 3ª Seç., CC- 11.426-8, *in* DJU de 12.8.97, p. 36.256.

5) Competência. Trabalhista. Conflito. Se, não obstante decisão em contrário de Tribunal Regional do Trabalho, o Juiz de Direito não admite a competência para causa trabalhista, ao fundamento de não se achar investido de jurisdição trabalhista, há conflito, incumbindo ao Superior Tribunal de Justiça dirimi-lo. Contratação e prestação laboral ocorridas em municípios que sedia Comarca e não tem Junta Conciliação e Julgamento, sendo, no entanto, abrangido pela jurisdição de Junta situada em outro município. Competência desta para o processo e julgamento da reclamatória. Conflito conhecido, declarando-se a competência da JCJ de Serra Talhada/PE. STJ, 1ª Seç., CC-14.021/8, *in* DJU 11.9.95, p. 28.774.

6) Conflito de competência. Juiz de Direito investido de jurisdição laboral. Junta de Conciliação e Julgamento. Competência para dirimir o conflito. 1. A teor da Súmula n. 180/STJ e de precedente desta Corte, compete ao Tribunal Regional do Trabalho dirimir o conflito de competência estabelecido entre o Juiz de Direito a quem se pretende atribuir atividade jurisdicional trabalhista e a Junta de Conciliação e Julgamento, ambos localizados na mesma região e subordinados ao mesmo Tribunal Laboral. 2. Conflito de competência não conhecido, determinando-se a remessa dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. STJ, 2ª Seç., CC 21.070, *in* DJU de 31.8.98, p. 7.

Art. 804. Dar-se-á conflito de jurisdição:

a) quando ambas as autoridades se considerarem competentes;

b) quando ambas as autoridades se considerarem incompetentes.

NOTA

1) *O artigo alude aos conflitos de competência negativos e positivos.*

Surge o conflito positivo de competência quando um processo, sob a direção de um juiz, é avocado por outro ou quando, proferindo despacho em ação conexa ou continente, dá-se por competente sem que o outro reconheça sua própria incompetência. Os casos mais comuns de conflito de competência positivo são: um juiz discorda de outro que avocou processo sob sua responsabilidade; ações conexas ou continentes tramitam por Juízos diferentes e carecem de sentença única; dois juízes, ao mesmo tempo, determinam o apensamento de processos, que ambos julgam ser de sua competência. No art. 809 é indicado o rito do julgamento desse conflito pelo Tribunal.

O conflito negativo de competência configura-se quando os dois juízes se confessam incompetentes. Tanto pode decorrer da argüição de exceção de incompetência feita pela parte como de sua declaração ex officio.

Não se dá conflito de competência entre autoridades que tenham graus diferentes na hierarquia judiciária.

Art. 805. Os conflitos de jurisdição podem ser suscitados:

a) pelos juízes e Tribunais do Trabalho;

b) pelo procurador-geral e pelos procuradores regionais da Justiça do Trabalho;

c) pela parte interessada, ou o seu representante.

NOTA

1) *Não deve o juiz suscitar conflito de jurisdição "ex ratione loci". Nos casos de "ratione materiae" e "ratione personae" deve fazê-lo porque são casos de competência absoluta. Na primeira hipótese isso não é admissível, por ser prorrogável a competência em razão do lugar.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 10, do STJ — Instalada a Junta de Conciliação e Julgamento, cessa a competência do juiz de direito em matéria trabalhista, inclusive para a execução das sentenças por ele proferidas.

2) Súmula n. 180, do STJ — Na lide trabalhista, compete ao Tribunal Regional do Trabalho dirimir conflito de competência verificado, na respectiva região, entre Juiz Estadual e Junta de Conciliação e Julgamento.

3) Súmula n. 59, do STJ — Não há conflito de competência se já existe sentença com trânsito em julgado, proferida por um dos juízos conflitantes.

Art. 806. É vedado à parte interessada suscitar conflitos de jurisdição quando já houver oposto na causa exceção de incompetência.

Art. 807. No ato de suscitar o conflito deverá a parte interessada produzir a prova de existência dele.

Art. 808. Os conflitos de jurisdição de que trata o art. 803 serão resolvidos:

a) pelos Tribunais Regionais, os suscitados entre Varas do Trabalho e entre Juízes de Direito, ou entre umas e outras, nas respectivas regiões;

b) pelo Tribunal Superior do Trabalho, os suscitados entre Tribunais Regionais, ou entre Varas e Juízos de Direito sujeitos à jurisdição de Tribunais Regionais diferentes;

c) revogada pelo DL 9.797, 9.9.46, DOU 11.9.46, LTr 10/260;

d) pelo Supremo Tribunal Federal, os suscitados entre as autoridades da Justiça do Trabalho e as da Justiça Ordinária.

NOTA

1) *V. arts. 102, I, "o", 105, I, "d" e "o" e 108, I, "c" todos da Constituição Federal definindo competência do Supremo Tribunal Federal, Superior Tribunal de Justiça e Tribunal Regional Federal para julgar conflitos de competência.*

Art. 809. Nos conflitos de jurisdição entre as Varas do Trabalho e os Juízos de Direito observar-se-á o seguinte:

I — o juiz ou presidente mandará extrair dos autos as provas do conflito e, com a sua informação, remeterá o processo assim formado, no mais breve prazo possível, ao presidente do Tribunal Regional competente;

II — no Tribunal Regional, logo que der entrada o processo, o presidente determinará a distribuição do feito, podendo o relator ordenar imediatamente às Varas e aos Juízos, nos casos de conflito positivo, que sobrestejam o andamento dos respectivos processos, e solicitar ao mesmo tempo, quaisquer informações que julgue convenientes. Seguidamente será ouvida a Procuradoria, após o que o relator submeterá o feito a julgamento, na primeira sessão;

III — proferida a decisão será a mesma comunicada, imediatamente, às autoridades em conflito, prosseguindo no foro julgado competente.

Art. 810. Aos conflitos de jurisdição entre os Tribunais Regionais aplicar-se-ão as normas estabelecidas no artigo anterior.

Art. 811. Nos conflitos suscitados na Justiça do Trabalho entre as autoridades desta e os órgãos da Justiça Ordinária, o processo do conflito, formado de acordo com o inciso I do art. 809, será remetido diretamente ao presidente do Supremo Tribunal Federal.

Art. 812. Revogado pelo Decreto-lei n. 9.797, de 9.9.46, DOU 11.9.46, LTr 10/260.

NOTA

1) *O conflito de competência pode ser levantado tanto pelo reclamante como pelo reclamado.*

2) *Dispõe o art. 105, inciso I, da CF "que compete ao Supremo Tribunal Federal processar e julgar, originariamente, os conflitos de jurisdição entre o Superior Tribunal de Justiça e quaisquer tribunais, entre Tribunais Superiores ou entre estes e qualquer outro tribunal.*

Consoante a alínea "d", do inciso I do art. 105, também da Lei Maior, compete ao Tribunal Superior de Justiça processar e julgar originariamente os conflitos de jurisdição entre quaisquer tribunais, ressalvado o preceituado na regra constitucional acima referida, bem como entre tribunal e juízes a ele não vinculados e entre juízes vinculados e tribunais diversos.

O Superior Tribunal de Justiça perfilha entendimento, já sumulado, de que é da competência do Tribunal Regional do Trabalho conhecer e julgar conflito de competência entre Juízes de Vara do Trabalho e Juiz de Direito com investidura trabalhista. Ver Súmula n. 180, do STJ, no art. 805.

3) *O pedido relativo a conflito é suscetível de ser provado, mas a correspondente petição já deve estar instruída, de maneira a impedir sua rejeição liminar.*

4) *É imprescindível, à caracterização do conflito de jurisdição que as causas ainda estejam pendentes.*

Se uma delas já estiver julgada, a sentença é passível de modificação mediante recurso, e nunca através de conflito de jurisdição, cuja função, como ninguém questiona, é preventiva.

JURISPRUDÊNCIA

1) Tratando-se de conflito entre Juízes vinculados a Tribunais diferentes, a competência é do STJ por força do art. 105, I, letra *d, in fine*, da CF/88. TRT, 7ª R., CC-1.403/96, *in* Rev. LTr 60-11/1539 (novembro de 1996).

SEÇÃO VIII

Das Audiências

Art. 813. As audiências dos órgãos da Justiça do Trabalho serão públicas e realizar-se-ão na sede do Juízo ou Tribunal em dias úteis previamente fixados entre 8 e 18 horas não podendo ultrapassar cinco horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente.

§ 1º Em casos especiais, poderá ser designado outro local para a realização das audiências, mediante edital afixado na sede do Juízo ou Tribunal, com a antecedência mínima de 24 horas.

§ 2º Sempre que for necessário, poderão ser convocadas audiências extraordinárias, observado o prazo do parágrafo anterior.

NOTA

1) *Diz o art. 770, desta Consolidação, que os atos processuais devem ser praticados entre as 6 e 20 horas, ao passo que o artigo em epígrafe estatui que as audiências se realizarão, em dias úteis, entre 8 e 18 horas. Não existe qualquer conflito entre os dois dispositivos consolidados. O primeiro — o 770 — é genérico, abrange todos os atos processuais e, no*

caso particular das audiências, têm elas de realizar-se, apenas, entre 8 e 18 horas. Outros atos processuais podem ser cumpridos no horário estipulado no art. 770.

2) *As audiências, de ordinário, têm como local a sede do Juízo ou Tribunais, mas, em casos especiais, a critério do juiz ou do Tribunal, outro local pode ser escolhido, mediante edital afixado na sede da Vara ou do Tribunal, com antecedência mínima de 24 horas. Observado este mesmo prazo, poderão ser convocadas audiências extraordinárias. A audiência, ressalvados os casos que admitem segredo de justiça, é pública. Se a audiência for realizada privadamente, sem a prévia justificação do juiz, é ela suscetível de anulação.*

3) *A audiência é um ato processual que se realiza sob a direção do juiz de direito ou do juiz do trabalho. Nela se verificam os debates orais, a colheita da prova oral, as informações dos peritos e assistentes técnicos sobre o exame feito e, por derradeiro, a sentença. Tem a audiência uma dupla finalidade: conciliação das partes e, em caso de insucesso, a instrução que leva ao julgamento.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Indeferimento do pedido de adiamento da audiência por ausência justificada do advogado. Cerceamento de defesa. O indeferimento do pedido de adiamento da audiência, por ausência justificada do advogado, constitui cerceamento de defesa, face ao que dispõe o art. 453, II, do CPC e considerando o direito da parte de poder estar acompanhada de seu advogado na audiência. TST, 4ª T., RR-197.336/95.9, *in* DJU 14.11.96, p. 44.743.

2) Caracteriza-se o cerceamento do direito de defesa, ensejando nulidade processual, a aplicação de pena de confissão ficta, quando a parte se retira do recinto, após providenciar a devida certidão, ante o atraso do juiz por mais de 15 minutos do início da sessão. TRT, 19ª R. Pleno, RO-95624692-69, *in* Rev. LTr 61.04/563 (abril de 1997).

Art. 814. Às audiências deverão estar presentes, comparecendo com a necessária antecedência, os escrivães ou chefes de Secretaria.

Art. 815. À hora marcada, o juiz do trabalho declarará aberta a audiência, sendo feita pelo chefe de Secretaria ou escrivão a chamada das partes, testemunhas e demais pessoas que devam comparecer.

Parágrafo único. Se, até 15 minutos após a hora marcada, o juiz ou presidente não houver comparecido, os presentes poderão retirar-se, devendo o ocorrido constar do livro de registro das audiências.

Art. 816. O juiz do trabalho ou de direito manterá a ordem nas audiências, podendo mandar retirar do recinto os assistentes que a perturbarem.

Art. 817. O registro das audiências será feito em livro próprio, constando de cada registro os processos apreciados e a respectiva solução, bem como as ocorrências eventuais.

Parágrafo único. Do registro das audiências poderão ser fornecidas certidões às pessoas que o requererem.

NOTA

1) *O chefe de secretaria da Vara do Trabalho tem, hoje, a denominação de diretor de secretaria.*

2) *É a audiência um ato solene. Todos os que dela participam devem conservar-se em posição respeitosa. O poder de polícia do juiz autoriza-o a mandar retirar-se do recinto quem tiver comportamento impróprio, inconveniente. Com apoio no inc. III do art. 445, do CPC, pode requisitar força policial para que sua ordem seja cumprida. Não é raro a sala de audiência ser acanhada e não comportar muitas pessoas além daquelas que, necessariamente, participam do ato. Nada impede que o juiz, para dominar o tumulto que facilmente se estabelece na sala, ordene a evacuação do recinto, tendo a cautela de conservar aberta a porta da sala, a fim de que a audiência não perca a publicidade, que é uma de suas características essenciais.*

3) *Formalidade essencial à abertura da audiência é o pregão das partes. Há nulidade quando a parte provar que não se cumpriu essa formalidade. Deve o juiz, na abertura da audiência, verificar preliminarmente se as partes foram notificadas de forma regular e as testemunhas intimadas.*

4) *Dispõe o art. 451, do CPC, que, ao iniciar a instrução, o juiz, ouvidas as partes, fixará os pontos controvertidos sobre que incidirá a prova.*

5) *O prazo consignado no art. 815 foi alterado pelo inciso XX, do art. 7º, da Lei n. 8.906/94 (Estatuto da Advocacia) em relação ao advogado — "verbis": (tem ele o direito de) "retirar-se onde se encontre aguardando pregão para ato judicial, após 30 (trinta) minutos do horário designado e ao qual ainda não tenha comparecido a autoridade que deva presidir a ele, mediante comunicação protocolizada /em Juízo".*

Em obediência a esse preceito, o advogado, ao retirar-se, faz comunicação escrita à autoridade retardatária, protocolizando-a na secretaria da Vara ou do Tribunal.

JURISPRUDÊNCIA

1) Comparecimento à audiência pela parte. Atraso. O art. 815, parágrafo único da CLT assegura às partes o direito de se retirarem do local da audiência após quinze minutos de atraso do juiz. As partes devem comparecer no horário marcado, pois não existe norma legal que autorize a tolerância, porque a discussão a esse respeito seria motivada por critérios meramente subjetivos. Não ficou, pois, demonstrada a ofensa ao art. 5º, LV, da Carta Magna. TST, 1ª T., RR 326.036/96.8, *in*, DJU de 3.12.99, p. 132.

2) Não há, na legislação processual trabalhista, norma que assegure à parte o direito de comparecer com atraso à audiência. A jurisprudência do TST tem-se sedimentado no sentido de que não são aceitáveis os atrasos ainda que pequenos, salvo quando devidamente justificados, e que a tolerância de 15 minutos de que trata o art.815, parágrafo único, da CLT, é concedida pela Lei ao Juiz e não às partes. TST, SBDI1, E-RR 323.423/1996.2, *in* DJU de 8.6.2001, p. 504.

SEÇÃO IX

Das Provas

Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

NOTA

1) *Discute-se, em doutrina, a natureza do instituto da prova.*

Lessona, Chiovenda, Prieto-Castro, Guasp e Vichinski *defendem sua natureza processualista;* Rosenberg, Nikisch, Castro Mendes *e outros adotam posição oposta, isto é, sustentam a natureza materialista.*

Há, entre nós, quem afirme ter o Código de Processo Civil chamado a si a regulamentação geral do instituto, fazendo perder todo valor os dispositivos do Direito Material sobre o assunto. Assim, nessa linha de raciocínio, os arts. 129 "usque" 144, do Código Civil, cederam seu lugar ao que se contém no CPC (arts. 130, 332 até 443). Em primeiro lugar, queremos frisar que o Direito Processual, mais do que qualquer outro ramo do direito, estuda sistemática e profundamente o instituto da prova para fixar suas finalidades, sua forma e seus fins. Apesar disso, nossa posição perante a matéria não é radical. No momento da formação de um ato jurídico, criam as partes certas provas (que qualificamos de pré-constituídas) que resguardam os direitos decorrentes desse mesmo ato e espancam dúvidas, no espírito de terceiros, antes de qualquer aprecia-ção judicial. A prova pré-constituída contribui para a segurança do ato jurídico. É ela útil num eventual litígio submetido à Justiça.

Em face dessas considerações, concluímos que o instituto da prova interessa, a um só tempo, ao Direito Material e ao Direito Processual. Não aceitamos, portanto, a assertiva de que o novo Código de Processo Civil revogou as disposições do Código Civil pertinentes à prova dos atos jurídicos. De conformidade com o disposto no art. 157 do CPC, só pode ser juntado ao processo documento vazado em idioma estrangeiro se acompanhado de sua versão para o vernáculo feita por tradutor juramentado. Tais documentos, segundo a Lei n. 6.015/73, alterada pela Lei n. 6.063/74, só surtem efeito em relação a terceiros, os documentos de origem estrangeira acoplados a traduções, depois de inscritos no Registro de Títulos e Documentos.

A prova pericial é feita nos casos cuja elucidação dependa de pronunciamento de técnicos. "Verbi gratia": nos processos em que se postula o adicional de insalubridade.

Com o propósito de esclarecer fato ou circunstância de interesse ao julgamento do feito, o art. 440 do CPC autoriza o Juiz, de ofício ou a pedido da parte, inspecionar pessoas ou coisas.

2) *A prática dos atos de prova é feita na fase do processo chamada instrução e na qual se faz a reconstrução e o retrospecto dos episódios e circunstâncias que originaram o conflito de interesses. No processo trabalhista, essa fase tem início com o recebimento, pelo juiz, da petição inicial. O objeto da prova ("thema probandum") são os fatos cuja autenticidade tem de ser demonstrada para que o juiz forme sua convicção. Reza o art. 334, do CPC, que "não dependem de prova os fatos: notórios, afirmados por uma parte e confessados pela parte contrária; admitidos no processo, como incontroversos; em cujo favor milita presunção legal de existência ou de veracidade".*

Fato notório — "notoria non egent probatione" — tem caráter geral, do conhecimento de todos. Se se tratar de algo que só um círculo fechado conhece, não se pode classificar, a rigor, como um fato notório. As controvérsias em torno do tema permanecem bem vivas e acaloradas, porque sua conceituação não é clara. O conceito de fato notório serve de instrumento na pesquisa da verdade. De qualquer modo, um fato para ser notório não exige qualquer prova. Se o exigir, deixa de ser notório. Para Frederico Marques *("Manual de Direito Processual Civil", II tomo, pág. 177, Ed. Saraiva, 1974) "fato notório é o constituído por verdades geralmente reconhecidas por se referir o fato a uma situação territorial ou geográfica, ou a acontecimento histórico "urbe et orbi" admitido e ainda por tratar-se de fatos axiomáticos, evidentes e indiscutíveis; é, em suma, o fato insuscetível de ser negado, na sua existência". Lembra, o ilustre mestre paulista, que a notoriedade de um fato pode exigir prova quando a notoriedade vem exigida em lei, como elemento determinante do direito. Trata-se, indulgentemente, de uma exceção à regra de que o notório não precisa ser provado.*

Fato incontroverso é aquele alegado por uma parte e não impugnado pela outra. Na revelia do reclamado, reputam-se verdadeiros os fatos narrados pelo reclamante, como também o serão quando o reclamado não os negar ou refutar na contestação. Em suma, o fato é incontroverso: quando a parte contrária o aceita; se a parte sobre ele não se pronuncia na contestação; quando sua existência é conseqüência de uma manifestação da parte contrária; quando o é por sua própria natureza.

A presunção legal de existência ou de veracidade de um fato deriva da existência de instrumento ou documento com força probante.

O Juiz forma sua convicção com fundamento na prova dos fatos. É a prova direta. Quando, porém, ele parte de um fato conhecido para chegar a um outro ignorado, temos a presunção. Em suma, presunção é a conclusão que o Juiz tira de fatos acessórios ou conhecidos para sustentar a existência ou verdade do fato principal que deseja provar. As presunções legais absolutas ("juris et de iure") dispensam qualquer prova e nenhuma outra se lhe pode opor. Presunção relativa ("iuris tantum") pressupõe a verdade do fato alegado, mas admite prova em contrário.

3) *Consoante o art. 355, do CPC, o juiz pode ordenar que a parte exiba documento ou coisa que se ache em seu poder. No pedido, a parte interessada tem de individuar o documento ou coisa, apontar a finalidade da prova e indicar as circunstâncias em que se funda para afirmar que o documento ou a coisa existem e que se acham em poder da parte contrária. Serão admitidos como verdadeiros os fatos que, por meio de documento à parte, pretendia provar, se o requerido não fizer a exibição nem fizer qualquer declaração a respeito no prazo de cinco dias (art. 357, do CPC), ou se a recusa for havida como ilegítima. A exibição judicial pode ser procedimento preparatório da ação segundo o disposto no art. 844, do CPC.*

4) *O artigo em epígrafe tem seu correspondente no art. 333, do CPC. É o ônus da prova que* Kisch *chama de necessidade de provar para vencer ("Elementos de Derecho Procesal Civil", pág. 205, 1940). O "onus probandi" é um dos problemas fundamentais do processo. Reúne o art. 333, do CPC (combinado com os arts. 319 e 326), os princípios do ônus da prova. Antes de mais nada, observemos que a distribuição desse encargo tem de atender a um critério casuístico, correlacionado com a natureza do fato alegado. Deve o autor provar a existência de fato constitutivo do seu direito. Constitutivo é o fato que produziu os efeitos jurídicos procurados pela parte. "Onus probandi est qui dixit". Se o réu ou reclamado conhece fato capaz de impedir, modificar ou extinguir o direito invocado pelo reclamante, cabe-lhe fazer a necessária prova. Não basta o reclamado negar o alegado por seu opoente. Cabe-lhe provar qualquer fato capaz de destruir, modificar ou impedir as alegações feitas pela parte adversa.*

É a prescrição um fato extintivo de direitos. Cabe ao reclamado prová-la.

Fato impeditivo pode ser a alteração de um contrato de trabalho por quem não tinha poderes para fazê-lo e o empregado tinha ciência da circunstância. Modificativo é aquele fato capaz de alterar a pretensão do reclamante, como ocorre no pedido de pagamento integral de férias e ficar provado que, no período de aquisição desse direito, o empregado — devido as faltas injustificadas — tinha direito, apenas, a 15 dias de repouso.

5) *O parágrafo único, do art. 333, do CPC, admite a inversão do ônus da prova por via convencional, desde que se trate de direito disponível ou que não torne excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito. A norma não se aplica ao processo trabalhista. Não atende ao espírito do Direito do Trabalho e que é o de proteger o trabalhador contra os abusos do mais forte economicamente — o empregador.*

6) *A Seção IX do Capítulo II do Título X, desta Consolidação — arts. 818 "usque" 830 — não é taxativa sobre as espécies de provas que podem ser produzidas no processo trabalhista (depoimento das partes e testemunhas: documentos e perícias). Não o é, também, o art. 332, do CPC: "todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, são hábeis para provar a verdade dos fatos, em que se funda a ação ou a defesa". O desenvolvimento acelerado da tecnologia está fazendo surgir, todos os dias, novos meios e processos de provar a verdade dos fatos. Seria distanciar-se dessa realidade estabelecer que os meios de prova, no Direito Processual, devam ser aqueles citados expressamente em lei. Ao admitir qualquer qualidade de prova, a lei só impõe uma restrição: a que não for moralmente legítima, será rejeitada.*

7) *É a coisa julgada um meio de prova oponível entre as partes. De notar, porém, que o que transita em julgado é a conclusão da sentença e não os acontecimentos ou as circunstâncias que afirmou serem verdadeiros.*

É a coisa julgada ou sentença irrecorrível um instituto que instila segurança nas relações em sociedade. Sem ele, as decisões judiciais não dariam a ninguém a certeza de que seu direito era real.

Há coisa julgada formal e coisa julgada material. São aspectos diferentes do mesmo instituto, mas intimamente relacionados.

Coisa julgada material é a eficácia que torna imutável e indiscutível a sentença. Inadmite discutir-se, noutro processo, o que já foi decidido naquele em que a sentença foi proferida. Coisa julgada material não é constitutiva de novo direito; impede, apenas, que outro Juiz possa conhecer e julgar o que já se decidiu e se transformou em "res iudicata".

No dizer de Fairen Guillen ("Doctrina General del Derecho Procesal", Bosch, 1990, p. 515) a coisa julgada formal refere-se ao interior do processo.

8) *Na valoração das provas, inexistindo norma jurídica particular, é dado ao juiz aplicar as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a esta, o exame pericial. É o que estatui o art. 335, do CPC, perfeitamente aplicável ao processo trabalhista, pois não lhe contraria qualquer princípio ou característica peculiar. De certa maneira, é uma exceção à regra "quod non est in actis non est in mundo". O dispositivo consagra a teoria das máximas gerais de experiência, as quais produzem presunções decorrentes do que acontece comumente. Como se vê, no silêncio da lei, a máxima adquire o papel de fonte formal do Direito.*

9) *Diz o art. 339, do CPC, que ninguém se exime do dever de colaborar com o Poder Judiciário para o descobrimento da verdade. E, ao assunto, aduz o art. 341 do mesmo Código, que compete ao terceiro, em relação a qualquer pleito, informar ao juiz os fatos e as circunstâncias de que tenha conhecimento e exibir coisa do documento que esteja em seu poder. Ambos os preceitos se referem a qualquer pessoa, civil ou militar, funcionário público ou não, tenha ou não interesse na lide. Consoante o inciso XIX, do art. 7º, da Lei n. 8.906/94 (Estatuto da Advocacia) tem o advogado o direito de "recusar-se a depor como testemunha em processo no qual funcionou ou deva funcionar, ou sobre fato relacionado com pessoa de quem seja ou foi advogado, mesmo quando autorizado ou solicitado pelo constituin-te, bem como sobre fato que constitua sigilo profissional". Em se tratando de regra especial, sobrepõe-se à regra geral, encerrada no art. 339, do CPC.*

10) *Dispõe o art. 390, do CPC: "O incidente de falsidade tem lugar em qualquer tempo e grau de jurisdição, incumbindo à parte, contra quem foi produzido, suscitá-lo na contestação ou no prazo de dez dias, contados da intimação da sua juntada aos autos". O incidente de falsidade é ação declaratória incidental e, por isso, o art. 392, do CPC, em lugar de falar em intimação da parte que produziu o documento, deveria dizer "citação". Sua argüição sempre suspende o processo.*

O art. 390, do CPC, estabelece, com rigidez, prazos para o incidente processual que vimos examinando e isto é estranhável, pois com base nessa falsidade, é dado ao interessado, em prazo muito mais dilatado, rescindir a sentença por meio da ação competente, isto é, a ação rescisória. Ademais, a falsidade de um documento pode comprovar-se só depois de decorrido o prazo de 10 dias. A regra é fazer a argüição "opportuno tempore", mas deve ser ela admitida, depois do prazo legal, se houver motivo relevante. Quando suscitado na primeira instância — perante a Vara do Trabalho — o incidente é processado nos autos principais; será em apenso se provocado no Tribunal Regional ou Superior do Trabalho. Pode ser objeto de argüição de falsidade o depoimento de uma testemunha, pois é ele transformado em documento. Pode sê-lo, também, não só o caso de falsidade material do documento, mas ainda o de falsidade ideológica. O laudo pericial (ver in *"RTJ" n. 40, pág. 227, Mandado de Segurança n. 15.215, STF) é suscetível de anulação pelo incidente em tela. Cabe recurso à instância superior da sentença que julgar o incidente de falsidade. Informa o art. 395, do CPC que é por meio de sentença que se resolve o incidente de falsidade; em sendo sentença, deve admitir o recurso.*

11) *Em consonância com o inciso LVI do art. 5º da CF "são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meios ilícitos".*

Na espécie, o direito anterior é representado pelo art. 332 do Código de Processo Civil, aplicável ao processo trabalhista: "Todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código são hábeis para provar a verdade dos fatos, em que se funda a ação ou a defesa".

Esta norma processual não conflita com a CF e é aplicável, subsidiariamente ao processo trabalhista.

Podemos dizer que o inciso LVI do art. 5º da CF tem aplicação de imediato,e abarca todo e qualquer processo, seja ele administrativo ou judicial, trabalhista ou criminal. O precitado dispositivo do CPC previu, não apenas os meios legais de provas, mas, também, aqueles aceitos pela moral. A licitude da prova é uma das projeções do "due process law".

Na forma do art. 5º., XII, da Constituição Federal, a quebra do sigilo das comunicações telefônicas depende de autorização judicial. Inocorrendo esta, o Supremo Tribunal Federal entende que a escuta telefônica é ilícita, não podendo produzir efeito jurídico algum, que não seja a nulidade da pretensa prova.

12) *Segundo as palavras de Clovis Beviláqua:" A forma é o conjunto de solenidades que se devem observar para que a declaração da vontade tenha eficácia jurídica."*

Todavia, o velho Código Civil já assinalava que "a validade das declarações de vontade não dependerá de forma especial, senão quando a lei expressamente a exigir". (este dispositivo é reproduzido fielmente no art.107 do novo Código Civil).

De ambos os preceitos deflui que desprovida de forma, livre ou especial, a vontade exteriorizada não ganha corpo e, por isso, permanece ignorada.

Ligam-se intimamente a forma do negócio jurídico e a sua prova, embora sejam inconfundíveis.

Enquanto a forma tem por finalidade dar eficácia ao negócio jurídico, a prova demonstra sua existência.

Quanto à prova, preleciona, ainda, Santoro-Passarelli (in "Teoria Geral do Direito Civil", Atlântida, Coimbra, 1967, p. 250): "Prova é a representação ou o indício dum fato, positivo ou negativo. Onde existe a representação do fato, como no documento ou testemunho, fala-se de prova histórica; onde existe um indício do fato, isto é, quando este se infere de ou vários outros fatos, como na presunção; indício de prova, fala-se de prova crítica."

12.1) *PROVA DO NEGÓCIO JURÍDICO E O PROCESSO*

Ainda se discute, no plano doutrinário, a natureza jurídica da prova.

Para Lessona, Chiovenda, Prieto-Castro, Guasp e Vichinski tem ela natureza processualista.

Já Rosemberg, Nikisch, Castro Mendes e outros preferem adotar posição oposta, isto é, afirmam ser o instituto de direito positivo.

Optamos por uma posição eclética ou intermediária.

No momento da formação de um ato jurídico, criam as partes várias provas (que qualificamos de pré-constituídas) tendentes a resguardar os direitos derivados desse mesmo ato e dissipam dúvidas no espírito de terceiros quanto à sua autenticidade, e isso antes de qualquer apreciação judicial.

Se a prova, no direito positivada, tem por fim demonstrar a existência real de um negócio jurídico, ela (a prova), no processo, objetiva formar a convicção do juiz sobre a verdade dos fatos alegados pelas partes.

Anteriormente, os defensores da tese de que a prova é de índole processual, afirmavam que o Código de Processo Civil de 1973, por ser lei posterior derrogara todas as disposições do Código Civil de 1916 sobre a prova dos atos jurídicos.

Esse argumento se esvaziou de verossimilhança, com o advento do Código Civil de 11 de janeiro de 2003.

Para espancar qualquer dúvida do espírito do leitor, sublinhamos que a prova regulada no Código Civil não se confunde com a Código de Processo Civil. Uma e outra têm objetivos distintos.

Neste passo, recordamos o que já escrevemos sobre este aspecto da controvérsia (in "Direito Processual do Trabalho", LTr Ed., 3ª edição, 2002, p. 428) verbis:

"Julgamos oportuno, aqui, relembrar a mudança operada no pensamento de Carnellutti acerca da prova (v. apêndice, escrito por Giacomo P. Augenti, à "La Prueba Civil", de F. Carnellutti, Depalma, Buenos Aires, 1979, p. 213).

De início, o eminente mestre italiano entendia que prova só interessava à teoria do processo.

A partir do 6º volume de suas "Lezioni di Diritto Processuale Civile" — Cedam, 1933, p. 385 do II tomo — até a sua Teoria Generale de Diritto — 9146, p. 322 e seguintes — o pensamento de Carnellutti evoluiu até concluir que das provas tem necessidade normalmente o juiz, mas, delas também podem ter necessidade as partes."

Meio a contragosto, Carnellutti acabou por reconhecer que a prova era um instituto ambivalente: tanto servia ao processo como à comprovação de atos jurídicos praticados pelas partes.

12.2) *OS DOIS CÓDIGOS: DE 1916 E 2003*

No antigo Código, todo o seu Capítulo IV, do Título I, do Livro III, se intitulava "Da forma dos atos jurídicos e da sua prova" (arts.129 usque 144).

Quase todos eles foram mantidos pelo novo Código Civil, com ligeiras alterações redacionais.

Assim, o mais destacado deles — o de n.136 — no novo Código teve seu número modificado para 212 e seu texto é, atualmente, o seguinte:

"Salvo o negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante

I — confissão;

II — documento;

III — testemunha;

IV — presunção;

V — perícia."

A única diferença entre os dois textos está no inciso V. O mais antigo, falava em " exames e vistorias", enquanto o mais novo, em "perícia", a qual, na terminologia processual, compreende exame, vistoria e avaliação.

Sob esse prisma — de redação — temos de reconhecer que o novo Código, no inciso V do art. 212, se mostra mais explícito que o antigo.

Vamos, a seguir, dar realce tão-somente às regras inovadoras do novo Código Civil e que repercutem no Direito do Trabalho positivado e processual.

12.3) *DA CONFISSÃO INEFICAZ*

Reza o art. 213 do Código Civil de 2003 — CC/03 — ad litteram:

" Não tem eficácia a confissão se provém de quem não é capaz de dispor do direito a que se referem os fatos confessados.

Parágrafo único. Se feita a confissão por um representante, somente é eficaz nos limites em que este pode vincular o representado."

Já dizia Paula Batista que a confissão é o ato pelo qual uma das partes afirma o que a outra alega.

É a "probatio probantissima" e pode ser judicial ou extrajudicial.

A primeira, nos termos do art. 349 do Código de Processo Civil "pode ser espontânea ou provocada".

A confissão espontânea, quando requerida pela parte, faz o juiz determinar a lavratura do respectivo termo nos autos; a confissão provocada constará do depoimento pessoal prestado pela parte.

Lê-se, no parágrafo do sobredito dispositivo da lei processual, que "a confissão espontânea pode ser feita pela própria parte ou por mandatário com poderes especiais."

Passemos à confissão extrajudicial, disciplinada pelo CC/03 e que, aqui, nos interessa de modo particular.

Quando é ela feita por escrito, ela equivale, em valor probante, a que é feita em juízo.

Como constitui uma declaração de vontade, a confissão extrajudicial é anulável por outras razões que o CC/03 menciona para invalidar um ato jurídico. Dessarte, estamos admitindo que a confissão é anulável, não apenas com a alegação de erro de fato ou de coação, como estatui o CC/03, mas também pelo dolo, estado de perigo e fraude contra credores.

Caio Mário da Silva Pereira (in "Instituições de Direito Civil", Forense, 12ª edição, 1990, tomo I, p. 422) inclui os outros vícios de consentimento para anular uma confissão:

"A confissão extrajudicial, se reduzida a escrito, tem o mesmo valor probante da que se faz em juízo, mas é atacável com fundamento nos mesmos motivos que conduzem à ineficácia dos atos jurídicos, pois que na sua exteriorização e nos seus elementos se equipara à declaração de vontade."

Percebe o leitor que nossa opinião, sobre o assunto, harmoniza-se com a do renomado jurista.

Estamos em que o "caput" do art. 213, acima transcrito, é de clareza solar: se o confitente não é o titular do direito a que se reporta o fato confessado — de nenhum valor sua confissão.

O art. 116, do CC/03, também cuida do assunto, ainda que em sentido positivo, ao asseverar que "a manifestação de vontade pelo representante, nos limites de seus poderes, produz efeitos em relação ao representado".

"Contrario sensu", é anulável ato praticado pelo gerente de uma empresa que exceda aos poderes de seu mandato ou representação.

Ainda, na esfera do trabalho subordinado, é impugnável a confissão feita por um preposto com contrariedade aos limites dos poderes outorgados pelo empregador. Exemplo: se, na carta de preposição ou no instrumento do mandato, é consignado que deve negar a insalubridade do local de trabalho. Outro exemplo: se da carta de preposição constar que ele deverá negar a prestação de horas extraordinárias e ele as confessa em depoimento na Justiça do Trabalho, deve o defensor da empresa, de imediato, apresentar seu protesto.

Como se vê, com alguma cautela, é aplicável, às relações de trabalho, o que se contém no art. 213 do CC/03.

12.4) *DA CONFISSÃO ANULÁVEL*

Dispõe o art. 214 do CC/03 — verbis:

"A confissão é irrevogável, mas pode ser anulada se decorreu de erro de fato ou de coação."

Já frisamos que a confissão, por ser uma declaração de vontade, é anulável com a invocação, não só do erro de fato e da coação, mas também pelo dolo.

Algumas palavras sobre erro de fato.

Se não nos trai a memória, foi Saleilles quem declarou que o erro corresponde à discordância entre a vontade interna e a vontade declarada. Posteriormente, os autores em geral não discreparam desse entendimento.

Os artigos 138 a 144 do CC/03 são dedicados ao erro ou ignorância.

Deve o erro de fato corresponder ao erro substancial que o CC/03, no art.139, define nos seguintes termos:

"O erro é substancial quando:

I — interessa à natureza do negócio, ao objeto principal da declaração ou a alguma das qualidades a ele essenciais;

II — concerne à identidade ou à qualidade essencial da pessoa a quem se refira a declaração de vontade, desde que tenha influído nesta de modo relevante;

III — sendo de direito e não implicando recusa à aplicação da lei, for o motivo único ou principal do negócio jurídico."

O erro de fato, mencionado no art. 214 acima copiado, equivale efetivamente ao erro substancial definido no supracitado art.139 do CC/03

É este, também, o pensamento de De Plácido e Silva, ao sustentar que têm igual sentido as expressões erro substancial e erro de fato (Vocabulário Jurídico, Forense, 11ª edição, 1991, II tomo, p.184/5).

Informa que o erro de fato consiste "em se ter uma falsa idéia sobre o exato sentido das coisas, crendo-se uma realidade que não é verdadeira."

Será erro de fato se o empregador declarar, em juízo ou fora dele, que o trabalhador "X" exerce seu ofício em setor insalubre da empresa, quando em verdade ele desenvolve atividades noutra área do estabelecimento.

Assinala Serpa Lopes (in "Curso de Direito Civil", Freitas Bastos, 3ª edição, 1960, I tomo, p. 430) que os juristas divergem a respeito do que se deve entender por erro substancial.

Para Savigny e Duranton, o erro se deve basear num critério objetivo, isto é, substância é a matéria de que se a coisa se encontra formada; para Huc, substância é o mesmo que as qualidades com as quais as coisas se apresentam e são identificadas.

Nessa ótica, podemos dizer que a posição de Huc é a que mais se identifica com a problemática trabalhista.

Fazemos breve pausa neste trecho, para destacar que a questão da confissão tanto pode interessar concretamente ao trabalhador como ao empregador.

Outro elemento que torna anulável o ato jurídico é a coação, que o CC/03, assim conceitua no art.151:

"A coação, para viciar a declaração de vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens."

Aduz-se, em seu parágrafo único:

" Se disser respeito a pessoa não pertencente à família do paciente, juiz, com base nas circunstâncias, decidirá se houve coação."

O novo texto, comparado com o antigo, dele difere no ponto em que declara que o "fundado temor" há de ser iminente.

Os estudiosos, unissonamente, sustentam que a vontade geradora do negócio deve manifestar-se, não apenas livremente, mas também conscientemente,

Ensina Silvio Rodrigues (in "Dos vícios do consentimento", Ed. Saraiva, 1979, p. 225) que "se a declaração da vontade não surgiu livremente, tendo, ao contrário, sido imposta à vítima por ameaça do outro contratante ou de terceiros, permite a lei que o prejudicado promova o desfazimento da ameaça, provando aquela circunstância. No caso, a anulabilidade se funda na existência de coação."

O CC/03 no tangente à conceituação da coação inovou, no parágrafo único do art. 151, ao admitir a configuração da coação quando exercida sobre pessoa "não pertencente à família do paciente", hipótese em que cabe ao Juiz decidir se o negócio jurídico ostenta aquele vício.

Escusado dizer que a coação pode viciar vários atos jurídicos na esfera do direito do trabalho, embora isto não seja freqüente.

12.5) *TELEGRAMA COMO PROVA*

Dispõe o Código de Processo Civil de 1973 — CPC — nos arts.374 e 375, que o telegrama, o radiograma ou qualquer outro meio de transmissão tem a mesma força probatória do documento particular, se o original constante da estação expedidora foi assinado pelo remetente. A firma deste pode ser reconhecida por tabelião, desde que tal circunstância se declare no original depositado na estação expedidora. Há a presunção de que o telegrama ou radiograma está conforme com o original, provando a data de sua expedição e do recebimento pelo destinatário.

Sem embargo da omissão do CPC, tem-se admitido como meio de prova, no processo, fax e telex.

O CC/03, no art. 222, só se refere ao telegrama como meio de prova de um ato jurídico:

"O telegrama, quando lhe for contestada a autenticidade, faz prova mediante conferência com o original assinado."

Inquestionavelmente, o CPC tratou o susocitado meio de prova com mais proficiência que o CC/03.

No campo trabalhista, são incontáveis os atos jurídicos que se provam por meio de telegrama. Exemplos: a) a matriz informa à filial que os salários de seus empregados foram majorados tantos por cento a partir de determinada data; b) a empresa dá ciência a caixeiro viajante de uma alteração na sua comissão.

12.6) *CÓPIA FOTOGRÁFICA DE DOCUMENTO*

Estabelece o art. 223 do CC/03 — verbis:

"A cópia fotográfica de documento, conferida por tabelião de notas, valerá como prova de declaração de vontade, mas, impugnada sua autenticidade, deverá ser exibido o original.

Parágrafo único. A prova não supre a ausência do título de crédito, ou do original, nos casos em que a lei ou as circunstâncias condicionarem o exercício do direito à sua exibição."

Os artigos 384 e 385 do CPC também se ocupam dessa espécie de prova documental, quando carreada, como óbvio, aos autos do processo.

Distingue-se do CC/03, no tocante à impugnação da autenticidade da reprodução do documento: em lugar de obrigar o interessado a exibir original, assenta que compete ao Juiz ordenar o exame pericial. Nesse particular, o CC/03 é mais objetivo, uma vez que manda ao portador da cópia fotográfica do documento que exiba o original.

Despiciendo esclarecer por que motivo, em se tratando de título de crédito, não basta apresentar sua cópia fotográfica. Se a lei, surpreendentemente, previsse ação executiva fundada em cópia de uma cártula, haveria o perigo de o original surgir posteriormente em mãos de terceiros, provocando toda a sorte de dissabores aos interessados.

Se o empregado apresentar cópia fotográfica, conferida por tabelião, de carta do empregador assegurando-lhe certas vantagens ou garantias, é fora de dúvida que temos, aí, a comprovação de uma declaração de vontade. Se — como destacado acima, a empresa puser em dúvida a autenticidade do documento, tem o empregado de apresentar o original.

12.7) *REGISTROS FOTOGRÁFICOS E OUTROS*

Outra novidade do CC/03 reside no art. 225 — verbis:

"As reproduções fotográficas, cinematográficas, os registros fotográficos e, em geral, quaisquer outras reproduções mecânicas ou eletrônicas de fatos ou de coisas fazem prova plena destes, se a parte contra quem forem exibidos, não lhes impugnar a exatidão."

No velho CC inexistia tal tipo de prova.

Reproduções que tais podem provar relações de trabalho, inclusive aquelas com repercussão na área previdenciária.

Temos como incontrastável que a simples impugnação não basta para anular a prova produzida por fotografias, filmes e outros processos de reprodução.

"In casu", o impugnante deve, também, pedir exame pericial que demonstre a autenticidade, ou não, das questionadas reproduções.

12.8) *DOS LIVROS E FICHAS MERCANTÍS*

Tem o art.226 do CC/03 a seguinte redação:

"Os livros e fichas dos empresários e sociedades provam contra as pessoas a que pertencem, e, em seu favor, quando escrituradas sem vício extrínseco ou intrínseco, forem confirmados por outros subsídios.

Parágrafo único. A prova resultante dos livros e fichas não é bastante nos casos em que a lei exige escritura pública, ou escrito particular revestido de requisitos especiais, e pode ser ilidida pela comprovação da falsidade ou inexatidão dos lançamentos."

Trata-se de prova documental que, anteriormente, não era desconhecida ou inaproveitada no processo do trabalho.

Subsidiariamente, era e ainda é comum, no foro trabalhista, invocar-se os artigos 378 a 382 para, para provar-se o alegado por uma das partes.

É certo, outrossim, que a parte derrogada do vetusto Código Comercial, nos artigos 77 e 122, fazia referência expressa a essa espécie de prova documental.

O dispositivo do CC/03, transcrito na abertura de item, faz uma ressalva quanto ao valor probante dos livros e fichas dos empresários e sociedades: devem ser confirmados por outros subsídios.

Que subsídios são esses?

Colocamos em primeiro lugar os documentos que deram embasamento ao registro contábil e, depois, outros elementos informativos que reforcem a autenticidade dos que se contém nos livros mercantis.

12.9) *DA PROVA TESTEMUNHAL*

Relaciona o art.228 do CC/03 aqueles que não podem ser admitidos como testemunhas instrumentárias de atos jurídicos.

Seu parágrafo único (sem correspondente no velho Código Civil) reza:

" Para a prova dos fatos que só elas conheçam, pode o juiz admitir o depoimento das pessoas que se refere este artigo."

É curial que, dentre as condições de admissibilidade da prova testemunhal, estão a capacidade de testemunhar (condição que exclui todos aqueles a que faz remissão o art. 228 do CC/03, tais como os menores de dezesseis anos, aqueles que não tiverem discernimento para a prática dos atos da vida civil etc.), a idoneidade da testemunha e, no magistério de Pontes de Miranda (in "Tratado de Direito Privado", Borsoi, 3ª edição, 1970, III tomo, p. 418):

"Testemunhas são as pessoas estranhas ao negócio jurídico, ou, em geral, aos fatos jurídicos, que depõem (= prestam testemunho) sobre percepções próprias, concretas, quanto a fatos ou circunstâncias que ocorreram. Rigorosamente, quem quer que percebeu algo pode testemunhar; porém o direito, atento aos interesses dos figurantes, teve de distinguir aqueles (inclusive representantes legais) e o alter, que todos depõem sobre suas percepções."

O parágrafo único do art. 228 do CC/03 constitui uma novidade no âmbito do direito civil patrício.

O mesmo não dizemos quanto ao processo civil, cujo Código, no art. 405, §4º, prevê a mesma hipótese de aproveitamento da testemunha impedida:

"Sendo estritamente necessário, o juiz ouvirá testemunhas impedidas ou suspeitas ; mas os seus depoimentos serão prestados independentemente de compromisso (art. 415) e o juiz lhe atribuirá o valor que possam merecer."

É indubitável que tal classe de prova testemunhal não pode nem deve, sozinha, formar a convicção do juiz sobre a veracidade do que se alega nos autos. Poder-se-á chegar a tal resultado, mas com outra prova que complemente ou confirme o depoimento de pessoa legalmente proibida de fazê-lo.

O parágrafo do art. 228, do CC/03, é de natureza nitidamente processual, pois, ninguém, na conclusão de um negócio jurídico, irá recorrer a uma testemunha impedida.

É esse preceito, bem como o §4º do art. 405 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho.

12.10) *QUEM NÃO PODE DEPOR*

O art. 228 do CC/03 repete, em parte, o que se diz no art. 144 do velho Código Civil.

Acrescenta o seguinte:

"Ninguém pode ser obrigado a depor:

I — omissis (texto igual ao do "caput" do art. 144 do velho Código);

II — a que não possa responder sem desonra própria ou de seu cônjuge, parente em grau sucessível ou amigo íntimo;

III — que o exponha, ou às pessoas referidas no inciso antecedente, a perigo de vida, de demanda ou de dano patrimonial imediato."

O CPC, no art. 406, ocupa-se, parcialmente, da matéria. Limita-se a dizer que a testemunha não é obrigada a depor de fatos: a) a cujo respeito, por estado ou profissão (v.g. sacerdote, advogado, etc.) deva guardar sigilo ; b) que lhe acarretem grave dano, bem como ao seu cônjuge e aos seus parentes consangüíneos ou afins em linha reta, ou na colateral em segundo grau.

No CPC, o art. 47 dispõe não ser obrigada a parte a depor de fatos criminosos ou torpes que lhe foram imputados ou a cujo respeito, por estado ou profissão, deva guardar sigilo.

O novo preceito do CC/03 inclui, no rol das justificativas de o testemunho não se efetivar:

a) os amigos íntimos;

b) exposição, das pessoas mencionadas no dispositivo em tela, a perigo de vida, de demanda ou de dano patrimonial imediato.

Que se trata de norma processual, está acima e fora de discussão.

É certo, porém, que deu maior amplitude à correspondente norma do CPC.

As prescrições em foco aplicam-se subsidiariamente ao processo do trabalho, mas, cabe ao intérprete, ou aplicador, ter em mente o que preceitua o art. 2.043 do CC/03: "Até que por outra forma se disciplinem, continuam em vigor as disposições de natureza processual...cujos preceitos de natureza civil hajam sido incorporados a este Código."

Se este era o pensamento do legislador ao elaborar o CC/03 ficamos a pensar: por que motivo, então, repetitivamente, colocou em lei substancial normas processuais?

Devem ser cumpridas no processo do trabalho, por subsidiariedade, as normas processuais do CC/03 que disciplinaram, diferentemente, a mesma matéria debatida no CPC?

Nossa resposta é afirmativa, eis que, de qualquer maneira, a lei mais nova derroga a antiga, notadamente, quando o faz de molde a tornar incompatíveis uma e outra.

12.11) *PRESUNÇÕES E A PROVA TESTEMUNHAL*

Reza o art. 230 do CC/03 — sem correspondente no velho CC/03:

"As presunções, que não as legais, não se admitem nos casos em que a lei exclui a prova testemunhal."

No art. 212 do CC/03, a presunção é um dos meios de prova dos atos jurídicos, desde que a lei a estes não imponha forma especial. Como assinalado no item 3 deste artigo, o velho Código Civil, no art.136, também dispunha ser a presunção elemento probatório dos atos jurídicos.

Vejamos, de primeiro, que é presunção legal — "praesumptio iuris et de iure."

É aquela que inadmite prova em contrário, e à qual já fazia menção o Regulamento n.737, de 25 de novembro de 1850.

É, portanto, a presunção "iuris et de iure", uma presunção absoluta.

Na dicção de Pontes de Miranda (obra citada, e tomo, p. 446) essa presunção "ao ser legislativamente elaborada, exauriu todo o elemento probatório."

No CC/03, segundo o supracitado artigo 230, as presunções relativas, as não-legais, "iuris tantum", não são admitidas nos negócios jurídicos em que seja excluída a prova testemunhal, isto é, aqueles negócios que, em consonância com o art. 227, ultrapassam "o décuplo do maior salário mínimo vigente no País ao tempo em que foram celebrados".

Em doutrina, menciona-se uma terceira classe de presunções, as intermédias, por se situarem entre as absolutas e as relativas. A nosso ver, trata-se de matéria que não interessa ao direito do trabalho.

Parece-nos que a norma sob comento seja aplicável ao processo do trabalho se nele questionar-se negócio jurídico de valor superior àquele já mencionado

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 68, do TST — É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

1.1) Despedimento. Ônus da prova. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Enunciado n. 212, do TST.

1.2) Enunciado n. 338, do TST — Jornada. Registro. Ônus da prova — 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 freqüência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário (nova redação dada pela Resolução n.. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

1.3) Orientação Jurisprudencial n.. 301, SDI-1, do TST — FGTS. Diferenças. Ônus da prova. Lei n. 8.036;1990, Art. 17. Definido pelo reclamante o período no qual não houve depósito do FGTS, ou houve em valor inferior, alegada pela reclamada a inexistência de diferença nos recolhimentos de FGTS, atrai para si o ônus da prova, incumbindo-lhe, portanto, apresentar as guias respectivas, a fim de demonstrar o fato extintivo do direito do autor (art. 818 da CLT c/com art. 333, II, do CPC).

1.4) Orientação Jurisprudencial n. 306, SDI-1, do TST: Horas extras. Ônus da prova. Registro invariável. Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída invariáveis são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo o horário da inicial se dele não se desincumbir.

2) Súmula n. 225, do STF — Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional.

2.1) Nas hipóteses em que toda a prova dos autos apontar em uma mesma direção, não é lícito ao julgador dela divorciar-se, para decidir em sentido contrário, mesmo que seja com base em presunções ou nas máximas da experiência, posto que estas somente têm relevância e podem ser consideradas meio de prova quando em sintonia, pelo menos parcial, com o restante do conjunto probatório, o que não ocorre no presente caso. TRT 24ª Reg., RO — 1469/2000, *in* Bol. da AASP n. 2225, de 20 a 26.8.2001, p. 432.

2.2) agravo de instrumento. Recurso de revista. Matéria fática. Ônus da prova. Alegação de ofensa aos arts; 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC. Valoração ou valorização das provas. Somente se cogita de discussão sobre o ônus da prova quando a decisão admite provada determinada afirmação de fato por força de circunstância processual não prevista em lei para a hipótese, como também ao atribuir à parte ônus do qual não lhe incumbia — ônus subjetivo da prova —, por força da fixação de fatos constitutivos, impeditivos, modificativos ou extintivos do direito. Enfim, tal discussão é restrita aos casos em que efetiva a prova não se produziu. Todavia, quando se tem em vista a valoração ou valorização da prova efetivada no processado — ônus objetivo de prova-, não se está aí diante da violação das regras processuais pertinentes ao ônus de prova, mas da interpretação ou reavaliação do conjunto probatório dos autos, o que, induvidosamente, não abre ensanchas ao recurso de revista, em face de sua natureza extraordinária, pois incumbe soberanamente às instâncias originárias, primeiro e segundo graus, o exame da prova trazida aos autos, conforme, aliás, já normatizou esta Corte no seu Enunciado 126. Agravo a que se nega provimento. TST AIRR-744.693/20001.0, *in* DJU de -3/05/2002, pg. 500, Rel. Wagner Pimenta.

3) O juiz, como condutor do processo, tem o direito e o dever de atuar com liberdade, e isso inclui a decisão sobre ser ou não imprescindível a prova (arts. 131, CPC e 765, CLT). Ao contrário do entendimento da parte, é impensável que o juízo devesse considerar desnecessária a instrução, e idênticos os fatos e provas de distintos processos; a ele cabe sentenciar com base no direito e nas provas produzidas nos autos de cada feito. Entender de outra forma seria, aí sim, cercear a defesa desprezando um princípio basilar do nosso ordenamento jurídico, qual seja, o do contraditório, configurando uma verdadeira ditadura judicial. TRT, 3ª Reg., 2ª T., RO 2.499/98, *in* DJMG de 13.11.98, p. 10.

4) Quando o Reclamante postula diferenças do FGTS, e o reclamado, em sua defesa, alega a regularidade dos depósitos e o correto cumprimento da obrigação, atrai para si o ônus da prova, visto que a hipótese é de fato extintivo de direito, *ex vi* do que preceitua o art. 818 da CLT combinado com o art. 333, II, do CPC. Precedentes da E. SDI. TST, SBDI1, E-RR-573.016/1999.6, *in* DJU 24.5.02, p. 313.

5) Constituem indícios ou evidências de falsidade o fato de alguns recibos apresentarem, em sua parte superior, anotação a grafite referente aos meses, o que não seria necessário se estivessem datados, o fato de terem sido assinados no campo referente à data, o que revela que tal campo estava em branco quando o documento foi apresentado ao obreiro, e ainda o fato de apresentarem *foulages*, que são marcas projetadas evidenciando que foram subscritos no mesmo momento, uns sobre os outros. TRT, 3ª Reg., 3ª T., RO 15.056/98, *in* DJMG de 25.5.99, p. 11.

6) Horas extras. Exibição dos cartões de ponto. Ônus da prova. Não se pode admitir como verdadeiros os fatos que, por meio de documentos, poderiam ser provados, sem que a parte interessada requeira a sua exibição, ou o Juiz, no uso da faculdade que a lei lhe confere, ordene essa exibição. A obrigação do empregador é de manter o registro de ponto e não de exibir os cartões de ponto em juízo, por iniciativa própria, sempre que demandado. Honorários advocatícios. "Mesmo após a promulgação da Constituição da República de 1988, permanece válido o entendimento consubstanciado no Enun-ciado 219/TST" (Enunciado 329/TST). TST, 5ª T., RR-125.592/94.1, *in* DJU 10.2.95, p. 2.145.

7) Impugnação ao valor da causa. Impugnado, mas mantido pelo Juiz, o valor fixado para a causa, deve a parte pedir a revisão da decisão, no prazo de 48 horas, ao Presidente do Tribunal Regional (art. 2º, § 1º da Lei n. 5.584/70). A não adoção de tal procedimento, torna preclusa a matéria, que não pode mais ser agitada em recurso ordinário. TRT, 10ª R., 2ª T., RO 0219/86, *in* DJU 17.2.87, p. 1.841.

8) Negada a prestação de serviços, o ônus da prova é do reclamante. Contudo, reconhecida tal prestação, incumbe ao reclamado demontrar a eventualidade ou a autonomia do labor. Inteligência do artigo 818 da CLT, combinado com o art. 333, II, do CPC. TRT, 2ª Reg., 6ª T., Ac. 02960563764, *in* DOE 20.11.96, p. 48.

9) Justa causa. Ônus da prova. A prática de ilícito trabalhista caracterizador de justa causa capaz de provocar a rescisão do contrato de trabalho (arts. 482 e 483/CLT), é fato extintivo ou modificativo de direito, pelo que sua prova cabe à parte que alega (art. 818/CLT combinado com o art. 333, II, CPC). TRT, 10ª R., 1ª T., RO 2.680/85, *in* DJU 16.10.86, p. 19.583.

10) Horas *in* itinere. Ônus da prova. Nos termos do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, "a prova das alegações incumbe à parte que as fizer"; caberia, portanto, ao Reclamante comprovar as alegações no sentido de que lhe eram devidas horas *in* itinere, em face de restarem preenchidos os requisitos necessários para tal, previstos no Enunciado n. 90 da Súmula desta Corte. TST, 1ª T., RR-156.896, *in* DJU 1.9.95, p. 27.687.

11) Horas extras. Presunção de veracidade do alegado na inicial. Exibição parcial de cartões de ponto. Não incidência do Enunciado n. 338/TST. Na hipótese de o empregado, espontaneamente, exigir parte do controle de ponto, tem aplicação a tese da presunção de veracidade do alegado na inicial no tocante ao período "em branco", não abrangido pelos cartões exibidos, em face da obrigatoriedade de controle total do horário de trabalho decorrente do § 2º do art. 74 da CLT. TST, 3ª T., RR-181869/95.6, in DJU 14.11.96, p. 44709. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

Art. 819. O depoimento das partes e testemunhas que não souberem falar a língua nacional será feito por meio de intérprete nomeado pelo juiz ou presidente.

§ 1º Proceder-se-á da forma indicada neste artigo, quando se tratar de surdo-mudo, ou de mudo, que não saiba escrever.

§ 2º Em ambos os casos de que este artigo trata, as despesas correrão por conta da parte a quem interessar o depoimento.

Art. 820. As partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento das partes, seus representantes ou advogados.

Art. 821. Cada uma das partes não poderá indicar mais de três testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que este número poderá ser elevado a seis.

NOTA

1) Carnellutti *chama de histórica a prova testemunhal. De fato, tal espécie de prova procura reconstituir o que aconteceu por meio da lembrança daqueles que presenciaram os fatos que podem produzir efeitos jurídicos.*

Não são poucos os autores que dão escasso valor à prova testemunhal. Argumentam com a falibilidade dos sentidos, o que gera o temor de o testemunho não espelhar, com exatidão, a realidade. Afirmam que inúmeras injustiças são cometidas devido à prova testemunhal. Mas, no Direito do Trabalho, as testemunhas têm particular importância porque muitos acontecimentos lesivos aos interesses dos trabalhadores são demonstrados unicamente pela prova produzida por aqueles que participaram desses mesmos acontecimentos ou que a eles assistiram. De qualquer modo, a prova testemunhal, na maioria das vezes tem o respaldo da prova pericial ou documental. Hoje, ninguém mais ousa citar o velho adágio francês: "témoins passent lettres" (as testemunhas têm mais valor que os escritos), como também ninguém se anima a repetir as palavras de Bentham: *"as testemunhas são os olhos e os ouvidos da Justiça".*

2) *A regra é a admissibilidade da prova testemunhal, mas o art. 400, do CPC, autoriza o juiz a indeferir a inquirição de testemunhas sobre fatos já provados por documento ou confissão da parte ou que só por documento puderem ser provados. À primeira parte da regra do art. 400, do CPC, se aplica o brocardo latino: "contra testimonium scriptum non scriptum testimonium non valet". Se a lei estabelece que a prova de determinado ato há de ser por meio de instrumento público é claro que este não pode ser substituído pela testemunhal.*

3) *Consoante o art. 401, do CPC, a prova exclusivamente testemunhal só se admite nos contratos cujo valor não exceda o décuplo do maior salário mínimo vigente no País, ao tempo em que foram celebrados. Este dispositivo do processo comum não se aplica ao processo trabalhista.*

4) *Com apoio no art. 404, do CPC, é lícito à parte inocente provar com testemunhas: nos contratos simulados, a divergência entre a vontade real e a vontade declarada; nos contratos em geral, os vícios de consentimento. Não é dado ao juiz indeferir a prova por entender que a parte não é inocente, porque aí estaria prejulgando o feito.*

5) *O art. 829 desta Consolidação arrola os seguintes casos em que a pessoa não pode testemunhar, sob compromisso: parente, até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes.*

Divergimos dos que entendem ser incompatíveis com a natureza e princípios do processo trabalhista outros casos de suspeição referidos no art. 405

do CPC, quais sejam: o condenado por crime de falso testemunho, havendo transitado em julgado a sentença; o que, por seus costumes, não for digno de fé; o que tiver interesse no litígio.

Trata-se de hipótese em que a subsidiariedade do CPC é perfeitamente aplicável.

Incapazes são: o interdito por demência; o que, acometido por enfermidade ou debilidade mental, ao tempo em que ocorreram os fatos, não podia discerni-los; ou, ao tempo em que deve depor, não está habilitado a transmitir as percepções; o menor de dezesseis anos; o cego e o surdo, quando a ciência do fato depender dos sentidos que lhes faltam.

Impedidos são: o cônjuge, bem como o ascendente e o descendente, em qualquer grau, de alguma das partes, ou colateral, em terceiro grau, por consangüinidade ou afinidade, salvo se o exigir o interesse público, ou tratando-se de causa relativa ao estado da pessoa, não se puder obter de outro modo a prova, que o juiz repute necessária ao julgamento do mérito; o que é parte na causa; o que intervém em nome de uma parte, como o tutor na causa do menor, o representante legal da pessoa jurídica, o juiz, o advogado e outros, que assistam ou tenham assistido as partes.

Sendo estritamente necessário, o juiz ouvirá as testemunhas impedidas ou suspeitas, mas os seus depoimentos serão prestados independentemente de compromisso e o juiz lhes atribuirá o valor que possam merecer. A faculdade encerrada no § 4º do art. 405, do CPC, é exercitável, apenas, nos casos de impedimento e de suspeição. Em se tratando de incapacidade, não autoriza a lei a inquirição das pessoas.

Como a Consolidação e a Constituição admitem o trabalho de menor de 16 anos, é perfeitamente previsível que ele seja parte num processo trabalhista, caso em que seu depoimento será assistido por seu responsável legal.

A testemunha não será digna de fé: quando tiver sido condenada pelos crimes de falsidade, estelionato, furto, roubo, ou por crime contra a honra; quando for uma meretriz, bem como aquele que a explora; o ébrio habitual; o jogador profissional; o condenado por vadiagem e o toxicômano.

Suspeita é a testemunha que tem interesse no feito. Tipifica esta modalidade de suspeição o depoimento de testemunha, num processo em que se postula o reconhecimento de horas extras, que num outro processo faz idêntico pedido.

6) *Reza o art. 406, do CPC, que a testemunha não é obrigada a depor de fatos: I — que lhe acarretem grave dano, bem como ao seu cônjuge e aos seus parentes consangüíneos ou afins, em linha reta, ou na colateral em segundo grau; II — a cujo respeito, por estado ou profissão, deva guardar sigilo. São antecedentes dessa norma o art. 241, do CPC, de 1939; o art. 144, do Código Civil de 1916 (em particular, do inc. II), e o art. 56, do Código Comercial de 1850. Esse direito da testemunha foi novamente resguardado pelo atual artigo 229 do Código Civil de 2003. A regra é que a pessoa tem a obrigação de depor. Não o é, apenas, nas hipóteses pessoais reunidas no supracitado artigo do estatuto processual. Entre o perjúrio e o sacrifício de seus interesses pessoais ou de seus parentes, a testemunha está autorizada pela lei a silenciar.*

O sigilo profissional, como escusa legal para alguém não depor em Juízo, abrange o advogado, o médico, o engenheiro, o contabilista, enfim todo aquele que, no exercício de sua profissão, toma conhecimento de fatos, cuja verdade se pretende demonstrar em Juízo. De observar, porém, que, tanto na doutrina como na jurisprudência, vem dominando a tese de que o sigilo — como manto protetor — se restringe aos fatos que a testemunha conheceu por intermédio de seu cliente. Aqueles de que tomou conhecimento por outra via não são amparados pelo segredo profissional.

7) *As testemunhas e as partes são inquiridas pelo juiz e podem ser reinquiridas a requerimento das partes, seus representantes ou advogados, sempre por intermédio do juiz. Se as perguntas das partes ou de seus representantes não tiverem pertinência com o assunto em debate, deve o juiz rejeitá-las. Todavia, se a parte o quiser, o juiz mandará transcrevê-las na ata da audiência, para que o registro seja usado no recurso à instância superior em que se procurará demonstrar a ocorrência de cerceio de defesa. A Lei n. 7.005, de 28.6.82, deu nova redação ao § 2º, do art. 416, do CPC: "As perguntas que o Juiz indeferir serão obrigatoriamente transcritas no termo, se a parte o requerer.*

Reza o parágrafo único do art. 344, do CPC que "é defeso a quem ainda não depôs assistir ao interrogatório da outra parte". Entendemos que o preceito não se aplica ao caso de o reclamante, no processo trabalhista, se apresentar em Juízo sem advogado. Como a lei o autoriza a isto e, mais, a acompanhar o processo até o final, haverá, indubitavelmente, cerceamento de defesa, se for afastado da sala de audiência para não ouvir o depoimento da parte adversa. Na hipótese, como teria ele condições de formular perguntas ao depoente, se não ouviu suas declarações?

8) *Sustentamos a tese de que o advogado do reclamante ou do reclamado pode formular perguntas a seu constituinte, depois de inquirido pelo juiz. A lei não proíbe tal coisa. Ademais, força é reconhecer que o advogado, por meio de perguntas, tem a possibilidade de levar o depoente a lembrar-se de fatos, cujo conhecimento, pelo juiz, contribuirá para melhor dilucidação do litígio.*

9) *A parte, em seu depoimento, pode confessar e, nos termos do art. 348, do CPC, "há confissão quando a parte admite a verdade de um fato, contrário ao seu interesse e favorável ao adversário. A confissão é judicial e extrajudicial". De conseguinte, só existe confissão quando a parte diz ser verdadeiro o fato alegado pela parte adversa e que é contrário a seus interesses. É admitida a confissão em qualquer fase do processo. O procurador da parte pode confessar em Juízo quando seu mandato lhe concede esse poder especial. Temos a confissão judicial que é aquela feita em juízo e, extrajudicial, a que tem lugar fora dele. Esta última, geralmente, é feita por meio de documento. Acreditamos que, na hipótese, é dispensável a ratificação em Juízo, se o instrumento apresentar todos os sinais de autenticidade: assinatura, testemunhas. A confissão é válida só para o confitente e não prejudica os litisconsortes nem os beneficia (art. 350, do CPC, "caput"). É revogável a confissão se resultar de erro, dolo ou coação: I) por ação anulatória, se pendente o processo em que foi feita; II) por ação rescisória, depois de transitada em julgado a sentença, da qual constituir o único fundamento. Cabe ao confitente o direito de propor ação, nos casos apontados, e, uma vez iniciada, passa aos seus herdeiros (art. 352, do CPC). É taxativo o art. 353, do CPC; a confissão extrajudicial, feita por escrito à parte ou a quem a represente, tem a*

mesma eficácia probatória da judicial; feita a terceiro, ou contida em testamento, será livremente apreciada pelo juiz. Quando feita verbalmente, só terá eficácia nos casos em que a lei não exija prova literal.

10) *Reza o art. 821, desta Consolidação, que cada uma das partes indicará, no máximo, três testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito para apuração de falta grave, em que aquele número será elevado a seis. No processo civil, o rol de testemunhas tem de ser depositado em cartório até cinco dias antes da audiência, precisando-lhes o nome, a profissão a residência (art. 407, do CPC). No inc. VI, do art. 282 do CPC, é declarado que, na petição inicial, se indicarão as provas com que o autor pretende demonstrar a verdade dos fatos alegados, isto é, indicará a espécie da prova. Não há, de conseqüência, qualquer conflito entre os dois preceitos. Do que acabamos de dizer, verifica-se que, no processo civil, é estabelecido, com precisão, o momento de apresentação do rol das testemunhas. Isto não acontece no processo trabalhista. Os arts. 839 e 840, desta Consolidação, versando sobre a reclamação (equivalente da petição inicial, no processo comum), silenciam a respeito do rol de testemunhas. Como peculiaridade do processo trabalhista temos a regra do art. 845, da CLT: o reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas. Essa norma deixa transparecer que o legislador não quer que as testemunhas sejam intimadas, mas levadas a Juízo pela própria parte. Contudo, com apoio no processo comum, nada impede que a parte requeira a intimação da testemunha alegando que, de outra maneira, ela não comparecerá em Juízo. Aí, entendemos que o requerimento pode ser feito no início da audiência.*

11) *A regra do art. 408, do CPC, não é usada no foro trabalhista com muito rigor, sob pena de ser violentada a característica da sua informalidade. Naquele dispositivo é estabelecido que, depois de apresentado o rol de testemunhas, a parte só poderá substituir uma delas por motivo de falecimento, por enfermidade que impossibilite o depoimento e a sua mudança para lugar incerto e não sabido. O juiz, a cada caso concreto, adapta a norma.*

12) *Estabelece o art. 411, do CPC, observável no processo trabalhista, que são inquiridos em sua residência ou onde exerçam suas funções o Presidente da República, seu Vice, os Presidentes da Câmara dos Deputados e do Senado e outras autoridades, inclusive o embaixador de país que conceda idêntica regalia ao agente diplomático do Brasil. No caso em tela, o juiz solicitará à autoridade que designe dia, hora e local a fim de ser inquirida, remetendo-lhe cópia da petição inicial ou da defesa da parte que a arrolou como testemunha. A natureza da função ou do cargo, por mais relevante que seja, não dispensa a autoridade da prestação do depoimento como testemunha. É mais importante a correta prestação jurisdicional. Se a testemunha for militar ou funcionário público, o juiz o requisitará ao chefe da repartição ou ao comando do corpo em que servir (§ 2º do art. 413, do CPC).*

13) *As testemunhas devem ser inquiridas separada e sucessivamente; primeiro, as do autor e, depois, as do réu providenciando-se o necessário para que uma não ouça o depoimento das outras (art. 413, do CPC).*

14) *Pode o juiz, de ofício ou a requerimento da parte, ordenar: I — a inquirição de testemunhas referidas nas declarações da parte ou das testemunhas; II — a acareação de duas ou mais testemunhas ou de algumas delas com a parte, quando, sobre fato determinado, que possa influir na decisão da causa, divergirem as suas declarações (art. 418, do CPC). Na hipótese, é imprescindível que o juiz reconheça a importância da diligência para o esclarecimento de fato considerado importante para o julgamento do feito.*

15) *Em reclamação plúrima, cada reclamante poderá apresentar três testemunhas.*

16) *Quando o fato, para ser bem provado, necessita de mais de três testemunhas, é lícito ao juiz ouvir a, ou as testemunhas excedentes, em vista do que dispõe o art. 765, desta Consolidação.*

17) *Dispõe o art. 819 que o depoimento da parte ou das testemunhas que não falem o português seja tomado com o auxílio de intérprete nomeado pelo Juiz. O mesmo se deve fazer em se tratando de surdo-mudo ou de mudo que não saiba escrever.*

De regra, o tradutor tem de ser juramentado (art. 175 do CPC). Não pode ser intérprete quem: não tiver a livre administração dos seus bens; for arrolado como testemunha ou servir como perito no processo; estiver inabilitado ao exercício da profissão por sentença penal condenatória, enquanto durar o seu efeito (art. 152 do CPC).

Mas, pode ocorrer o fato de um tradutor se encontrar em lugares muito distantes, o que iria acarretar grandes despesas ao empregado se interessado nesse depoimento (§ 2º, do art. 819, "supra").

No caso, mediante aplicação analógica do § 4º, do art. 405 do CPC, é dado ao Juiz nomear intérprete que não seja tradutor juramentado.

O maior de 18 anos poderá ser testemunha em processo trabalhista, pois tem ele, na Justiça do Trabalho, capacidade plena. Se menor de 18 anos, deve depor assistido por seus pais ou responsáveis.

18) *Os arts.342 e 343 do Código Penal (redação dada pela Lei n. 10.268, de 28.8.2001) punem com pena de reclusão: a) testemunhas, perito, contador, tradutor ou intérprete que, em juízo, façam afirmação falsa ou negar e calar a verdade; b) quem der, oferecer ou prometer dinheiro ou qualquer outra vantagem às pessoas mencionadas na alínea anterior para fazer afirmação falsa, negar ou calar a verdade em depoimento, perícia, cálculos, tradução ou interpretação.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Cerceamento de defesa. Indeferimento de prova testemunhal. A prova testemunhal não é a melhor prova da freqüência do trabalhador; mesmo assim, não deve ser obstruída pelo Juiz, sob pena de cerceamento de defesa. Revista a que se dá provimento para, anulando as decisões regionais, determinar o retorno dos autos à MM. JCJ de origem, a fim de que reabra a instrução e admita a prova testemunhal da Reclamada, proferindo nova decisão como de direito. TST, 2ª T., RR-107.678/94.2, *in* DJU 17.2.95, p. 2.963.

2) Limitação ao tempo de trabalho concomitante. Validade para todo o período contratual, quando negado totalmente o direito questionado e não produzida contraprova. A prova testemunhal, ainda que limitada no tempo de trabalho concomitante, é tida como válida para todo o período contratual, quando a

defesa nega totalmente o direito questionado e não faz contraprova do fato modificativo. TRT, 2ª Região, 8ª T., RO 02980036840, *in* DJSP de 2.2.99, p. 81.

3) Absolvição por falta de provas, na ação penal, não vincula o juízo trabalhista porque, enquanto naquela a condenação fica adstrita ao princípio da verdade real, o processo do trabalho, como todo processo civil, se contenta com a verdade processual. Dessarte, o indeferimento da prova a pretexto da absolvição na ação penal, implica cerceamento de defesa. TRT, 1ª Reg., 1ª T., RO-07967/94, *in* Rev. LTr 61-01/87 (janeiro de 1997).

4) O princípio da oralidade ganha especial meio de expressão no Processo do Trabalho, na medida em que todas as questões que surgem no curso da audiência de instrução devem ser suscitadas imediatamente pelas partes e decididas pelo juiz, cabendo à parte irresignada com tal decisão manifestar de pronto seu protesto, sob pena de preclusão temporal, não podendo a questão despida de protesto ser discutida em recurso ordinário. TRT, 3ª Reg., 4ª T., RO 5.638/99, *in* DJMG 16.10.99, p. 14.

5) O indeferimento do pedido de oitiva de testemunhas, ao fundamento de serem menores de idade, constitui verdadeiro cerceio ao direito da parte de produzir prova. Diferentemente da vida civil, a maioridade trabalhista começa aos 18 anos e o trabalho é permitido aos maiores de 14 anos na qualidade de aprendizes, e a capacidade relativa começa aos 16 anos. Todo trabalhador, no processo do trabalho, pode ser ouvido como testemunha, compromissados os maiores de 18 anos, como informantes os demais. Nulidade processual acolhida, para determinar a oitiva de testemunhas. TRT 3ª Reg. 5ª T., RO - 12619/99 *in* DJMG 16.9.00, p. 18

6) Prevalência da prova documental sobre a prova testemunhal. Nos termos dos arts. 131 e 332, do CPC, todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, são hábeis para provar a verdade dos fatos, sendo certo que ao Juiz cabe a apreciação do conjunto probatório em face do seu livre convencimento. Não se admitindo, pois, a tese da prevalência absoluta da prova documental sobre a prova testemunhal, mormente quando, como no caso dos autos, resta consignado que os depoimentos testemunhais infirmaram a veracidade dos registros lançados nos cartões de ponto. TST, 4ª T., RR-218360/95.3, *in* DJU 7.6.96, p. 20.219.

7) Cerceio de defesa. Contradita de testemunha. O mundo do direito não pode dissociar-se do que realmente ocorre na vida prática. Se a testemunha do Reclamante move ação contra a Empresa, é evidente que tem *animus contendor*, ainda mais no caso vertente, em que a testemunha é, também, paradigma no pleito de equiparação salarial. TST, 2ª T., RR-145.392/94.7, *in* DJU 27.9.96, p. 36.444.

8) Recurso de revista do reclamado. Testemunha. Contradita. Não há disposição legal que vede o depoimento de testemunha que litiga contra a reclamada em outro processo. O Juiz deve avaliar caso a caso a credibilidade da testemunha e verificar se realmente está prestando um depoimento tendencioso, porque teria interesse na causa. Assim, não há como invalidar o depoimento testemunhal pelo simples fato de a testemunha litigar contra a reclamada, pois tal hipótese não está prevista no § 3º, do art. 405, do CPC. TST, 4ª T., RR-196.628/95.9, *in* DJU 25.10.96, p. 41.341.

9) É imperioso ao juízo deferir prazo solicitado para apresentação de atestado médico, que comprova a impossibilidade de comparecimento de testemunha por doença (força maior) para depor, principalmente quando esta é a única arrolada pela parte e de fundamental importância para o deslinde da questão. TRT 8ª Reg., 1ª T., RO 00339/98 *in* Bol. da AASP de 2 a 8.10.2000, p. 313.

10) Falta de autorização judicial para a quebra do sigilo das comunicações telefônicas. Prova ilícita. Estando as decisões instâncias ordinárias alicerçadas no inciso XII, do art. 5º. da Constituição Federal, que exige a autorização judicial para a quebra do sigilo das comunicações telefônicas, não há que se falar em cerceio de defesa, quando negado o pedido de prova pericial (exame fonografodocumentoscópico) visando a confirmar a procedência da voz gravada, se a escuta telefônica procedida pela Reclamada fez-se sem a referida autorização. Acresça-se a isso o magistério do STF, que, intérprete máximo da Constituição, aponta para a impossibilidade de admissão da escuta telefônica, sem autorização judicial prévia, como meio de prova lícito. De fato, a ilicitude da forma como produzida a prova, sem atenção à designação da lei, culminaria na contaminação de todos os atos processuais nela lastreados, entre os quais a perícia fonografodocumentoscópica, figurando, aí, a indesejada conseqüência preconizada pela "Teoria dos Frutos da Árvore Envenenada" (*Fruits of the Poisonous Tree*). TST RR 373.356/97.0, ac. 4ª T., 12.12.01, *in* Revista LTr 67-03/336, Min.Rel. Ives Gandra Martins Filho.

Art. 822. As testemunhas não poderão sofrer qualquer desconto pelas faltas ao serviço, ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, quando devidamente arroladas ou convocadas.

Art. 823. Se a testemunha for funcionário civil ou militar, e tiver de depor em hora de serviço, será requisitado ao chefe da repartição para comparecer à audiência marcada.

Art. 824. O juiz ou presidente providenciará para que o depoimento de uma testemunha não seja ouvido pelas demais que tenham de depor no processo.

NOTA

1) *Entendemos que a lei garante ao empregado, convocado para depor em Juízo, a remuneração correspondente ao tempo que despender no cumprimento dessa exigência processual. Se a audiência está marcada para o período vespertino, nada impede que ele trabalhe de manhã. Seria desejável que o trabalhador quando, como testemunha que comparece em Juízo, independentemente de audiência, recebesse, na secretaria da Vara, uma declaração informando o tempo de duração da audiência em que foi inquirido. Assim, seriam removidas quaisquer dúvidas da empresa sobre a veracidade do alegado pelo trabalhador a propósito do seu depoimento.*

2) *Em consonância com o prescrito no art. 411 do CPC, incidente no processo do trabalho, são inquiridos em sua residência, ou onde exercem a sua função: presidente e Vice-Presidente da República; Presidentes do Senado e da Câmara de Deputados; Ministros de Estado; Ministros do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça, Superior Tribunal Militar, do Tribunal Superior Eleitoral; do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal de Contas; Procurador-Geral da República, Senadores e Deputados Federais; Governadores dos Estados; dos Territórios e do Distrito Federal; Deputados Estaduais; Desembargadores dos Tribunais de Justiça; Juízes dos Tribunais de Alçada; Juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho; dos Tribunais Regionais Eleitorais e Conselheiros dos Tribunais de Contas dos Estados e do Distrito Federal; Embaixador de País que, por lei ou tratado concede idêntica prerrogativa ao agente diplomático do Brasil.*

O representante do Ministério Público e membro da Defensoria Pública da União podem ser ouvidos como testemunhas, em qualquer processo ou pro-

cedimento, em dia, hora e lugar previamente ajustados com a autoridade competente (art. 40, I, da Lei n. 8.625, de 12.2.93 e inciso XIV, do art. 44 da Lei Complementar n. 80, de 12.1.94, respectivamente).

3) *O requerimento para que as testemunhas sejam notificadas faz-se logo no início da audiência inaugural da instrução do feito.*

4) *Se o funcionário civil ou militar tiver de depor em hora que não seja de serviço ou de expediente, não se faz mister a requisição ao chefe da repartição ou ao comandante da unidade militar.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 155, do TST — As horas em que o empregado faltar ao serviço, para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho, não serão descontadas de seus salários.

2) Interrogatório conjunto. "O juiz ou presidente providenciará para que o depoimento de uma testemunha não seja ouvido pelas demais que tenham de depor no processo" (art. 824 da CLT). "O juiz inquirirá as testemunhas separada e sucessivamente, primeiro as do autor e depois as do réu, providenciando de modo que uma não ouça o depoimento das outras" (art. 413 do CPC). Cogentes são as disposições referidas, teve-se em mira assegurar a incolumidade da prova de forma que o depoimento de uma testemunha não influenciasse ou prejudicasse o depoimento da outra. Interrogadas em conjunto, não se pode dar valor às suas declarações, impossível será aferir se os fatos transcritos não decorreram de acertamento entre elas ou de influência de uma sobre a outra ou de timidez para se contestarem etc. A prova, pois, é inútil, sob a forma realizada não alcançou o seu objetivo. As partes, contudo, não podem ser prejudicadas pelo procedimento do juízo que, ao invés de cumprir a lei, prefere inovar, ser diferente ou simplesmente inventar. Assim, o direito à prova restou cerceado. A oitiva das testemunhas em separado é da substância do ato e, por conseguinte, comporta a declaração da sua nulidade. TRT, 3ª R., 2ª T., RO 12.987/98, *in* DJMG de 9.4.99, p. 23.

Art. 825. As testemunhas comparecerão à audiência independentemente de notificação ou intimação.

Parágrafo único. As que não comparecerem serão intimadas, *ex officio*, ou a requerimento da parte, ficando sujeitas à condução coercitiva, além das penalidades do art. 730, caso, sem motivo justificado, não atendam à intimação.

NOTA

1) *A praxe é a parte levar suas testemunhas à audiência. É o que se depreende do "caput" do artigo em epígrafe. Procurou-se simplificar o rito processual. Se a testemunha não aceitar o convite formulado pela parte, cabe a esta requerer sua intimação para comparecer à audiência no dia e hora aprazados. O requerimento sobre o assunto é feito antes da audiência inaugural, como no seu início, desde que não haja intuito protelatório.*

2) *Não esclarece a lei qual o motivo justificador da desobediência à intimação para depor em Juízo como testemunha. Subsidiariamente, poder-se-á recorrer aos arts. 405 e 406, do CPC.*

Art. 826. É facultado a cada uma das partes apresentar um perito ou técnico (Revogado implicitamente pela L. 5.584, 26.6.70, DOU 29.6.70, LTr 34/521), que dispõe: "*Art. 3º* — Os exames periciais serão realizados por perito único designado pelo Juiz, que fixará o prazo para entrega do laudo. *Parágrafo único.* Permitir-se-á a cada parte a indicação de um assistente, cujo laudo terá que ser apresentado no mesmo prazo assinado para o perito, sob pena de ser desentranhado dos autos".

Art. 827. O juiz ou presidente poderá argüir os peritos compromissados ou os técnicos, e rubricará, para ser junto ao processo, o laudo que os primeiros tiverem apresentado.

NOTA

1) *O art. 826 foi, praticamente, revogado pela Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, cujo art. 3º dispõe: "Os exames periciais serão realizados por perito único designado pelo juiz, que fixará o prazo para entrega do laudo. Parágrafo único — Permitir-se-á, a cada parte, a indicação de um assistente, cujo laudo terá que ser apresentado no mesmo prazo assinado para o perito, sob pena de ser desentranhado dos autos".*

2) *Dentre os meios de prova, destaca-se o exame pericial reservado à demonstração de fatos e para o que se exige a cooperação de técnicos. Essa prova é de duas espécies: de informação e de verificação. Na primeira, o juiz recebe os esclarecimentos de que necessita para julgar e, na segunda, de verificação, quando tem por finalidade registrar acontecimentos e circunstâncias bem como a de fornecer informações sobre fatos, situações, documentos ou coisas. Diz o art. 420, do CPC, que a prova pericial consiste em exame, vistoria ou avaliação. No exame é determinada uma situação; a vistoria serve para fixar, num dado momento, o estado de coisa móvel ou imóvel; e a avaliação estabelece o valor de um bem material, moral ou intelectual. Autoriza, o supradito artigo, o juiz a indeferir a prova pericial em três hipóteses: a prova do fato não depende de conhecimento especial de técnico; desnecessário em vista de outras provas produzidas; e quando a verificação for impraticável.*

3) *É o juiz quem nomeia o perito. Cabe-lhe escolher profissional regularmente habilitado a fazer a pesquisa de utilidade ao deslinde do litígio. Nas perícias para estabelecimento do grau de insalubridade é indispensável que o perito escolhido esteja regularmente inscrito na DRT como técnico da área de saúde ocupacional (engenheiro de segurança ou médico do trabalho); se a perícia for contábil, o perito tem de ser sempre bacharel em ciências contábeis ou contador. Têm as partes o prazo de cinco dias, contados da data da intimação do despacho de nomeação do perito para indicar assistente técnico e apresentar quesitos. Havendo pluralidade de autores ou de réus (reclamante e reclamado), é lícito a cada parte indicar seu perito-assistente, nos termos do § 2º do art. 421 do CPC, com redação dada pela Lei n. 8.455, de 24.8.92. O CPC seguiu na esteira da Lei n. 5.584, já citada. Optou pela escolha de um só perito — o do juiz — , cabendo às partes indicar assistentes técnicos. O processo anterior era dispendioso, inútil e procrastinador. Embora cada parte pudesse designar seu perito, a verdade é que o juiz, de regra, acolhia as conclusões do seu próprio perito.*

Ao artigo 33 do CPC, aplicável ao processo trabalhista, a Lei n. 8.952/94 acrescentou um parágrafo para atribuir ao Juiz a faculdade de determinar a ante-

cipação dos honorários do perito, ordenando o depósito da correspondente quantia em banco à ordem do juízo com correção monetária. Essa importância só se entrega ao perito após a apresentação do laudo. Todavia, admite-se a liberação parcial do depósito para atender a eventual exigência operacional do perito.

Se a questão ventilada na perícia for vencida ou desprezada na sentença, os honorários do perito terão de ser satisfeitos pela parte que requereu a perícia. Assim, a parte pode ser vencedora na lide, mas sucumbente quanto à questão que foi objeto da perícia.

Em se tratando de perícia complexa, que demande conhecimentos especializados de várias técnicos, aplica-se ao processo trabalhista o art. 431-B do CPC, com redação da Lei n. 10.358, de 27.12.01, que autoriza o Juiz a nomear mais de um perito.

4) *Em obediência ao prescrito no art. 422, do CPC, com a redação dada pela Lei n. 8.455, de 24.8.92, o perito cumprirá escrupulosamente o encargo que lhe foi cometido, independentemente do termo de compromisso. Os assistentes técnicos são de confiança da parte, não sujeitos a impedimentos ou suspeição. O art. 424, do CPC, com redação alterada pelo sobredito diploma legal, deixa claro que só o perito do Juiz poderá ser substituído nas hipóteses elencadas no mesmo dispositivo, isto é, quando não tiver os conhecimentos especializados para o bom desempenho da prova pericial, ou quando, sem motivo legítimo deixar de cumprir o encargo no prazo que lhe foi assinado. Nesta última hipótese, cabe ao Juiz comunicar, à corporação profissional respectiva, a negligência do perito e impor-lhe multa fundada no valor da causa e o possível prejuízo decorrente do atraso no processo.*

5) *O assistente indicado pela parte não mais precisa prestar compromisso nem precisa alegar, no processo, motivo impeditivo de sua participação. É ele designado facultativamente pela própria parte e, segundo a referida Lei n. 8.455, não fica sujeito às prescrições legais dirigidas ao perito do Juiz.*

6) *Enquanto durar a diligência, é lícito às partes apresentar quesitos complementares. Da juntada dos quesitos aos autos, dará o escrivão ciência à parte contrária (art. 425, do CPC). O Código de Processo Civil de 1939, a propósito do momento da admissibilidade dos quesitos suplementares dizia que o era até a "realização da diligência". A expressão provocou intermináveis discussões. O texto em vigor é claro: a apresentação dos quesitos suplementares é aceita enquanto a diligência se realiza. Quem não apresentou quesitos no qüinqüídio de que já falamos, está impedido de formular os complementares. Estes não podem, no exemplo, completar os que não existem... De ressaltar que os quesitos complementares não devem trazer, à balha, matéria nova, ou tentar alargar o campo da perícia. Devem cingir-se à explicitação dos quesitos já formulados.*

7) *Dispõe o art. 427 do CPC (redação dada pela Lei n. 8.455, de 24.8.92) que o Juiz poderá dispensar prova pericial quando as partes, na inicial e na contestação, apresentarem, sobre as questões de fato, pareceres técnicos ou documentos elucidativos que considerar suficientes. O art. 432 do CPC autoriza o Juiz a prorrogar o prazo concedido ao perito para realizar a perícia. O perito apresentará o laudo em cartório no prazo fixado pelo Juiz. O art. 433 do CPC reza que os assistentes técnicos apresentarão seus pareceres no prazo comum de dez dias após a entrega do laudo do perito designado pelo Juiz. Dessarte, terão esses assistentes o prazo razoável para estudar as conclusões do perito. O art. 433 do CPC, infelizmente não é aplicável ao processo trabalhista, pois continua a prevalecer a regra contida no parágrafo único do art. 3º da Lei n. 5.584, de 26.6.70. Este diploma legal é lei trabalhista extravagante, sendo-lhe apenas subsidiária a lei processual comum.*

7.1) ***Da Prova Pericial:***

Os motivos de impedimento e suspeição não são alegáveis em relação aos peritos indicados pelas partes, mas apenas em relação ao expert *nomeado pelo Juiz.*

Têm as partes cinco dias — a contar da intimação do despacho de nomeação do perito para indicar seus assistentes técnicos e apresentar quesitos. Estamos em que esse prazo é preclusivo, embora seja facultado ao Juiz prorrogá-lo por motivo justificado. O perito e seus assistentes não mais estão obrigados a prestar compromisso, exigência que, realmente, era perfeitamente dispensável por tratar-se de reminiscência medieval.

Deve o laudo do perito ser apresentado até vinte dias antes da audiência de instrução e o dos assistentes será nos dez dias seguintes ao do primeiro. Este prazo preclusivo deve fluir após a juntada do laudo do perito aos autos, independentemente de intimação, diz o art. 433 do CPC.

Dessarte, a parte interessada terá de vigiar o desenrolar do processo, dia-a-dia, a fim de apurar a data da apresentação do laudo. Reconheçamos que o legislador não se houve com felicidade na redação do referido dispositivo legal. Deveria a parte ser intimada da anexação do laudo aos autos.

7.2) *Mercê da reforma introduzida no art. 421 do CPC, quando a natureza do fato o permitir, a perícia poderá consistir apenas na inquirição, pelo juiz, do perito e dos assistentes, por ocasião da audiência de instrução e julgamento a respeito das coisas que houverem informalmente examinado ou avaliado.*

Não é claro o dispositivo no tocante às hipóteses em que o Juiz poderá substituir o laudo escrito do perito por seu interrogatório em audiência de instrução e julgamento. Não se sabe quais os fatos cuja natureza permitem essa investigação pessoal do juiz na audiência.

Acreditamos que ,"in casu", devem ser aqueles que, por sua simplicidade, exigem apenas explicações do perito e dos assistentes técnicos que não precisam ser acompanhadas de informações técnicas cuja assimilação não é possível, de imediato, na inquirição prevista no sobredito dispositivo da lei processual que, indubitavelmente, encerra corolário do princípio da oralidade.

8) *Quando a perícia tiver de ser feita por carta precatória ou ordem, a nomeação do perito é feita pelo juiz deprecado. É uma faculdade. Logo, não se exclui a possibilidade de essa nomeação ser feita perante o juiz deprecante (art. 428, do CPC).*

9) *Reza o art. 426, do CPC, que compete ao juiz indeferir quesitos impertinentes e formular os que entender necessários ao esclarecimento da causa. Na rejeição de quaisquer quesitos, deve o juiz conduzir-se com prudência, pois existe o risco de configuração do cerceamento de defesa.*

10) *O perito e os assistentes técnicos precisam da maior liberdade de ação na coleta de dados e infor-*

mações que lhes permitam levar a cabo a diligência de que estão incumbidos. Por isso, devem ter acesso aos documentos e locais, para as verificações que considerarem necessárias. Permite a lei que eles ouçam, até testemunhas (art. 429, do CPC).

11) *O art. 430 do CPC foi revogado pela Lei n. 8.455, de 24.8.92, e, por isso, o perito e os assistentes sempre deverão apresentar seus laudos e pareceres em separado.*

12) *Diz o art. 434, do CPC, que, no caso de o exame ter por objeto a autenticidade de documento, o perito será escolhido de preferência entre os técnicos dos estabelecimentos oficiais especializados. Na hipótese, o juiz autorizará a remessa dos autos, bem como do material sujeito a exame, ao estabelecimento, perante cujo diretor o perito prestará compromisso.*

13) *Permite a lei que a parte requeira ao juiz o comparecimento à audiência do perito e do assistente técnico para que lhe prestem certos esclarecimentos. Para tanto, deve formular desde logo as perguntas sob a forma de quesitos. Perito e assistente têm de ser intimados até cinco dias antes da audiência, para que fiquem obrigados a prestar os esclarecimentos pretendidos pela parte (art. 435, do CPC). Observe-se que, na hipótese do art. 435, do CPC, tem a parte de depositar, no cartório, as perguntas que, na audiência, deseja fazer ao perito ou aos assistentes técnicos.*

Por oportuno, advertimos o leitor de que a Lei n. 8.455, de 24.8.92, deu nova redação ao parágrafo 2º do art. 421 do CPC para dispor que, quando a natureza do fato o permitir, a perícia poderá consistir apenas na inquirição pelo juiz do perito e dos assistentes, por ocasião da audiência de instrução e julgamento a respeito das coisas que houverem informalmente examinado ou avaliado. Assim, a lei autoriza o juiz a dispensar a apresentação de laudo ou pareceres escritos.

14) *É o juiz soberano na apreciação das provas reunidas nos autos. Em razão desse princípio, não está ele obrigado a seguir as conclusões do laudo. Outros elementos e fatos provados nos autos podem levá-lo a formar sua convicção, a despeito de orientação diversa do laudo.*

15) *Se a perícia não esclareceu devidamente o ponto controvertido, pode o juiz, de ofício, ou a pedido da parte, determinar uma outra (art. 437). Esta segunda perícia se rege pelas disposições estabelecidas para a primeira.*

16) *A inspeção judicial prevista nos arts. 440 e 441, do CPC, é admissível no processo trabalhista. Se o juiz julgar necessário ir a determinado local para fazer observações que lhe permitam avaliar melhor as alegações de ambas as partes, ninguém é por isso prejudicado. Ao revés, a Justiça só tem a lucrar com essa iniciativa do magistrado. Têm as partes o direito de assistir à inspeção (parágrafo único do art. 442). Concluída a diligência, lavrar-se-á auto circunstanciado, mencionando-se nele tudo quanto for útil ao julgamento da causa. O auto pode ser instruído com desenho, gráfico ou fotografia (art. 443).*

17) *De conformidade com o disposto na Lei n. 6.899, de 8 de abril de 1981, entendemos que os honorários do perito são corrigidos monetariamente. Diz esse diploma legal, no art. 1º, que "a correção monetária incide sobre qualquer débito resultante de decisão judicial, inclusive sobre custas e honorários advocatícios". Não estabelece que a correção favorece apenas as custas e os honorários advocatícios; neste ponto, a lei é exemplificativa. Os honorários do perito derivam de uma decisão judicial; logo devem ser corrigidos a partir da data da respectiva decisão.*

Consoante o parágrafo único do art. 33 do CPC, pode o Juiz determinar que a parte responsável pelos honorários do perito deposite em juízo o valor correspondente, em conta sujeita à correção monetária e essa quantia só será entregue ao perito depois da apresentação do laudo, facultada a liberação parcial, quando necessária.

18) *De conformidade com os §§ 1º, 2º e 3º do art. 145 do CPC, com redação dada pela Lei n. 7.270, de 10.12.84, os peritos devem ser escolhidos entre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente.*

Onde não houver profissionais qualificados, a indicação dos peritos será de livre escolha do juiz.

19) *Aplica-se ao processo trabalhista o art. 165 do Código de Processo Civil. Assim, a decisão interlocutória que arbitra honorários periciais deve ser plenamente justificada, sob pena de nulidade.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 236, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/2003) — Honorários periciais. Responsabilidade. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia.

1.1) Orientação Jurisprudencial n. 98 da SBDI2 do TST — É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo do trabalho e com o Enunciado n.. 236 do TST, sendo cabível o mandado de segurança, visando à realização da perícia independentemente do depósito. (Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).

1.2) Enunciado n. 341, do TST — A indicação do perito assistente é faculdade da parte, ainda que vencedora no objeto da perícia.

2) Pessoa jurídica de Direito Público. Depósito para garantia pericial. O INAMPS, por ser entidade pública não tem obrigação de depositar previamente os honorários periciais e é dispensado do pagamento de despesas processuais. Tratando-se de pessoa jurídica de direito público, a execução se processa por precatório, observando-se o princípio da anterioridade e da previsão orçamentária, a teor do disposto no art. 100 da Constituição Federal de 1988. TST, SDI, R. *Ex Off.*-70647/93.5, *in* DJU 18.3.94, p. 5.255.

3) Não possui o Perito Judicial legitimidade para interpor agravo de petição no qual pleiteia a majoração do valor de seus honorários, face à inexistência de interdependência entre seu interesse de intervir e a causa *sub judice.* Aplicação do disposto no art. 499 do CPC. TRT, 2ª Reg., 3ª T. AP 02990045664, *in* Rev. LTr 64-01/94 (janeiro de 2000).

4) Honorários periciais. Assistência judiciária. É clara a lei ao dizer que a assistência judiciária abrange a isenção dos honorários de perito (art. 3º, V da Lei n. 1.060, de 5.2.50), ressalvada à parte credora o direito de, decorridos 5 (cinco) anos e já não mais gozando o vencido da condição legal de necessitado, cobrar seus honorários (art. 11, § 2º do mesmo diploma legal). TST, 4ª T., RR-193.932/95.2, *in* DJU 6.12.96, p. 49.092.

5) A Orientação Jurisprudencial n.198 do TST é no sentido de que "diferentemente da correção aplicada aos débitos trabalhistas, que têm caráter alimentar, a atualização monetária

dos honorários periciais é fixada pelo art. 1º da Lei n. 6.899/81 aplicável a débitos resultantes de decisões judiciais." TST, 3ª T., RR-508.559/1998.6 *in* DJU de 30.3.2001, p. 613.

6) Honorários periciais. A sucumbência pelos honorários do *expert* deve ser suportada por quem deu causa à realização, em virtude da elaboração de cálculos errôneos, elevando consideravelmente a condenação, o que está em conformidade com o princípio de que, se uma das partes deu causa a despesas inúteis, deve ser responsabilizada pelas mesmas. TRT 24ª Reg. RO 0398/95 *in* Bol. AASP n. 2229, de 17 a 23.9.2001, p. 444.

7) Dos honorários periciais. Assistente técnico. Por ser a Consolidação das Leis do Trabalho omissa no que tange à responsabilidade pelos honorários periciais, aplica-se, subsidiariamente, o Código de Processo Civil, que *in* casu são os arts. 20, 21 e 33. Por estar incluído no rol das despesas processuais, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários do assistente técnico é da parte vencida na ação. TST, 4ª T., RR-124.265/94.1, *in* DJU 28.4.95, p. 11.464.

8) Diante dos termos do Enunciado n. 236 do TST, temos que nesta Justiça especializada os honorários periciais não se inserem entre os benefícios da assistência judiciária, mormente em sendo despesas processuais, que devem ser suportadas por quem lhes deu azo, sob pena, inclusive, de desestimular os auxiliares do juízo. TRT, 3ª Reg., 4ª T., RO 2.063/99, *in* DJMG de 16.10.99. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).*

9) 1. "O critério de atualização monetária dos honorários periciais é o fixado no art. 1º da Lei n. 6.899/81, que se aplica ao caso de débitos resultantes de decisões judiciais. A verba honorária, ao contrário da trabalhista, não tem caráter alimentar, portanto, não sofre a incidência da mesma correção aplicada aos débitos trabalhistas". TST, SBDI-1, E-RR- 162.421/95-5, *in* DJU de 20.11.98, p. 56.

10) Assistente técnico. Honorários. Ônus. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários do assistente técnico, da parte vencedora, os quais devem ser prudentemente arbitrados pelo juiz, é a parte sucumbente, independente de quem o indicar. Aplicação subsidiária do disposto no art. 20, § 2º do CPC. TST, 2ª T., RR-98.141/93.2, *in* DJU 30.9.94, p. 26.358.

11) Direito dos reclamantes de estarem presentes quando da realização dos trabalhos do perito. Inexistência de direito líquido e certo do empregador de opor-se à presença deles. TST, SBDI-2, RO-MS-153.672/94.6, *in* Rev. LTr 61-02/352 (março de 1997).

12) Honorários periciais. "O critério de atualização monetária dos honorários periciais é o fixado no art. 1º da Lei n. 6.899/91, que se aplica no caso de atualização de débitos resultantes de decisões judiciais. A verba honorária não tem caráter alimentar, portanto, não sofre a incidência da mesma correção monetária aplicada aos débitos trabalhistas". TST, 2ª T., RR-160.281/95.0, *in* DJU de 15.8.97, p. 37.561.

13) Honorários periciais. Condenação. A condenação relativa a honorários periciais deve ser imputada à parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia. O simples fato de estarem os reclamantes acobertados pelas Leis ns. 1.060/50 e 5.584/70 não transfere para a reclamada a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais. TST, SBDI1, E-RR 308.579/1996.7 *in* DJU de 25.2.2000, p. 62.

13.1) Assistência judiciária gratuita. Honorários periciais. No processo trabalhista, a assistência judiciária gratuita não compreende a isenção dos honorários periciais, porquanto estes envolvem encargos decorrentes de serviços prestados por terceiro, não agente do Estado. É o caso do perito que atua como Auxiliar do Juízo, nas hipóteses de perícias técnicas ou contábeis. Por isso, a parte que der causa a tais encargos para ver a sua pretensão apreciada em juízo, deve com elas arcar integralmente. Permitir o contrário é deixar o terceiro à mercê de sua própria sorte e, no mais, inviabilizar a realização das provas periciais. TRT, 15ª R., 1ª T., RO 034862/97.2, *in* DJSP de 27.4.99, p. 57.

14) Honorários periciais. Critérios de atualização. Os honorários de perito não têm caráter alimentar, não sofrendo, portanto, a incidência da mesma correção usada para atualização dos débitos de natureza trabalhista. O critério adotado é aquele fixado no art. 1º da Lei n. 6.889/81, o qual se aplica a qualquer outro débito decorrente de decisão judicial. TST, 2ª T., RR-240.936/96.3, *in* DJU de 18.9.98, p. 207.

Art. 828. Toda testemunha, antes de prestar o compromisso legal, será qualificada, indicando o nome, nacionalidade, profissão, idade, residência, e, quando empregada, o tempo de serviço prestado ao empregador, ficando sujeito, em caso de falsidade, às leis penais.

Parágrafo único. Os depoimentos das testemunhas serão resumidos, por ocasião da audiência, pelo chefe de Secretaria da Vara do Trabalho ou funcionário para esse fim designado, devendo a súmula ser assinada pelo presidente do Tribunal e pelos depoentes *(Redação de acordo com a L. 409, 25.9.48, DOU 1.10.48.*

Art. 829. A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.

JURISPRUDÊNCIA

1) Precedente Jurisprudencial n. 77, do TST — Testemunha que move ação contra a mesma Reclamada. Não há suspeição.

2) Testemunha. Identificação. Exibição de documento de identidade. O artigo 828 da CLT não exige que a testemunha exiba documento de identidade para a tomada do seu depoimento, mas apenas que decline sua qualificação. Se houver dúvida quanto à identidade da testemunha cabe ao Juiz determinar que ela seja esclarecida, e não recusar o seu depoimento, impondo à parte irreparável prejuízo, decorrente da perda da oportunidade de realizar a prova testemunhal. A falta de apresentação do documento de identidade não pode comprometer o depoimento da testemunha e a exigência feita sem base legal de sustentação imposta em cerceamento de defesa. Revista conhecida e provida. TST, 3ª T., RR-138.401, *in* DJU 6.12.96, p. 49.075.

3) Não tendo sido apurado pela instância ordinária, que a testemunha esteja enquadrada em qualquer das hipóteses dos artigos 405 do CPC e 829 da CLT, não há razão para que a mesma seja impedida a depor sob as penas da lei. TST, SBDI1-E-RR-49991/92.9, *in* DJU 23.8.96, p. 29.477.

4) Testemunha. Suspeição. O simples fato de a testemunha ter ajuizado ação contra o reclamado não invalida seu depoimento em processo em que o demandado está litigando com outro ex-empregado. Isto porque tal fato não se inclui entre os casos de impedimento ou suspeição previstos no art. 829 da CLT. TST, SBDI1, E-RR-115250/94, *in* DJU 20.9.96, p. 34.795.

Art. 830. O documento oferecido para prova só será aceito se estiver no original ou em certidão autêntica, ou quando conferida a respectiva pública-forma ou cópia perante o juiz ou tribunal.

NOTA

1) *Na nota aos arts. 818, 819 e 820 focalizamos as situações e circunstâncias que invalidam o depoimento de uma testemunha ou lhe reduzem consideravelmente o valor probante.*

2) *O CPC, no art. 405, relaciona as hipóteses de incapacidade, de impedimento e de suspeição que não permitem a uma pessoa depor como testemunha. As restrições que impõem à produção da prova testemunhal são respeitadas no processo trabalhista. Em nota aos arts. 819 e 820 damos maior desenvolvimento ao ponto.*

3) *Não proíbe a lei que o preposto seja testemunha num outro processo. Se, porém, for representante legal da empresa, em nenhuma hipótese poderá servir como testemunha.*

4) *Consoante o § 3º do art. 2º da Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, "quando o valor fixado para a causa, na forma deste artigo, não exceder de duas vezes o salário mínimo vigente na sede do juízo, será dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar da ata (da audiência) a conclusão da Junta quanto à matéria de fato".*

5) *Diz o art. 364, do CPC, que o documento público faz prova não só da sua formação, mas também dos fatos que o escrivão, o tabelião, ou o funcionário declarar que ocorreram em sua presença. O documento, como prova pré-constituída é a mais significativa representação de um acontecimento ou da realização de um ato. Documento, sob o prisma processual, é qualquer escrito que as partes ou um terceiro levam ao processo para defender suas pretensões. Fazem a mesma prova dos originais, as certidões textuais de qualquer peça dos autos, do protocolo das audiências, ou de outro livro a cargo do escrivão, sendo extraídas por ele ou sob sua vigilância e por eles subscritas; os traslados e as certidões extraídas por oficial público de instrumentos ou documentos lançados em suas notas; as reproduções de documentos públicos desde que autenticadas por oficial público ou conferidas em cartório com os respectivos originais (art. 365, do CPC).*

6) *Quando a lei exigir, como da substância do ato, o instrumento público, nenhuma outra prova, por mais especial que seja, pode suprir-lhe a falta (art. 366, do CPC). O art. 133, do Código Civil, é repetição dessa regra. O documento feito por oficial público incompetente, ou sem a observância das formalidades legais, sendo subscrito pelas partes, tem a mesma eficácia probatória do documento particular (art. 367, do CPC). A competência de um oficial público é definida pela lei da organização judiciária local. Presumem-se verdadeiras, em relação ao signatário, as declarações constantes de documento particular, escrito e assinado, ou somente assinado. Quando informa ter ciência de determinado fato, o documento apenas prova a declaração e não o fato. Cabe-lhe o ônus de provar a veracidade do fato (art. 368, do CPC). Quem afirma deve provar — é a velha regra.*

7) *Reputa-se autêntico o documento quando o tabelião reconhecer a firma do signatário, declarando que foi aposta em sua presença (art. 369 do CPC). Não é suficiente o reconhecimento da firma devido a confronto com outra assinatura arquivada nas notas do tabelião. Aí, só se comprova a autenticidade da assinatura. Quando o documento é firmado pelo interessado perante o tabelião, comprova-se a autenticidade do próprio documento. A data de um documento particular não é válida em relação a terceiro. Vale a data em que o documento foi levado ao registro público. É o que dispõe, também, os arts. 221 e 228, do Código Civil de 2003.*

8) *Dispõe o art. 371, do CPC, que se reputa autor do documento particular aquele que o fez e o assinou; aquele por conta de quem foi feito, estando assinado; aquele que mandando compô-lo, não o firmou, porque, conforme a experiência comum, não se costuma assinar, como livros comerciais e assentos domésticos. Documento particular é aquele que não foi lavrado em notas públicas nem levado a registro público.*

9) *Junto aos autos o documento que prova contra uma das partes, cabe-lhe aceitar ou não sua autenticidade. Se quiser impugná-la, deve fazê-lo no prazo de 10 dias daquela juntada (art. 390, do CPC). Cessa a eficácia da admissão expressa ou tácita da autenticidade do documento, se o documento foi obtido por erro, dolo ou coação (art. 372, do CPC). É indivisível o documento particular admitido expressa ou tacitamente. É defeso à parte, que por ele é favorecida, aceitar os fatos que lhe parecerem úteis à tese que defende e repudiar os que não o são. Já dissemos que a falsidade de um documento pode ser intelectual ou material. Numa ou noutra hipótese, é eficaz a medida incidental de falsidade (art. 373, do CPC).*

10) *No CPC de 1939, os escritos domésticos eram equiparados a meros indícios; o atual CPC deu-lhes a categoria de prova. Reza o art. 376, do CPC, que as cartas, bem como os registros domésticos, provam contra quem os escreveu quando: enunciam o recebimento de um crédito; contêm anotação que visa a suprir a falta de título em favor de quem é apontado como credor; expressam conhecimento de fatos para os quais não se exija determinada prova.*

11) *Os livros comerciais provam contra o seu autor. É lícito ao comerciante, todavia, demonstrar, por todos os meios permitidos em direito, que os lançamentos não correspondem à verdade dos fatos (art. 378, do CPC). O antecedente dessa norma está no Código Comercial. Os livros provam contra e a favor do seu autor, que se presume ser o comerciante (art. 379, do CPC).*

12) *Pode o juiz, de ofício, ordenar à parte a exibição parcial dos livros e documentos, extraindo-se deles a suma que interessar ao litígio, bem como reproduções autenticadas (art. 382 do CPC).*

13) *O juiz apreciará livremente a fé que deva merecer o documento, quando em ponto substancial e sem ressalva, contiver entrelinha, emenda, borrão ou cancelamento (art. 386, do CPC). Trata-se de regra que só se aplica ao caso de documento com entrelinha ou borrão.*

*Consoante o art. 24 da Medida Provisória n. 1.973-66, de 27.9.2000 (*in *DOU de 28.9.2000, p. 7), as pessoas jurídicas de direito público são dispensadas de autenticar as cópias reprográficas de quaisquer documentos que apresentem em juízo.*

14) *Guardam os anais forenses a lembrança de casos de empregados que assinam em branco seu pedido de dispensa, logo no instante em que são admitidos a serviço da empresa. Nos termos do art. 388, do CPC, cessa a fé desse documento particular porque, assinado em branco, foi "abusivamente preenchido". Acrescenta o parágrafo único que se configura o abuso quando aquele que recebeu o documento assinado, com texto não escrito no todo ou em parte, o formar ou o completar, por si ou por meio de outrem, violando o pacto feito com o signatário. Na hipótese por nós aventada, não só é violado o contrato de trabalho, como a norma consolidada que protege o trabalhador contra eventuais abusos do maior poder econômico do empregador (art. 468, da CLT e, também, seu art. 9º).*

15) *Estabelece o art. 389, do CPC, que incumbe o ônus da prova, quando se tratar de falsidade de documento, à parte que a argüir; se se tratar de contestação de assinatura, à parte que produziu o documento.*

Em face do silêncio da CLT, aplica-se ao processo trabalhista o art. 434 do CPC: "Quando o exame tiver por objeto autenticidade ou falsidade de documento, ou for de natureza médico-legal, o perito será escolhido, de preferência, entre os técnicos dos estabelecimentos oficiais especializados. O juiz autorizará a remessa dos autos, bem como do material sujeito a exame, ao diretor do estabelecimento."

JURISPRUDÊNCIA

1) TST. SDI. Orientação Jurisprudencial n. 36. Documento comum às partes (instrumento normativo ou sentença normativa) cujo conteúdo não é impugnado. Validade mesmo em cópia não autenticada.

2) Enunciado n. 357, do TST — Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

3) Enunciado n. 8, do TST — A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

4) O artigo 830 da CLT diz expressamente que o documento oferecido como prova deverá vir aos autos no original ou em cópia autenticada; cópias xerográficas, não autenticadas, impugnadas pela parte contrária não servem como documento probatório, de acordo com o disposto no citado artigo consolidado. TST, 3ª T., RR-181502/95.0, *in* DJU 4.10.96, p. 37.476.

5) Documento. Autenticação. Sendo a União Federal, parte no litígio, não goza do privilégio de presunção de autenticidade das fotocópias de documentos que, nessa condição de litigante, produzir no processo. Não atendida a norma do art. 830, da CLT, confirma-se o despacho agravado, que indeferiu a inicial de ação rescisória. TRT, 8ª Reg. SE, AR- 000556/96, *in* Rev. LTr 61-07/962 (julho de 1997).

6) Testemunha que litiga com o reclamado. Contradita. O fato de a testemunha estar litigando com o Reclamado não invalida o seu depoimento. Na hipótese, não é ela considerada inimiga capital do empregador, nem está configurado o seu interesse na causa. Se assim fosse, um empregado em atividade não serviria como testemunha contra outro que litigasse com a empresa, porque não teria isenção de ânimo, já que interessado em preservar seu emprego. TST, 3ª T., RR-102.225/94.8, *in* DJU 31.3.95, p. 8007.

7) A simples argüição de os documentos em xerox não haverem sido autenticados não é suficiente para se desprezá-los, se o argüente não diligenciou em demonstrar que não são eles reais, impugnando assinatura e o seu conteúdo, na aplicação do art. 372 do CPC. TST, 1ª T., RR-153.562/94.2, *in* Rev. LTr 59-10/1404 (outubro de 1995).

8) A simples argüição de os documentos em xerox não haverem sido autenticados não é suficiente para se desprezá-los, se o argüente não se diligenciou em demonstrar que não são eles reais, impugnando assinatura e o seu conteúdo, na aplicação do artigo 372 do CPC. TST, 1ª T., RR-153.562/94.2, *in* DJU 25.8.95, p. 26.423.

SEÇÃO X

Da Decisão e sua Eficácia

Art. 831. A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

NOTA

1) *O parágrafo único do artigo em epígrafe foi acrescentado pela Lei n. 10.035, de 25.10.2000 (*in *DOU de 26.10.00, p. 1). No caso de as partes se conciliarem em juízo, o respectivo termo vale como sentença irrecorrível, exceto para a Previdência Social. A esta se faculta recorrer quanto às contribuições que lhe devem ser pagas. Consoante as alterações feitas nos artigos 832 e 876, o acordo, para ser homologado, deve incluir a verba referente ao crédito da Previdência Social.*

1.1) *Preleciona* Hernando Devis Echandia *que "a sentença é o ato pelo qual o juiz cumpre a obrigação jurisdicional derivada da ação e do direito de contradição, de resolver sobre as pretensões do demandante e as exceções de mérito ou fundo do demandado" in "Compendio de Derecho Procesal", tomo I, Editoral ABC, Bogotá, 7ª ed., 1979, pág. 413). É a conversão, no caso, da vontade abstrata do legislador, contida na lei, em vontade concreta. Discute-se, ainda, se a sentença é um juízo lógico ou um ato de vontade. Estamos com* Echandia *quando adverte que as duas teses contemplam aspectos diversos da sentença e, por isso, elas não se excluem, mas completam-se.*

Deve atender aos seguintes requisitos que reputamos essenciais: a) relatório, com a identidade das partes, síntese do pedido e da defesa e o relato dos principais fatos verificados no curso do processo; b) fundamentos — em que o juiz faz a análise das questões de fato e de direito, dando as razões do seu convencimento; c) dispositivo em que o juiz resolverá as questões que as partes lhe submeterem (art. 458 do CPC).

A ausência de um desses requisitos acarreta a nulidade da sentença.

O magistério de Chiovenda *já se tornou um truísmo processual: a sentença é a afirmação da vontade da lei aplicada a um caso concreto.*

No artigo em epígrafe alude-se a "decisão", a qual é o gênero, sendo a sentença uma de suas espécies.

Sentença é proferida no primeiro grau e resolve matéria de mérito; nas instâncias superiores — é acórdão; decisão interlocutória é a que resolve questões incidentes manifestadas no curso do processo.

2) *Integra o juiz relação processual e tem de praticar diversos atos. Em consonância com o estabelecido no art. 162, do CPC, "os atos do juiz consistirão em sentenças, decisões interlocutórias e despachos. Sentença é o ato pelo qual o juiz põe termo ao processo, decidindo ou não o mérito da causa. Decisão interlocutória é o ato pelo qual o juiz, no curso do processo, resolve questão incidente. São despachos todos os demais atos do juiz praticados no processo, de ofício ou a requerimento da parte, a cujo respeito a lei não estabelece outra forma". O CPC não mencionou muitos outros atos que o juiz pratica no curso do processo: presidência de audiências, inquirição das partes e das testemunhas etc.*

No CPC de 1939 havia uma desagradável incerteza quanto ao recurso cabível de sentenças que, sem julgarem o mérito, punham fim ao processo: se cabível a apelação ou o agravo de petição. O novo CPC liquidou a controvérsia. A sentença terminativa do feito, com julgamento ou não do mérito admite só um recurso: o de apelação. Esta Consolidação, já em 1943, evitava a controvérsia, declarando no art. 799 que, das decisões sobre exceção de incompetência salvo, quanto a estas, se terminativas do feito, não caberá recurso, podendo, no entanto, as partes alegá-las novamente no recurso que couber da decisão final. Por outras palavras, há mais de meio século, já se previa o recurso ordinário contra sentença que pusesse fim ao processo trabalhista, com ou sem julgamento do mérito.

É aplicável no processo trabalhista o § 4º que a Lei n. 8.952/94 acrescentou ao art. 162 do CPC, dispondo que os atos meramente ordinatórios, como a juntada e vista obrigatória independem de despacho, devendo ser praticados de ofício pelo servidor, mas revistos pelo juiz quando necessário.

A observância desse novo dispositivo há-de ser feita com cautela, pois, há casos em que a juntada do documento aos autos deve ser autorizada pelo juiz.

3) *Em dois momentos do processo trabalhista é obrigatória a tentativa de conciliação: logo depois da contestação e no final da instrução, antes do julgamento da reclamação. Inobstante, o § 1º do art. 764, autoriza o juiz a envidar esforços para que, em qualquer ponto do processo, se dê solução conciliatória ao conflito. Na conciliação, perante a Vara do Trabalho, é lícito ao trabalhador fazer concessões que importem renúncia parcial e mesmo total de algum dos seus direitos. Presume-se que em juízo inexiste a possibilidade de o empregado curvar-se a maior força da riqueza do patrão. A conciliação põe fim ao processo. Depois da homologação por juiz competente, o respectivo instrumento equipara-se a título executório. Se, em virtude de erro ou dolo, o empregado ou o empregador concordar com uma proposta conciliatória, a sentença que a tiver homologado só poderá ser desconstituída através de ação rescisória.*

Não agasalhava a CLT, norma exigindo a homologação do termo de conciliação, mas, de há muito, já se instalara na Justiça do Trabalho, a praxe de realizar-se esse ato ratificatório da composição de interesses.

A Lei n. 8.952/94 deu novo texto ao art. 331 do CPC para dispor, expressamente, que o termo de conciliação deve ser homologado por sentença.

Reza o inciso IV do art. 125 do CPC que o juiz deve tentar, a qualquer tempo, conciliar as partes.

Decorre, do parágrafo único do artigo sob análise, que a irrecorribilidade do termo de conciliação tem de ser respeitada pelas partes. Todavia, se o acordo não previu o pagamento das contribuições previdenciárias incidentes sobre as verbas pactuadas, ou se essa previsão foi incompleta, está a Previdência autorizada a postular na instância superior o que lhe for devido. Por oportuno, salientamos que o Decreto-lei n. 779,de 21.8.69, o INSS, por ser uma autarquia federal, goza do privilégio do recurso ex officio *quando a sentença lhe for total ou parcialmente contrária.*

4) *A sentença é: declaratória, quando objetiva mera declaração da existência ou não de uma relação jurídica ou a autenticidade ou não de um documento; condenatória, quando declara o direito, mas concede, ao vencedor, o direito de executar a decisão e, portanto de coagir o reclamado a cumprir o determinado na sentença; constitutiva é a que modifica, cria ou extingue uma situação jurídica.*

5) *Na publicação da sentença deve ser declarado o nome do advogado do réu vencido (ou do autor vencido). Essa omissão pode levar o advogado a não recorrer, com evidente prejuízo para seu cliente. Quando ocorrer essa omissão, e com fundamento nos arts. 236, § 2º, e 247, do Código de Processo Civil, pode o juiz ordenar a republicação da sentença e abrir prazo para recurso. Nesse sentido existe julgamento, pelo STF, do RE 93.286 (*in *"RTJ" n. 96, págs. 946 e 948).*

6) *Diz o Dec.-lei n. 779, de 21 de agosto de 1969, em seu art. 1º, ser privilégio da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Municípios, das autarquias e das fundações de Direito Público federais, estaduais ou municipais que não explorem atividades econômicas, o recurso ordinário "ex officio" das decisões que lhes sejam total ou parcialmente contrárias.*

7) *São reformáveis, mediante recursos, sentenças que julguem "extra petita" (fora do pedido do autor) e "ultra petita" (mais do que foi pedido). A sentença "citra petita" (que se omite em relação a pontos do pedido) pode ser anulada.*

Aplica-se, ao processo do trabalho, o art. 471 do CPC, que autoriza o juiz a decidir novamente questões já decididas quando, em se tratando de relação jurídica continuativa, sobrevém modificação no estado de fato ou de direito. Assim, a hipótese do art. 194 da CLT se enquadra no referido dispositivo da lei processual comum: o direito do adicional de insalubridade ou de periculosidade cessa com a eliminação do risco à saúde ou integridade física do trabalhador.

8) *A conciliação a que se refere o artigo sob comentário é aquela que se consuma após a instrução do processo. E é a essa conciliação que se aplica o Enunciado n. 259 do TST.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 33, do TST — Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial transitada em julgado.

2) Súmula n. 268, do STF (v. CPC, arts. 468, 471 e 483) — Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial com trânsito em julgado.

3) A fundamentação do julgado constitui requisito indispensável à validade do pronunciamento judicial, sendo resguardado por preceito de ordem pública, visando assegurar aos litigantes o devido processo legal e possibilitando-lhes meios para a articulação de seus recursos. A decisão que não explicita os fundamentos reveladores do convencimento do Juiz, nem mesmo após a oposição de Declaratórios, nega a prestação jurisdicional e, portanto, deve ser anulada. TST, SBDI1, E-RR 342.182/1997.6, *in* DJU 3.5.02, p. 479.

4) Preliminar de julgamento *extra petita.* Verifica-se a existência de julgamento *extra petita*, quando o Regional, mantendo a decisão da Junta, de natureza diversa da pedida, ratifica a condenação em objeto diverso do que foi demandado. Revista conhecida e provida para absolver a Reclamada da condenação que lhe foi imposta. TST, 5ª T., RR-153.811/94.4, *in* DJU 14.7.95, p. 21.051.

5) Descontos legais. Sentenças trabalhistas. É devida a efetuação de descontos legais, como as contribuições previdenciárias e o imposto de renda, por meio de sentenças trabalhistas, tanto em virtude do Provimento 03/94 quanto a Lei 8.212/91. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. TST, 3ª T., RR-234.312/95.9, *in* DJU 2.8.96, p. 26.085.

6) Enunciado n. 259, do TST — Termo de conciliação. Ação rescisória. Só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

7) Instrumento normativo apresentado em fotocópia inautenticada. Art. 830 da CLT. Validade. É desnecessária a autenticação de fotocópia de instrumento normativo para que possua valor probante, eis que se trata de documento comum às partes, ainda mais, como no caso dos autos, onde não houve impugnação quanto à forma e tampouco quanto ao conteúdo do documento. TST, SEDI, E-RR-110.479/94.8, *in* DJU 8.11.96, p. 43.442.

8) O acordo judicial tem força de coisa julgada nos termos do art. 831, CLT. Se a parte comprometeu-se a saldar seu débito em datas prefixadas, sob pena de pagar multa determinada e não o faz, a sanção prevista no ajuste é mera conseqüência não se podendo falar em redução da multa ou em nova oportunidade de reconciliação. TRT, 3ª Reg., 1ª T., AP 567/98, *in* DJMG de 6.11.98, p. 5.

9) Negativa de prestação jurisdicional. Nulidade. Deixando o Regional de se manifestar a respeito de tema ao qual tenha sido invocado pela parte, inclusive com a interposição dos competentes declaratórios, passível de nulidade será o julgado proferido por aquela Corte. Revista provida para, acolhendo a prefacial suscitada, declarar nulo o acórdão Regional e determinar o retorno dos autos ao Colegiado de origem, a fim de que profira nova decisão. TST, 4ª T., RR-123849/94.8, *in* DJU 7.6.96, p. 20.228.

10) Julgamento *extra petita.* Fato narrado na inicial e não requerido no petitório. Não constando do rol de pedidos, elencados no chamado requerimento, não se há como deferir um pleito apenas narrado como sendo devido, só que não requerido a final, sem se promover um verdadeiro julgamento *extra petita.* Isto porque, a simples menção no arrazoado da inicial de que o autor faria jus à passagem aérea, hipótese dos autos, não cumulando este, no pedido, não tem o condão de autorizar o Juiz a deferir aludida parcela, que, como antes assinalado, não foi requerida no petitório. Recurso de revista conhecido, por afronta aos arts. 128 e 460 do CPC e provido. TST, 3ª T., RR-87937/93.9, *in* DJU 9.8.96, p. 27.333.

11) Não viola a regra prescrita no instrumento de mandato, que outorga poderes para dar quitação, ato do juiz que impõe a presença do reclamante para ratificar acordo firmado, que deverá ser quitado em parcelas. O juiz, assim agindo, estará exercendo uma prerrogativa que lhe assiste de fiscalização dos direitos protecionistas, consagrado na legislação laboral. TRT, 2ª Reg., SDI, ARDC-782/97-P, *in* Rev. LTr 61-07/941 (julho de 1997).

12) Nulidade. Negativa de prestação jurisdicional. A fundamentação do julgado constitui requisito indispensável à validade do pronunciamento judicial, sendo resguardado por preceito de ordem pública, visando assegurar aos litigantes o devido processo legal, possibilitando-lhes meios para a articulação dos seus recursos. A decisão que não explicita os fundamentos reveladores do convencimento do juiz, nem mesmo após a oposição de embargos declaratórios, nega prestação jurisdicional e, portanto, deve ser anulada. Revista conhecida e provida. TST, 3ª T., RR-103.383/94.5, *in* DJU 4.8.95, p. 22.898.

13) A coisa julgada pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição. A coisa julgada é a eficácia que torna imutável e indiscutível a sentença (CPC, art. 467) quando julga a lide (CPC, art. 128). A decisão que anula parcialmente o processo, a fim de permitir realização de prova, é atividade preparatória. Não julga a causa. STF, 1ª T., AgRg 89.241, *in* DJU 15.10.82, p. 10.444.

14) Julgamento *extra petita.* Afronta o art. 128 do CPC a exclusão da repercussão da gratificação semestral sobre o FGTS e o 13º salário, por não ter sido objeto de contestação. TST, SDI, E-RR-39311/91.7, *in* DJU 16.8.96, p. 28.238.

15) É cabível a remessa *ex officio* mesmo nos processos de alçada, em face do disposto no Decreto-lei n. 779/69. TST, 3ª T., RR-186.739/95.7, *in* DJU de 6.2.98, p. 309.

16) Duplo grau de jurisdição. (CPC, art. 475, II). Natureza jurídica e alcance. *Reformatio in pejus.* Vedação. A decisão de primeiro grau contrária à Fazenda Pública constitui o primeiro momento de um ato judicial complexo, cujo aperfeiçoamento requer a manifestação do Tribunal. A decisão monocrática que acumula dispositivos favoráveis e desfavoráveis ao Estado é sentença na parte que o favorece e simples esboço na parte que o contraria. Os dispositivos favoráveis, quando não atacados em recurso da parte contrária, produzem coisa julgada. A decisão em remessa *ex officio* alcança somente as partes desfavoráveis ao Estado. É vedado ao Tribunal, em sede de remessa *ex officio* ampliar a condenação imposta à União, a título de sucumbência. STJ, 1ª T., REsp 17.136, *in* DJU 23.3.92, p. 3.453.

17) Preliminar de litispendência e coisa julgada. Prefacial conhecida com fundamento nos arts. 303, inciso II, e 267, § 3º, ambos do CPC, eis que as matérias alegadas nos Embargos Declaratórios, pertinentes à litispendência e à coisa julgada, poderiam ser conhecidas pelo Regional até de ofício, não se podendo, pois, na hipótese, cogitar-se de preclusão, porque não opostos Embargos de Declaração junto ao juízo de Primeiro Grau. Revista provida. TST, 2ª T., RR-120.916/94.0, *in* DJU 23.8.96, p. 29.537.

18) Ação rescisória. Cabimento. Desconstituição de termo conciliatório. Enunciado n. 259 do TST. Não há que se falar em nulidade de transação quando não evidenciada a fraude obstrutora da aplicação dos preceitos trabalhistas, capaz de ensejar o reconhecimento da ofensa ao art.9º da CLT. Recurso ordinário a que se nega provimento visto que a parte não logrou demonstrar o cabimento do pedido rescisório nas hipóteses dos incisos V e IX do art.485 do CPC, conforme alegado na petição inicial, não merecendo reforma o acórdão regional que julgou improcedente a ação rescisória. TST, SBDI2, ROAR 329.131/1996.4, *in* DJU de 29.6.2001, p. 623.

19) Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Nulidade dos provimentos jurisdicionais por julgamento "extra petita", Vício inexistente. Julgamento "extra petita" somente se tem quando o Poder Judiciário, ignorando os limites objetivos da litiscontestacio, pronuncia-se sobre questões alheias à contenda ou, ainda, quando defere pretensão distinta daquela outra formulada pelo autor. "In casu", opera com sobriedade e de modo algum extrapola as raias do litígio a decisão que, com base nos tantos elementos probatórios oferecidos pelos autos, fixa com razoabilidade o início do exercício da jornada suplementar em determinado horário que, conquanto diverso daquele outro apontado pelo autor na inicial, representa com maior exatidão a realidade vigorante na relação de emprego. Agravo a que se nega provimento. TST, AIRR-754.880/20001.2, 1ª. T., Rel. Min, Wagner Pimenta, *in* DJU de 03/05/2002, pg. 501.

Art. 832. Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

§ 1º Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

§ 2º A decisão mencionará sempre as custas que devam ser pagas pela parte vencida.

§ 3º As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso.

§ 4º O INSS será intimado, por via postal, das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, sendo-lhe facultado interpor recurso relativo às contribuições que lhe forem devidas.

NOTA

1) *Do que se contém no "caput", do artigo em epígrafe, verifica-se que a sentença se divide em três partes: relatório, fundamentação e conclusão. Do relatório fazem parte o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa e a indicação das provas produzidas nos autos; a fundamentação consiste na análise crítica das provas carreadas aos autos, na apresentação das razões que induziram o julgador a acolher ou rejeitar as alegações das partes e a referência ao direito em que se enquadra o caso "sub judice"; conclusão é a parte dispositiva da sentença e, se for condenatória, especifica com clareza as condições para o cumprimento do julgado. O prazo de cumprimento, de ordinário, coincide com o prazo de recurso. A condenação deve, sempre, declarar que a parte vencida responde pelas custas. A condenação será alternativa, se o pedido tiver sido.*

Há quem se apóie no art. 288, parágrafo único, do CPC, para concluir ser lícito ao juiz decidir alternativamente, ainda que a parte não tenha feito semelhante pedido. O dispositivo invocado assegura, apenas, ao devedor o direito de escolha da forma de execução, quando a lei ou o contrato lhe asseguram tal direito. O preceito não estende a faculdade ao juiz. Este tem de ser autorizado expressamente pela lei a decidir alternativamente. É o caso, por exemplo, da reintegração ou não do empregado estável.

2) *Esta Consolidação, bem como o CPC, divide as sentenças em terminativas e definitivas. Nestas, o juiz acolhe ou rejeita o pedido do reclamante ou autor (art. 269, inc. I, do CPC); pronuncia a decadência ou prescrição (art. 269, inc. IV, do CPC); ou homologa ato que põe fim ao litígio (art. 269, incs. II, III e V, do CPC). O "nomen juris" de sentenças terminativas é reservado àquelas que põem termo ao processo sem decidir o mérito porque: declararam a inexistência de pressuposto processual ou condição de ação; afirmaram existir impedimento processual ou pressuposto negativo do litígio; e, finalmente, homologaram desistência da ação (v. art. 267 e seus incisos, do CPC).*

3) *Reza o parágrafo único do art. 459, do CPC, ser vedado ao juiz proferir sentença ilíquida quando o autor tiver formulado pedido certo. Se a própria parte, como quem conhece melhor seus próprios interesses, pede algo bem definido e bem determinado, não é dado ao juiz modificar o pedido. Assegura o CPC, ao autor ou ao reclamante, o pedido genérico (art. 286) e se ele não o formula e determina, com exatidão, o que pretende, é inadmissível que o juiz decida de forma diversa desse pedido certo. E se o fizer, estará julgando "extra petitum".*

4) *Dois parágrafos do artigo sob comento foram acrescentados pela Lei n. 10.035, de 25.10.2000 (*in *DOU de 26.10.00, p. 1). O parágrafo 3º exige que as sentenças condenatórias ou homologatórias de acordo devem fazer a qualificação legal de cada verba, inclusive o que cabe a cada parte recolher à Previdência Social. Bem definida a responsabilidade do empregador pelo não-pagamento das contribuições nas datas prefixadas em lei, temos para nós que a ele cabe o encargo de pagar a contribuição patronal, os juros moratórios e a multa prevista em lei, ficando o empregado de efetuar sua própria contribuição, despida de consectários legais. O parágrafo 4º exige que a Previdência Social seja intimada, pela via postal, das sentenças homologatórias que façam alusão às verbas sobre as quais incidem as contribuições sociais. Se o INSS — órgão gestor da Previdência — não concordar com os valores atribuídos a essas contribuições, poderá recorrer ordinariamente para o Tribunal Regional do Trabalho.*

O acordo judicial só faz coisa julgada entre as partes. Daí a possibilidade, prevista no § do artigo sob comento, de o INSS impugnar esse acordo na parte relativa às contribuições previdenciárias dele decorrentes. Rejeitado seu dissentimento, o INSS poderá, depois, recorrer, com observância do disposto no § 8º do art. 897, se as partes também não se opuserem à decisão homologatória da conta de liquidação.

Resta a hipótese de aquela autarquia usar a faculdade contida no § 2º, do art. 276 do Decreto n. 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social): nos acordos homologados em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais de incidência da contribuição previdenciária, esta incidirá sobre o valor total do acordo homologado.

Torna-se imodificável a sentença se o INSS não oferecer recurso.

5) *A sentença não pode ser "extra" ou "ultra petita", isto é, fora ou além do pedido. Será "citra petita" quando deixar de apreciar qualquer alegação das partes. Aplica-se, ao processo trabalhista, o art. 460, do CPC. É defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado. Se a sentença que deu mais do que foi pedido passar em julgado, por não ter sido impugnada "opportuno tempore", terá de ser cumprida.*

6) *Pacífica é a admissibilidade dos embargos declaratórios no processo trabalhista como pacífica é a aplicação subsidiária dos arts. 463, 464, 535 e 536 do Código de Processo Civil. O instituto da preclusão tem capital importância no direito processual. É ao juiz vedado pronunciar-se, outra vez, a respeito de questões apreciadas na sentença. De outra maneira, as partes estariam permanentemente sujeitas a dúvidas quanto à manifestação do Judiciário. A sentença de mérito põe fim à função jurisdicional. Todavia, admite a lei que o juiz volte a ocupar-se do aspecto formal da sentença dando nova redação a alguns de seus trechos para aclarar aqueles que forem considerados obscuros ou aqueles que contenham erros. Não vemos, nessa autorização legal, uma exceção ao princípio da preclusão, pois a sentença, em sua substância, é preservada.*

Esta Consolidação não se ocupa expressamente dos embargos declaratórios e, por isso, é ela subsidiada, também neste ponto, pelo Código de Processo Civil. Diz ele que ao publicar a sentença de mérito o juiz cumpre e acaba a função jurisdicional, podendo, posteriormente, modificá-la de ofício ou a requerimento da parte, para lhe corrigir inexatidões materiais ou lhe retificar erros de cálculo; por meio de embargos de declaração (art. 463 do CPC). Consoante o art. 464 do CPC "cabem embargos de declaração quando: I — há

na sentença obscuridade, dúvida ou contradição; II — for omitido ponto sobre que devia pronunciar-se a sentença". São os embargos declaratórios um recurso que se faz ao próprio juiz que lavrou a sentença. Quando não forem opostos pela parte na instância inferior, fica ela impossibilitada de fazê-lo no grau superior, perante os órgãos colegiados.

As Súmulas ns. 317 e 356 do Supremo Tribunal Federal, acerca desse aspecto da questão, são conclusivas: "São improcedentes os embargos declaratórios, quando não pedida a declaração do julgado anterior em que se verificou a omissão (317). "O ponto omisso da decisão, sobre o qual não foram opostos embargos declaratórios, não pode ser objeto de recurso extraordinário, por faltar o requisito de prequestionamento" (356). Outra não tem sido a orientação da jurisprudência dos Tribunais do Trabalho.

Consoante o art. 536 do CPC os embargos de declaração são opostos no prazo de cinco dias, em petição dirigida ao Juiz ou, no Tribunal, ao Relator. Esse prazo conta-se da publicação da sentença ou do instante em que a parte dela toma conhecimento. Os embargos em foco não estão sujeitos a qualquer preparo e, consoante art. 538 do CPC, interpõem o prazo para interposição de recursos por qualquer das partes, o que importa dizer que o prazo, para a interposição do recurso ordinário, de revista ou embargos infringentes, recomeça a correr desde o início.

Segundo o CPC, são ainda cabíveis embargos de declaração nos acórdãos dos Tribunais Superior e Regionais do Trabalho. Quando manifestamente protelatórios os embargos de declaração, o Juiz ou o Tribunal, declarando que o são, condenará o embargante a pagar multa não excedente de 1% sobre o valor da causa e, na reincidência, 10% desse mesmo valor, ficando condicionada a interposição de qualquer outro recurso ao depósito do valor respectivo (art. 538 do CPC).

7) *Dispõe o art. 39, "caput", da Lei n. 8.177, de 1º.3.91: "Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual, sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data do vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento."*

O § 1º desse mesmo dispositivo reza que os juros de mora, de um por cento ao mês, serão contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die*, ainda que não explicitados na sentença ou termo de conciliação.*

Entendemos que a correção monetária também é exigível mesmo no caso de a sentença ou o acordo a terem omitido.

Indisfarçável a imperatividade da norma abrigada no "caput" do art. 39 acima transcrito. De conseqüência, é irrenunciável num acordo e a ela está obrigado o empregador mesmo na hipótese de a sentença não a ter previsto.

8) *Sem embargo do disposto no § 2º, do artigo em epígrafe a praxe é o juiz, na sentença, limitar-se a dizer "custas ex lege". Tanto isto é certo, que o Tribunal Superior do Trabalho precisou editar a Súmula n. 53, dispondo que o prazo para pagamento das custas é a partir da data da intimação. É claro que esse costume retarda a marcha do processo. Por isso, o Provimento n. 6, de 25 de junho de 1975, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, recomenda aos Tribunais Regionais e às Varas que, nas decisões, sejam consignadas as custas, com a indicação de seu valor certo. Quer isto significar que, antes da lavratura da sentença, deve a presidência do órgão mandar fazer o cálculo das custas.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Por não consubstanciar hipótese de nulidade *pleno jure*, o julgamento *extra petita* deve ser suscitado na primeira oportunidade em que couber à parte pronunciar-se nos autos, por força do que dispõe o *caput* do art. 245 do CPC, sob pena de preclusão. Não comportam conhecimento embargos interpostos no intuito de demonstrar a existência de nulidade do acórdão regional, em face de suposto julgamento *extra petita*, se a parte sequer suscitou a questão em recurso de revista, mas tão-somente em posteriores embargos declaratórios, incidindo a preclusão consumativa. TST, SBDI, E-RR-485.512/1998.3, *in* DJU de 10.5.02, p. 577.

2) Enunciado n. 53 do TST — O prazo para pagamento das custas, no caso de recurso, é contado da intimação do cálculo.

2.1) Enunciado n. 278, do TST — Embargos de declaração. Omissão no julgado. A natureza da omissão suprida pelo julgamento de embargos declaratórios pode ocasionar efeito modificativo no julgado.

2.2) Instrução Normativa n. 9/96 do TST. Das decisões proferidas pelos órgãos Judicantes do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem assim das decisões monocráticas dos Presidentes e dos Relatores deverá constar, quando couber, o valor atribuído à causa, à condenação ou ao acréscimo da condenação, e o conseqüente valor das custas, com efeito de intimação do litigante sucumbente indicado, para fins de recolhimento no prazo legal, quando exigível, das custas processuais no importe fixado.

3) Verifica-se contradição a ensejar o acolhimento de embargos declaratórios quando o v. acórdão inclui proposições inconciliáveis entre si. Inexiste contradição no v. acórdão que desconstituiu parcialmente decisão que deferiu diferenças salariais decorrentes das URPs de abril e maio de 1988, limitando a condenação ao pagamento do valor correspondente a 7/30 de 16,19%, calculado sobre o salário de março, incidindo nos meses de abril e maio, com reflexos nos meses de junho e julho de 1988, não cumulativamente, corrigido monetariamente. TST, SBDI-2, ED-Rem. *ex Off.*-ROAR 341.960/97.0, *in* DJU de 17.3.00, p. 49.

4) O art. 832 da Consolidação das Leis do Trabalho somente empresta validade à decisão judicial se fundada nas questões de fatos e de direito a que estava obrigada a se pronunciar. Recurso conhecido e provido quanto à preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional completa. TST, 2ª T., RR-479.858/98.8, *in* DJU de 4.12.98, p. 198.

5) Prequestionamento. Oportunidade. Configuração. Diz-se prequestionada a matéria quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito. Incumbe à parte interessada interpor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão'' (Enunciado n. 297/TST). TST, 3ª T., RR- 231.320/95.7, *in* DJU 20.9.96, p. 34871. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

6) Nulidade. Decisão desfundamentada. Hipótese em que a Turma não registra os motivos que a levaram a declarar a especificidade do conflito com enunciado. 1. A Turma, ao examinar o conhecimento de recurso de revista, está obrigada a registrar os motivos que a levaram a declarar a especificidade dos arestos que ensejaram o conflito com enunciado para a demonstração da divergência de teses. Não o fazendo, a irregularidade é passível de correção via embargos de declaração. 2. A recusa da Turma em sanar omissão no julgado, acusada mediante a oposição de embargos declaratórios, resulta na nulidade da decisão. 3. Embargos providos. TST, SBDI-1, E-RR-178.393/95.7, *in* DJU de 18.12.98, p. 63.

7) Nulidade. Prestação jurisdicional incompleta. Se o Juízo *a quo* deixou de fundamentar sua decisão, relativamente a determinado tema, e, no que tange a outro, consignou conclusões conflitantes entre si, então hão de se sanar tais imperfeições, quando provocado oportunamente, mediante Embargos Declaratórios. Ao resistir em fazê-lo, incorre em negativa de prestação jurisdicional, com violação aos arts. 5º, incs. XXXV, LIV e LV e 93, IX, da Constituição Federal, além do art. 832 da CLT. TST, SBDI-1, E-RR-241.469/96.6, *in* DJU de 11.12.98, p. 32.

8) Nulidade do acórdão regional. Fere o art. 832 da CLT decisão que não defende tese explícita sobre questão veiculada no apelo, apesar da oposição de embargos declaratórios. Agravo de instrumento provido. TST, 1ª T., AI-RR-247.949/96, *in* DJU de 13.11.98, p. 237.

9) O acórdão que julgou os Embargos Declaratórios, às fls. 64/66, embora reconhecendo "ter havido *error in judicando*, decorrente da má apreciação da prova produzida", entendeu não ser este Recurso especialíssimo, cabível somente nas hipóteses previstas no artigo 535, do CPC, o meio processual adequado para supri-lo. Tanto a doutrina quanto a jurisprudência entendem cabíveis os Embargos Declaratórios, dando-lhes inclusive efeito modificativo, quando houver manifesto erro de julgamento, que foi exatamente o que ocorreu na hipótese dos autos, fato reconhecido pelo próprio Tribunal. TST, 2ª T., AI-RR-219.244/95.1, *in* DJU 9.8.96, p. 27.301.

10) Nulidade. Art. 832 da CLT. Fundamentação. Fatos e provas de interesse real para o julgamento do recurso de revista devem ser esclarecidos no julgamento do recurso ordinário, tendo em vista as limitações a respeito impostas ao julgador do recurso de natureza extraordinária (Enunciado n. 126/TST). Recurso de revista provido com base no art. 832 da CLT para novo julgamento dos embargos de declaração, em função do disposto no Enunciado n. 126/TST. TST, 3ª T., RR- 186.305/95.2, *in* DJU de 22.8.97, p. 39.115.

Art. 833. Existindo na decisão evidentes erros ou enganos de escrita, de datilografia ou de cálculo, poderão os mesmos, antes da execução, ser corrigidos, *ex officio*, ou a requerimento dos interessados ou da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Art. 834. Salvo nos casos previstos nesta Consolidação, a publicação das decisões e sua notificação aos litigantes, ou seus patronos, consideram-se realizadas nas próprias audiências em que forem as mesmas proferidas.

Art. 835. O cumprimento do acordo ou da decisão far-se-á no prazo e condições estabelecidas.

NOTA

1) *Em nota ao artigo anterior, pusemos em foco os embargos de declaração, que são interponíveis no prazo de cinco dias a partir da publicação da sentença. A correção de que fala o art. 833 pode ser feita a qualquer tempo, antes da execução. O juiz tem a faculdade de corrigi-la "ex officio" ou a pedido dos interessados ou da Procuradoria da Justiça do Trabalho. Os erros, segundo o artigo mencionado, são de escrita, de datilografia ou de cálculo.*

2) *Se as partes forem intimadas regularmente para a audiência em que será publicada a sentença, é a partir desse momento que se conta o prazo para recurso e interposição de embargos declaratórios. É o que se infere do conteúdo do art. 834, desta Consolidação. O Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula n. 30, dispõe que, quando não juntada a ata ao processo em 48 horas, contadas da audiência de julgamento (art. 851, § 2º, da CLT), o prazo para recurso será contado da data em que a parte receber a intimação da sentença. Reza o art. 506, do CPC, que o prazo para interposição de recurso conta-se: da data da leitura da sentença em audiência; da intimação às partes, quando a sentença não for proferida em audiência; da publicação da Súmula do acórdão no órgão oficial. Sobre a matéria, o CPC e a CLT posicionam-se de maneira análoga.*

3) *São cabíveis embargos de declaração nas instâncias superiores da Justiça do Trabalho. De conformidade com o disposto no art. 538 do CPC, os embargos de declaração interrompem o prazo para a interposição de outros recursos, por qualquer das partes. Para exemplificar: oferecidos os embargos declaratórios no quinto dia do prazo recursal, este recomeçará desde o início.*

4) *O acordo, depois de homologado, equivale a uma sentença irrecorrível. Se, para o seu cumprimento em parcelas periódicas, não forem previstos juros e correção monetária, não é dado à parte pleiteá-los posteriormente.*

Descumprido, o acordo é título executivo judicial. Pode ser feito em qualquer fase do processo, inclusive na execução.

5) *No caso de revelia, o reclamado deve ser, sempre, intimado da sentença. É o que diz, expressamente, o art. 852 desta Consolidação.*

6) *V. nota n. 7 ao art. 832 sobre embargos de declaração.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 259, do TST — Termo de conciliação. Ação rescisória. Só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único, do art. 831 da CLT.

2) Multa. A multa cabível no caso de embargos de declaração considerados protelatórios é de 1% sobre o valor da causa, conforme estabelece o parágrafo único do artigo 538 do CPC. Revista parcialmente provida. TST, 1ª T., RR-110969/94.0, *in* DJU 2.12.94, p. 33.333.

3) Diante de nossa processualística civil ou trabalhista, os embargos declaratórios não estão sujeitos a preparo, já que não constituem, tecnicamente, recurso, dada a ausência do princípio constitucional do contraditório. TST, 3ª T., RR-84641/93.2, *in* DJU 24.3.95, p. 6.985.

4) As partes, devidamente assistidas pelos seus patronos, celebraram acordo para a liquidação do objeto da lide e do extinto contrato. Não se vislumbrou a presença de vício de consentimento. Ocorrendo a livre manifestação da vontade, podem as partes renunciar reciprocamente a eventuais direitos, posto que a conciliação não está sujeita aos limites previstos nas quitações extrajudiciais. Assim, cabe ao Juízo homologar a vontade das partes, sem interferir se o acordo realizado engloba direitos omitidos na inicial. TRT, 15ª R., 5ª T., RO-06.518/94.0, *in* DJE de 15.1.96, p. 85.

5) A teor do § 5º, do art. 7º, da Lei n. 7.701/88, o Ministério Público é o único que poderá interpor recurso, após formalização de acordo entre as partes devidamente homologado pelo TRT. TST, SDC, AI-RO-108039/94.9, *in* DJU 12.5.95, p. 13.209.

6) Sentença. Erro material. Correção. O trânsito em julgado da sentença de mérito não impede, em face de evidente erro material, que se lhe corrija a inexatidão. Cód. de Pr. Civil, art. 463, I. Embargos de divergência conhecidos e recebidos pela Corte Especial. STJ, OE, EDiv no REsp 40.892/4, *in* DJU 2.10.95, p. 32.303.

7) Sentença. Nulidade. Testemunho único. Não é nulo o julgado que preenche os requisitos alinhados no art. 832 da CLT, mesmo que o convencimento do julgador tenha se baseado em depoimento de uma única testemunha. Aliás, totalmente superada em nosso ordenamento jurídico-processual o brocardo *testis unus*, *testis nullus*, em face da ampla liberdade que a lei confere ao Juiz na análise das provas (art. 131, CPC). TRT, 10ª R., 1ª T., RO 3.206/85, *in* DJU 29.10.86, pág. 20.669.

8) Acordo homologado. Inexistência de coação. Benefícios para ambas as partes. Inadequação do art. 485, III, VIII e IX do CPC. Homologação de Acordo no bojo de ação individual, pondo fim à relação de emprego. Livre manifestação da vontade por parte do Empregado, que tencionava celebrar novo contrato em melhores condições. Descumprimento de promessas posteriores, pela Ré, não compromete a eficácia da coisa julgada, sendo estranho ao âmbito da Ação Rescisória. A rescisão do Acordo implicaria, inclusive, na caracterização da torpeza bilateral, qualificada pela movimentação temerária do Poder Judiciário. TST, SDI, RO-AR-55.092/92.5, *in* DJU 13.10.95, p. 34.456.

Art. 836. É vedado aos órgãos da Justiça do Trabalho conhecer de questões já decididas, excetuados os casos expressamente previstos neste Título e a ação rescisória, que será admitida na forma do disposto no Capítulo IV do Título IX da Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973 — Código de Processo Civil, dispensado o depósito referido nos arts. 488, inciso II, e 494 daquele diploma legal.

PARÁGRAFO ÚNICO. A execução da decisão proferida em ação rescisória far-se-á nos próprios autos da ação que lhe deu origem, e será instruída com o acórdão da rescisória e a respectiva certidão de trânsito em julgado.

NOTA

1) *Informa* Frederico Marques *que, contra julgamento passado em julgado, a lei processual admite, excepcionalmente, remédios especiais para anulá-lo: são os embargos do executado, "fundados em nulidade da citação (art. 741, I) e a ação rescisória" ("Manual de Direito Processual Civil", pág. 299, 1ª edição atualizada de 1997, Bookseller).*

Reza o art. 485 do CPC: "A sentença de mérito, transitada em julgado, pode ser rescindida quando: se verificar que foi dada por prevaricação, concussão ou corrupção do juiz; proferida por juiz impedido ou absolutamente incompetente; resultar de dolo da parte vencedora em detrimento da parte vencida, ou de colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei; ofender a coisa julgada; violar literal disposição de lei; se fundar em prova, cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou seja provada na própria ação rescisória; depois da sentença, o autor obtiver documento novo, cuja existência ignorava ou de que não pôde fazer uso, capaz, por si só, de lhe assegurar pronunciamento favorável; houver fundamento para invalidar confissão, desistência ou transação, em que se baseou a sentença; fundada em erro de fato, resultante de atos ou de documentos da causa. § 1º — Há erro, quando a sentença admitir um fato inexistente, ou quando considerar inexistente um fato efetivamente ocorrido. § 2º — É indispensável, num como noutro caso, que não tenha havido controvérsia, nem pronunciamento judicial sobre o fato".

É aplicável à ação rescisória, no foro trabalhista, o art.273 do CPC, regulador da antecipação da tutela. O juiz, ante prova inequívoca, convencendo-se da verossimilhança da alegação, defere essa medida, se houver fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação e ficar caracterizado o abuso de direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu.

Vejamos, ainda que de modo sumário, como se entende cada uma das situações que justificam a desconstituição de uma sentença passada em julgado.

Há prevaricação do juiz quando retarda ou deixa de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou o pratica contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal (art. 319 do Código Penal). O ato omissivo ou comissivo do magistrado só legitima a ação rescisória se tiver, como causa, interesse ou sentimento pessoal. Assim, não há que falar em prevaricação quando a omissão é devido a motivo de força maior ou a demora na prática do ato processual seja devido ao acúmulo de serviço.

Concussão — no dizer do art. 316 do Código Penal — é exigir para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida. Decidir em sentido favorável a uma parte a fim de obter vantagem indevida — é a concussão.

Em consonância com o art. 317 do Código Penal há corrupção passiva quando se solicita ou recebe, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função, ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de vantagem".

Ocasionais presentes ou doações, sem grande expressão monetária, a servidor público, não caracterizam a corrupção.

A incompetência que serve de causa à rescisão de uma sentença prende-se à incompetência absoluta.

Os casos de impedimento de juiz estão elencados no art. 134 do CPC: a) é parte no processo ; b) interveio no processo como mandatário da parte; c) oficiou como perito; d) funcionou como órgão do Ministério Público ou prestou depoimento como testemunha; e) conheceu do processo em primeiro grau, tendo-lhe proferido sentença ou decisão; f) quando estiver postulando, no processo, como advogado da parte, seu cônjuge ou qualquer parente seu, consangüíneo ou afim, em linha reta, ou na linha colateral até o segundo grau; g) quando for cônjuge, parente, consangüíneo ou afim, de alguma das partes, em linha reta ou, na colateral, até o terceiro grau; h) quando for órgão de direção ou de administração de pessoa jurídica, parte na causa.

Dolo é a ação deliberada de causar dano a alguém e colusão equivale ao conluio entre as partes com vistas a um fim ilícito.

Se o juiz não recorrer ao art. 129 do CPC para proferir sentença que frustre os objetivos das partes, é lícito ao interessado propor ação rescisória.

Sentença proferida com ofensa à coisa julgada é rescindível. Também o é aquela que viola literal disposição da lei. Mas, jurisprudência sedimentada do STF (Súmula n. 343) e do TST (Enunciado n. 83) se orienta no sentido de negar tal violação se se tratar de texto legal de interpretação controvertida nos tribunais.

Sentença fundada em falsidade de prova pode ser o alvo de uma ação rescisória. A falsidade material ou ideológica — se serviu de fundamento único à sentença — justifica a propositura da ação rescisória.

O valor da causa em sede rescisória é o da ação cuja sentença se pretende desconstituir, mas atualizado.

Diz o inciso VI, do art. 485 do CPC, ser rescindível a sentença irrecorrível de mérito, quando, após sua prolação, surge documento novo que, por si só, leva a pronunciamento diverso. "Documento novo" é expressão que designa qualquer documento cuja existência era ignorada pela parte até o término do processo.

Rescindir é palavra de origem latina — "rescindo, is, scindi, scissum, scindere" — e com o sentido de ab-rogar ou anular.

É a ação rescisória uma ação autônoma. Define-a J. C. Barbosa Moreira *("Comentários ao CPC", 3ª ed., Rio de Janeiro, vol. 5, pág. 121) como "a ação por meio da qual se pede a desconstituição de sentença trânsita em julgado, com eventual rejulgamento da matéria nela julgada". Por ter transitado em julgado, a sentença tornou-se irretratável e imutável. Se eivada de uma das*

nulidades reunidas no art. 485, do CPC, prejudica a ordem jurídica, cuja finalidade última é a preservação da harmonia social. São maculadores da sentença os vícios "in judicando" ou "in procedendo".

Nosso direito positivo não mais tolera qualquer controvérsia sobre a natureza jurídica da rescisória, se ação ou recurso. É ação. É rescindível a sentença apenas pelos motivos elencados, taxativamente, no já referido art. 485, do CPC.

São aplicáveis ao processo trabalhista os arts. 487 "usque" 494 e, por isso: a) têm legitimidade para propor a ação rescisória quem for parte no processo, ou seu sucessor a título universal ou singular; o terceiro juridicamente interessado; o Ministério Público, se não foi ouvido no processo, em que lhe era obrigatória a intervenção ou quando a sentença é o efeito de colusão das partes, a fim de fraudar a lei; b) a petição inicial será elaborada com observância dos requisitos essenciais do art. 282 (do CPC), devendo o autor cumular, ao pedido de rescisão, se for o caso, o de novo julgamento da causa não se lhe exigindo o depósito da importância equivalente a 5% do valor da causa, como preceitua o artigo em epígrafe, com nova redação; c) a ação rescisória não suspende a execução da sentença rescindenda; d) será indeferida a petição inicial nos casos previstos no art. 295, do CPC; e) cabe ao relator do processo ordenar a citação do réu, assinando-lhe prazo nunca inferior a 15 nem superior a 30 dias para responder aos termos da ação e, findo esse prazo, observar o disposto no Livro I, Título VIII, Capítulos IV e V; f) se os fatos alegados pelas partes dependerem de prova, o relator delegará a competência ao juiz de direito da comarca onde deva ser produzida (ou à Vara do Trabalho), fixando prazo de 45 a 90 dias para a devolução dos autos; g) concluída a instrução, será aberta vista, sucessivamente, ao autor e ao réu, pelo prazo de 10 dias, para razões finais, e, em seguida, os autos subirão ao relator, procedendo-se ao julgamento; e, h) julgando procedente a ação, o tribunal rescindirá a sentença, proferindo, se for o caso, novo julgamento e determinando a restrição do depósito; declarando inadmissível ou improcedente a ação, a importância do depósito reverterá a favor do réu, sem prejuízo do disposto no art. 20, do CPC.

Já dissemos que só a sentença de mérito pode ser rescindida. O CPC, como esta CLT, não a define. Seguimos a lição de Carnelutti *e de* Liebman *ao dizer que o mérito da causa é a lide ou o conflito de interesse qualificado pela pretensão de um dos litigantes e pela resistência do outro. A sentença é rescindível ainda que não tenham sido interpostos todos os recursos previstos em lei e desde que haja passado em julgado.*

Ação rescisória, proposta na Justiça do Trabalho, está inteiramente submetida às disposições do Código de Processo Civil, salvo no que diz respeito ao depósito de que tratam os arts. 488, inciso II, e 494 do CPC. Em tal tipo de ação, a parte vencida deve pagar honorários advocatícios à parte vencedora.

2) *Três são as condições específicas da ação rescisória: prolação de sentença passada em julgado; uma das causas arroladas no art. 485, do CPC, e não decadência do prazo de dois anos previsto no artigo em epígrafe.*

3) *Incidiu o legislador em erro ao editar a norma encerrada no art. 836 fazendo menção expressa da data do CPC bem como dos seus artigos aplicáveis à ação rescisória no âmbito trabalhista. Bastaria, no caso, reportar-se ao CPC sem aludir a datas ou disposições. Assim, desapareceria o risco de, no futuro, reabrir-se a controvérsia acerca da sobrevivência ou não da lei processual, revogada por uma outra.*

4) *Reza o artigo 486, do CPC, que os atos judiciais que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória, podem ser rescindidos como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil. São os atos de jurisdição voluntária ou graciosa. Podem ser desconstituídos por ação própria e não pela rescisória. Esta se aplica, apenas, às sentenças de mérito. Sentença proferida em processo administrativo de competência de um tribunal está sujeita à revisão por meio de ação direta e não pela rescisória. Trata-se, em suma, de ato administrativo sujeito a controle do Poder Judiciário.*

5) *Os Tribunais Regionais do Trabalho são competentes para processar e julgar as ações rescisórias das decisões das Varas do Trabalho, dos juízes de direito investidos na jurisdição trabalhista, das Turmas e dos seus próprios acórdãos (letra "c", n. 2, do art. 678, desta CLT). O Tribunal Superior do Trabalho é competente para julgar ações rescisórias de acórdãos das turmas ou do Pleno.*

6) *Determina o art. 488, inc. I, do CPC, que o autor, na petição inicial, deve cumular o pedido de rescisão, se for o caso, ao de novo julgamento da causa ("iudicium rescindens" e "iudicium rescissorium").*

7) *Depreende-se, do Regimento Interno do TST, que ele, no tocante à ação rescisória, obedece aos prazos previstos no CPC: prazo para a resposta do réu não inferior a 15 nem superior a 30 dias. Com apoio no art. 492, do CPC, se os fatos alegados pelas partes dependerem de prova, o relator delegará competência ao juiz do trabalho ou ao juiz de direito do local onde deva ser reproduzida, fixando prazo de 45 a 90 dias para devolução dos autos.*

8) *A jurisprudência e a doutrina não repelem ação rescisória de sentença prolatada em outra ação rescisória.*

É certo, outrossim, que o "jus rescindens" incide na sentença normativa, ou melhor, naquela que se profere num processo de dissídio coletivo. Como ela produz efeitos pouco depois de sua publicação, entendemos que a ação rescisória, no caso, deve ser admitida antes do seu trânsito em julgado.

9) *O prazo de decadência para proposição da ação rescisória é contado da data em que a sentença transitou em julgado.*

10) *Discute-se se o prazo decadencial de dois anos para ajuizamento da ação rescisória flui enquanto o Supremo Tribunal Federal aprecia recurso extraordinário tempestivamente interposto. Em nosso entendimento esse prazo só começa a correr depois do trânsito em julgado da sentença, depois que ela se tornou irrecorrível e, portanto, depois de esgotada a intervenção do Supremo Tribunal no processo.*

11) *V. nota ao art. 888, que põe em foco o problema da anulação da carta de arrematação. Não é ato judicial praticado pelas partes; é sentença constitutiva, que só se desfaz por meio de ação rescisória.*

12) *Há, entre os estudiosos da matéria, consenso no que tange ao fato de que a ação rescisória só pode ter por objeto sentença que haja transitado em julgado e, por via de conseqüência, a execução definitiva.*

Quer isto significar que, em sendo provisória a execução, não pode ser o alvo de uma ação rescisória.

O art. 489 do CPC, de aplicação ao processo trabalhista, declara, categoricamente, que tal ação não suspende a execução.

Ao nosso pensar, não proíbe a lei a concessão de medida cautelar numa rescisória.

Se o processo cautelar tem por finalidade a segurança de que seja útil e possível a prestação jurisdicional, seja ela de conhecimento ou de execução; se, ainda, presentes os pressupostos "fumus boni juris" e "periculum in mora" numa ação rescisória não vemos por que razão o magistrado irá recusá-la.

Na espécie, não se viola o disposto no art. 489 do CPC, pois não se atribui à rescisória o efeito automático de suspender a execução; é esse efeito produzido pela medida cautelar que não se confunde com o processo principal, embora dele seja dependente.

Com a razão Humberto Theodoro Júnior *(*in *"Processo Cautelar", EUD, 12ª ed., 1990, p. 56) quando sintetiza a doutrina dominante dizendo: "... a posição verdadeira das medidas cautelares é a de um "tertium genus", entre a cognição e a execução, participando da natureza de ambas as funções, mas gozando de autonomia, graças aos fins ou objetivos peculiares da cautela".*

A Medida Provisória n. 1.984 (atual Medida Provisória n. 2.180-35, de 24.8.01), que se vem reeditando desde dezembro de 1998, acrescentou à Lei n. 8.437, de 30.6.92 o art. 4º-A, dispondo que, nas ações rescisórias propostas pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, bem como pelas autarquias e fundações instituídas pelo Poder Público, caracterizada a plausibilidade jurídica da pretensão, poderá o Tribunal, a qualquer tempo, conceder medida cautelar para suspender os efeitos da sentença rescindenda.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 99 do TST. Ação rescisória. Deserção. Prazo. Ao recorrer de decisão condenatória em ação rescisória, deve o empregador vencido efetuar, no prazo, no limite e nos termos da legislação vigente, sob pena de deserção, o depósito recursal (novo texto dado pela Resolução n.110/2002 *in* DJU de 12.4.2002).

2) Enunciado n. 107, do TST (cancelado pela Resolução 74/80 e substituído pelo Enunciado 299): — É indispensável a juntada à inicial da ação rescisória, da prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda, sob pena de indeferimento liminar.

3) Enunciado n. 144, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — É cabível a ação rescisória no âmbito da Justiça do Trabalho. Ex-Prejulgado n. 16.

4) Enunciado n. 158, do TST — Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho em ação rescisória, cabível é o recurso ordinário para o Tribunal Superior do Trabalho, em face da organização judiciária trabalhista.

5) Enunciado n. 194, do TST — Ação rescisória. Desnecessidade de depósito prévio. As ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho serão admitidas, instruídas e julgadas conforme os arts. 485 *usque* 495 do CPC, sendo porém desnecessário o depósito prévio a que aludem os arts. 488, inciso II e 494 do mesmo Código.

6) Enunciado n. 169, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Nas ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho e que só serão admitidas nas hipóteses dos arts. 798 a 800, do Código de Processo Civil de 1939, desnecessário o depósito a que aludem os arts. 488, n. II e 494, do Código de Processo Civil de 1973.

7) Enunciado n. 83, do TST — Ação Rescisória — Não procede o pedido formulado na ação rescisória por violação literal de lei se a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal infraconstitucional, de interpretação controvertida nos Tribunais (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

8) Enunciado n. 100 do TST. Ação rescisória. Decadência. I — O prazo de decadência, na Ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subseqüente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não. II — Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão, salvo se o recurso tratar de preliminar ou prejudicial que possa tornar insubsistente a decisão recorrida, hipótese em que flui a decadência, a partir do trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial. III — Salvo se houver dúvida razoável, a interposição de recurso intempestivo ou a interposição de recurso incabível não protrai o termo inicial do prazo decadencial. Res. 108, de 5.4.2001.

8.1) Ação rescisória. Réu sindicato. Legitimidade passiva *ad causam*. Or. Jurisprudencial n. 1 da SDI.

8.2) Or.Jurisprudencial da SDI-II n.1. Procede o pedido de Cautelar Incidental somente se o autor da Ação rescisória, fundada no art. 485, inc. V, invocar na petição inicial afronta ao art. 5º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988.

9) Ação rescisória. Cabimento. Sentença homologatória de cálculos. 1. Não se encaixam no conceito de sentença de mérito os meros despachos que comprovam o trânsito em julgado de decisão ou que consideram regulares as intimações. 2. Também o pronunciamento judicial que tão-somente homologa atualização de cálculos não constitui sentença de mérito (CPC, art. 485) passível de ensejar o cabimento de ação rescisória. TST, SEDI-2, RO-AR-450.425/98.0, *in* DJU de 18.12.98, p. 111.

10) Caso em que, no processo principal, citada a Reclamada, não compareceu à audiência inaugural, com a conseqüente decretação da revelia. Inocorre violação ao art. 5º, incisos II e LV, da Constituição Federal e erro de fato quando observados os arts.843 e 844 da CLT: ausente a Reclamada na audiência inaugural, sobre ela abate-se a revelia, com a conseqüente confissão quanto à matéria de fato. O alegado ânimo de defesa, representado pela presença de advogado munido de procuração e defesa escrita, afastaria a decretação da revelia somente se já satisfeita a exigência legal relativa à presença do preposto da empresa no horário marcado para a audiência. TST, SBDI2, AR-490.769/1998.8 *in* DJU de de 25.2.2000, p. 64.

11) Impossível o reconhecimento de ofício da prescrição no âmbito de ação rescisória, mormente se referida causa extintiva do direito de ação não foi levantado a tempo na fase de conhecimento no processo originário. A coisa julgada é garantia pétrea que se defere ao cidadão e à coletividade, não sendo dado ao juiz conhecê-la de ofício, se a mesma não foi debatida e deferida na instância originária. Prescrição é direito patrimonial e disponível, vinculado ao princípio dispositivo da parte. TRT, 2ª Reg., SDI-AR-02.158/97-0, *in* DJSP de 15.1.99, p. 326.

12) Ação rescisória. Limites à atuação do substituto processual. É vedada ao substituto processual a realização de atos que impliquem disposição de direito material do substituído, como a transação, sem a anuência deste. A decisão que indefere o prosseguimento da execução, tomando por homologado acordo realizado pelo Sindicato, inclusive em relação àqueles substituí-dos que não o subscreveram, é passível de rescisão (art. 485, VII, do CPC). TST, SBDI2, RO-AR- 278.388/96.9, *in* DJU de 13.11.98, p. 225.

A Medida Provisória n. 2.180, que se reedita mensalmente, manda aplicar às ações rescisórias o poder geral de cautela previsto no art. 798 do CPC.

13) O art. 884, § 1º, da CLT, prevê taxativamente quais as matérias que podem ser trazidas nos embargos à execução. Entre elas não se inclui a argüição da ocorrência de vício de citação no processo de conhecimento, ao contrário do que ocorre no processo civil — art. 741, I, do CPC. Tal dispositivo legal não tem aplicação subsidiária no processo do trabalho, ante a existência de norma legal específica no texto consolidado. Dessa forma, cabível a ação rescisória para discussão acerca do vício de citação, desde que enquadrados os argumentos do Autor, sob este aspecto, em uma das hipóteses de cabimento da ação rescisória previstas no texto do art. 485 do CPC. Recurso ordinário em ação rescisória provido para determinar o retorno dos autos ao TRT de origem, para julgamento do mérito da ação. TST, SBDI1, ROAR 450.366 *in* DJU de 1.9.00, p. 378.

14) O art. 489 do CPC dispõe que "a ação rescisória não suspende a execução da sentença rescindenda". A doutrina e a

jurisprudência, contudo, vêm admitindo que, verificadas as figuras do *fumus boni juris* e do *periculum in mora*, a execução seja suspensa, mediante a concessão de medida cautelar, pela qual se obtém efeito suspensivo a recurso ordinário interposto à decisão proferida em ação rescisória. TST, SBDI2, RXOF-ROAR 553.103/1999, *in* DJU de 4.8.00, p. 495.

15) Rescisória. Prova falsa. A falsidade material consiste na composição de um ato falso, ou ainda nos cancelamentos, alterações, modificações de uma ou mais partes de um ato verdadeiro, enquanto a falsidade ideológica consiste na exposição em um ato de fatos ou declarações não subsistentes ou não conformes à verdade. Na hipótese dos autos não houve ato ou mesmo exposição de fatos falsos, pois, como já dito, a Reclamada foi declarada revel e confessa quanto à matéria de fato, não tendo apresentado quaisquer provas. Recurso Ordinário conhecido e desprovido. TST, SBDI-2, RO-AR-144.149/94.1, *in* DJU 6.9.96, p. 32.140.

16) Rescindível será somente aquela decisão que, por último, entregou a prestação jurisdicional da lide de mérito, pois, dada a teoria da substituição da sentença, expressamente prevista no art. 512 do CPC, o julgamento pelo TRT substitui o decisório de mérito recorrido. Assim, a decisão que produz coisa julgada material é a última decisão de mérito proferida na causa. Verificando que aparte, inicial, indica erroneamente a sentença como decisão rescindenda, tendo esta sido substituída por acórdão proferido pelo Regional, deve ser declarada a extinção do processo sem julgamento do mérito, ante a impossibilidade jurídica do pedido formulado e em face da impossibilidade do juiz emendar o pedido do Autor, dada a natureza excepcional da ação rescisória. Recurso ordinário em ação rescisória conhecido, mas desprovido. TST, SBDI2, ROAR 604.555/1999.1 *in* DJU de 4.8.2000, p. 501.

17) Enunciado n. 298, do TST — Ação rescisória. Violência à lei. Prequestionamento. A conclusão acerca da ocorrência de violação literal de lei pressupõe pronunciamento explícito, na sentença rescindenda, sobre a matéria veiculada.

18) Enunciado n. 299, do TST — Ação rescisória. Prova do trânsito em julgado da sentença ou acórdão rescindendo (Cancela o Enunciado n. 107). É indispensável ao processamento da demanda rescisória a prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda. Verificando o relator que a parte interessada não juntou à inicial o documento comprobatório, abrirá prazo de 10 (dez) dias para que o faça, sob pena de indeferimento.

19) Ação rescisória. Honorários Advocatícios. 1. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho já se pacificou quanto ao cabimento de condenação em honorários advocatícios no âmbito trabalhista tão-somente em situações excepcionais, na forma da Lei n. 5.584/70. 2. Recurso ordinário a que se dá provimento para afastar da condenação o pagamento da verba honorária. TST, SEDI2, RO-AR-289.856/96.6, *in* DJU de 18.12.98, p. 113.

20) Ação rescisória. Artigo 485, inciso III, do CPC. Resta caracterizado o dolo quando o Reclamante após acarretar a revelia e confissão do Reclamado, em conseqüência da citação feita em endereço, no qual tinha ciência que não residia e nem era domiciliado o Réu, indica o endereço correto, apenas no momento da execução. TST, SBDI-2, ROAR 344.318, *in* DJU de 3.12.99, p. 62.

21) Ação rescisória. Erro de fato. O erro de fato a que alude o inciso IX, do art. 485, do CPC, ocorre quando a sentença rescindenda admitir um fato inexistente, ou quando considerar inexistente um fato efetivamente ocorrido, não podendo ter havido controvérsia nem pronunciamento judicial sobre o fato que dela tenha decorrido, e ainda que o erro seja de plano apurável por simples exame dos autos, independentemente de provas. A injustiça da sentença e a má apreciação da prova não se constituem em "erro de fato", como definido no art. 485, inciso IX, do CPC, para rescindir o v. Acórdão atacado. TST, SBDI-2, RO-AR-197.106/95.5, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.501.

22) O acolhimento de pleito de corte fundado no inciso VIII do art. 485 do CPC pressupõe tenha havido claro enquadramento em um dos vícios de consentimento, subjacente à decisão homologatória, conforme o disposto nos arts. 147, II e 1.030 do CC. *In* casu, não restou provado que o sindicato tenha forçado o Recorrente a assinar documentos e que a prova oral produzida pelo Regional não se mostrou hábil a demonstrar a existência de vício de consentimento. Também não restou demonstrado qualquer vício formal no ajuste, limitando-se o Autor a vagas alegações de coação, não havendo sequer referência de participação da reclamada no pretenso vício de consentimento. Assim sendo, não se vislumbra qualquer vício capaz de ensejar o provimento do pedido rescisório, tendo em vista que a transação e a respectiva homologação efetivaram-se nos moldes permitidos pelo ordenamento jurídico em vigor. TST, SBDI2, ROAR 10.601/2002.2, *in* DJU de 27.9.02, p 714.

23) Ação rescisória. Decadência. Prazo. A regra geral no tocante à decadência é aquela consagrada no Enunciado n. 100 da súmula da jurisprudência desta Corte Superior Trabalhista, que estabelece que o prazo decadencial para o ajuizamento da Ação Rescisória somente começa a fluir a partir do trânsito em julgado da última decisão do processo, seja ela de mérito ou não. Contudo, em se tratando de pedido rescisório de acórdão proferido em julgamento de Recurso de Revista contra o qual não foi interposto o apelo cabível, na hipótese, Recurso de Embargos, somente tendo sido apresentada petição de Exceção de Incompetência, havendo decorrido o octídio legal subseqüente ao da publicação da citada decisão turmária, indiscutível se mostra a formação da coisa julgada material, na medida em que, a teor da Orientação Jurisprudencial dominante na SBDI-2 deste Colegiado, a exceção de incompetência, ainda que oposta dentro do prazo recursal, não tem o condão de afastar a consumação da coisa julgada e, por conseqüência, o fluxo do prazo decadencial previsto no artigo 495 do Diploma Processual Civil. Processo extinto, com julgamento do mérito, nos termos do art.,269 do inciso IV, do Código de Processo Civil. TST, SBDI2, AR-380.427/1997.3 *in* DJU de 4.5.2001, p. 370.

24) Ação rescisória ajuizada pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos — ECT — com vistas à desconstituição de aresto que reconheceu aos então Reclamantes o direito à promoção por antigüidade, fundamentando-se em tratamento isonômico com empregado promovido sem observância ao Regulamento de Pessoal da Empresa. Muito embora esta Corte venha admitindo na presente hipótese a rescisão do julgado por violação do art. 37, *caput*, da CF/88, tal entendimento pressupõe tenha havido prequestionamento da matéria na decisão rescindenda, o que não se verificou no caso dos autos. Incidência do Enunciado n. 298 do TST. TST, SBDI2, ROAR 782.466/2001.2, *in* DJU de 17.5.02, p. 433.

25) Ação rescisória. Honorários advocatícios. Por envolver litígio entre empregado e empregador, a Ação Rescisória proposta no âmbito da Justiça do Trabalho recebe tratamento de ação trabalhista para vários efeitos, entre eles o referente à verba honorária que, por conseguinte, deve observar o contido na legislação específica (Lei n. 5.584/70, art. 14) e no Enunciado n. 219/TST. Recurso Ordinário parcialmente provido para, reformando em parte a decisão recorrida, absolver os ora Recorrentes da condenação em honorários de advogado. TST, SBDI-2, R. *ex Off.*-285.220/96.3, *in* DJU de 20.11.98, p. 100.

26) A observância do prazo decadencial de dois anos para a propositura de ação rescisória é um pressuposto processual de conhecimento da ação a ser considerado pelo juiz, em atenção ao princípio do devido processo legal. Nos termos dos dispositivos legais aplicáveis à controvérsia, o direito de propor ação rescisória somente existe pelo prazo de dois anos, contados da data do trânsito em julgado da decisão que se busca rescindir. Esgotado o prazo *in* albis, o direito deixa de existir, o que deve ser declarado *ex officio* pelo juiz, pois a decadência é de ordem pública. TST, SBDI-2, R. *ex Off.*-ROAR 346.088/97.1 *in* DJU de 3.3.00, p. 45.

27) Ação rescisória. Erro de fato. Não configuração. Artigo 485, inciso IX e 1º e 2º, do CPC. Não constitui erro de fato hipótese em que, na decisão rescindenda, há manifesto pronunciamento judicial sobre a premissa, nos termos do 2º do art.485 do CPC. *in casu,* a sentença rescindenda reconheceu o valor da remuneração percebida pelo empregado, apontada na inicial, em virtude de ausência de contestação do referido valor. Assim, não revela erro de fato a circunstância de a importância percebida pelo empregado ser diversa daquela inserida na exordial e comprovada pelo documento juntado para contestação, porque a má apreciação da prova e a sentença injusta não tipificam o erro de fato. TST, SBDI2, R. *ex Off.*-ROAR 571.175/1999.2 *in* DJU de 29.6.2001, p. 626.

28) Decisão contida em acórdão que nega seguimento a agravo de instrumento do recorrido, mantendo o despacho denegatório de recurso ordinário, não é rescindível por meio de ação rescisória. O Código de Processo Civil de 1973 admite a ação rescisória unicamente para a desconstituição de sentença de mérito e não para desconstituir decisão meramente processual ou terminativa, como o agravo de instrumento. Caso contrário, ocorreria a situação absurda de o juízo rescisório consistir não no julgamento da causa, mas no exame do recurso cujo trancamento fora convalidado. TST, SBDI2, ROAR 686.579/2000, *in* DJU de 1.06.2001 (Bol. de Decisões do TST n. 9, de 27.8.2001, via internet).

29) Se a questão objeto da rescisória, como, no caso, a prescrição, foi renovada nos sucessivos recursos interpostos no processo originário, é da última decisão na causa que emerge a coisa julgada, e não da decisão rescindenda. Por conseguinte, o prazo decadencial contado do trânsito em julgado da última decisão, seja de mérito ou não (aplicação do item I do Enunciado n. 100 do TST, com a nova redação dada pela Resolução n. 109/2001, DJU de 18.4.01, em conjugação com a regra do art. 485 do CPC). Ressalte-se que, conquanto todos os recursos interpostos nos autos originários não tenham sido manejados pelo Reclamante, ora Autor da rescisória, e sim pela reclamada, o certo é que eles devolveram às instâncias superio-res o conhecimento do tema prescrição que ora é objeto da presente demanda, ainda que sob enfoque diverso. Recurso provido para afastar a decadência. TST, SBDI2, ROAR 753.491/2001.2, *in* DJU de 5.4.02, p. 526.

30) O órgão colegiado de segunda instância não pode, ao reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, julgar procedente a reclamatória sem que o juízo de primeiro grau tenha examinado os itens que compunham o pedido do Reclamante. Caracterização de supressão de instância, legitimando a procedência da ação rescisória. TST, SDI, RO-AR 32.148/91, *in* Rev. LTr 57-01/77, Janeiro de 1993.

31) Ação rescisória. Violação do art. 459 da CLT. O salutar e necessário princípio inserto no art. 459 da CLT, proibindo estipulação de pagamento de salário por período superior a um mês, decorre do fato de que, como regra, é do salário que o trabalhador retira o seu sustento pessoal e familiar. A exceção contida no mesmo artigo, relativamente à periodicidade das comissões, percentagens e gratificações, não agride o princípio geral e retrata condições particularizadas decorrentes da atividade de vendas, sua razoabilidade ou concentração em certos períodos. Inexistência de violação legal e descabimento da correção monetária sobre as comissões, se estas foram pagas nas condições e prazos ajustados. Recurso desprovido. TST, SDI-116912/94.1, *in* DJU 28.7.96, p. 23.728.

32) Orientação Jurisprudencial n. 8, da SDI do TST. Alçada. Ação rescisória. Não se aplica a alçada em ação rescisória.

33) Arrematação. Lanço vil. Hipótese reconhecida. Se censurável a conduta do devedor inadimplente e recalcitrante, não menos certo que o Poder Judiciário, simbolicamente cego, deve fazer-se respeitar não pelo desfalque que seja capaz de fazer, mas pela distribuição da Justiça que dela se espera. Não se distribui Justiça com a aceitação de um lanço no importe que sequer alcança 10% do valor do bem e sequer é suficiente para responder pelas despesas judiciais. TRT, 3ª R., 3ª T., AP 3.506/99, *in* DJMG 23.11.99, p. 6.

34) Medida cautelar incidental à ação rescisória. Recurso ordinário. Execução de decisão transitada em julgado. Suspensão. 1. A nova orientação doutrinária e jurisprudencial admite a limitação da abrangência da regra contida no art. 489 do CPC, quando se verificar que, do prosseguimento da execução, pode resultar dano irreparável a qualquer das partes. Admissível, portanto, o ajuizamento de medida cautelar que tem por objetivo sustar execução de decisão transitada em julgado até o julgamento final de ação rescisória. Conseqüentemente, identificadas as figuras do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*, fica autorizado ao juiz, no uso de seu poder discricionário, deferir liminarmente, *in*audita altera parte, a suspensão da execução da sentença rescindenda. 2. Considerando a tipicidade do processo trabalhista, a hipótese de concessão de pedido cautelar, liminarmente, tem aplicação no âmbito da Justiça do Trabalho, tendo em vista a irreversibilidade das quitações feitas na fase de execução em face da hipossuficiência dos exeqüentes. TST, SBDI-2, MC-284.329/96.7, *in* DJU de 20.2.98, p. 289.

35) Enunciado n. 259, do TST. Termo de conciliação. Ação rescisória. Só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

36) A vedação de se acumular cargo ou emprego público traduz-se em norma cogente. A despedida, nos casos de acumulação ilícita, não encontra obstáculos protetivos da estabilidade, uma vez que a vedação constitucional de acumular é preceito de ordem pública, que se arvora em justa causa para demissão ou rescisão do contrato de trabalho. TST, SBDI-2, RO-AR 336.834/97.0, *in* Rev. LTr 63-10/1369 (outubro de 1999).

37) O sindicato que participou como parte no processo que deu origem à decisão rescindenda, é parte legítima para figurar no pólo passivo da ação rescisória ajuizada com o intuito de desconstituir decisão que lhe foi favorável (item n.1 da Orientação Jurisprudencial da SDI). TST, SBDI-2, ROAR 471.720/98.9, *in* DJU de 3.3.00, p. 47.

38) A rescindibilidade de sentença homologatória de conciliação judicial está adstrita à comprovação de vício na manifestação da vontade, atuando sobre o consentimento, ou seja, ela é rescindível quando houver fundamento inconteste para invalidá-la. No entanto, o contexto probatório dos autos não é conclusivo do dolo imputado, de modo a justificar o corte rescisório. Ao contrário, no presente caso, não ficou comprovado nenhum vício de consentimento, ou ainda qualquer defeito formal no ajuste capaz de invalidar a transação. Na inicial o autor alega apenas que, caso fosse explicitada a intenção da empresa de demiti-lo, antes ou contemporaneamente à celebração da avença, não teria abdicado de cinqüenta por cento do valor do pedido formulado na reclamação trabalhista e já deferido por esta Justiça. Dessa forma, se houve equívoco na avaliação do acordo por parte do autor, o fato não caracteriza comportamento doloso por parte da ré. TST, SBDI2, ROAR 547.273/1999.7, *in* DJU de 8.11.02, p. 580.

39) Ação rescisória. Cabimento. O art. 485, inciso V do Código de Processo Civil pressupõe, quanto à violação da lei, pronunciamento explícito sobre o tema específico objeto da ação rescindenda, o que não ocorreu *in* casu. Um fato cuja existência não fora abordada anteriormente, não tem o condão de rescindir a sentença, por se tratar de fato novo diverso da pretensão inicial. TST, SBDI-2, ROAR-410.628/97.5, *in* DJU de 28.8.98, p. 315.

CAPÍTULO III

DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

SEÇÃO I

Da Forma de Reclamação e da Notificação

Art. 837. Nas localidades em que houver apenas uma Vara do Trabalho, ou um escrivão do cível, a reclamação será apresentada diretamente à secretaria da Vara, ou ao cartório do Juízo.

Art. 838. Nas localidades em que houver mais de uma Vara do Trabalho ou mais de um Juízo, ou escrivão do cível, a reclamação será, preliminarmente, sujeita à distribuição, na forma do disposto no Capítulo II, Seção II, deste Título.

Art. 839. A reclamação poderá ser apresentada:

a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;

b) por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho.

NOTA

1) *Ver nota ao art. 791 desta Consolidação.*

2) *O texto do art. 837 induz qualquer um a pensar que a petição não precisa ser despachada pelo Juiz do Trabalho para que o respectivo processo seja incluído na pauta. Imaginam que o ato é de iniciativa do*

diretor da secretaria. No dispositivo é dito que a reclamação, onde houver apenas uma Vara do Trabalho ou um escrivão do cível, será apresentada diretamente à secretaria da Vara do Trabalho ou ao cartório do Juízo. Daí a conclusão de que o primeiro impulso do processo pode ser dado pelo diretor da secretaria ou pelo escrivão. Nossa opinião é a de que só o juiz tem atribuição jurisdicional de impulsionar o processo. Destarte, recebida a reclamação, tem o juiz de despachá-la, para o efeito de designação da audiência e notificação do reclamado (ou réu, no processo comum). Assim, preserva-se o princípio da economia processual, uma vez que o juiz poderá, de plano, rejeitar a petição, por considerá-la inepta, determinar providência para que sejam supridas lacunas no petitório e encaminhar o feito a outro Juízo, se a sua incompetência for manifesta. Rematando estas considerações, entendemos que a reclamação em localidade com uma ou mais Varas do Trabalho, sujeita ou não a distribuição, deve ser sempre previamente despachada pelo juiz.

Em notas anteriores já assinalamos nossa posição contrária ao jus postulandi *pelo empregado ou empregador sem a assistência do advogado. O art. 133 da Constituição Federal, de 1988, fortalece nosso ponto de vista.*

Tem a Justiça do Trabalho esposado tese oposta a nossa.

3) *Sobre a distribuição, ver nossas notas aos arts. 669 e 783 a 788, desta Consolidação. Recordamos que a reclamação verbal passa pela distribuição, a fim de ser indicada a Vara do Trabalho onde será ela reduzida a termo.*

4) *Infere-se, do art. 839, que empregados e empregadores têm o "jus postulandi", pois não dependem de assistência de advogado para recorrer à Justiça do Trabalho. Contudo faculta a lei sua representação por advogado, por tutor, curador ou sindicato, conforme o caso. Estamos em que o dispositivo sob comentário só autoriza o sindicato a apresentar a reclamação em nome do empregador ou do empregado. Nada mais. Para praticar os demais atos, deve o sindicato receber do empregado ou do empregador procuração com poderes especiais para representá-lo, para transigir e dar quitação, para confessar, enfim, com poderes os mais amplos. Inexistindo o instrumento procuratório, se o empregado não comparecer à audiência de conciliação, embora o sindicato presente, deve o processo ser arquivado. Esta a orientação que melhor atende aos fins sociais da lei. Impede que o sindicato use, de forma arbitrária e nociva aos interesses do trabalhador, o direito de propor, em seu nome, uma reclamação na Justiça do Trabalho. De outra parte, não diz a lei que — na hipótese — deva o empregado ser sócio do sindicato. Basta que seja integrante da categoria representada pela entidade sindical.*

A CLT define os casos de substituição processual do empregado pelo sindicato que representa sua categoria. O caso típico é o da ação de cumprimento de sentença normativa em dissídio coletivo de natureza econômica descumprida pelo ou pelos empregadores.

5) *Consoante o art. 839, em epígrafe, tanto faz que o empregado tenha ou não condições financeiras que lhe permitam arcar com todos os encargos processuais. Ademais, como já observamos há pouco, a incumbência legal do sindicato é a de, apenas, apresentar a reclamação. Situação bem diferente é a do empregado que necessita de assistência judiciária (arts. 14 a 19, da Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970 e art.789, § 10, da CLT). Se perceber salário inferior a cinco salários mínimos, tem direito à assistência judiciária. Não se faz mister, no caso, a comprovação do estado de indigência do empregado. O simples fato de perceber salário incluído na faixa apontada demonstra que tem ele necessidade de assistência judiciária. Se sua remuneração ultrapassar os cinco salários mínimos legais (isto é, os de maior valor no País) e basta declarar sua incapacidade financeira (Lei n. 7.115, de 29.8.83). Nos termos da Lei n. 5.584, já citada, a assistência judiciária, na Justiça do Trabalho, será prestada pelo sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador. Compete ao Ministério do Trabalho, nas localidades em que tiver representação, comprovar a situação econômica do empregado que percebe mais de cinco salários mínimos. Nas demais localidades, a matéria passa a ser de competência do Delegado de Polícia. Os honorários do advogado que a parte vencida pagar serão recolhidos aos cofres do sindicato.*

De todo o exposto se infere que o Sindicato, como representante ou como substituto processual do empregado, só fará jus aos proventos da sucumbência se o empregado tiver provado estar na situação financeira indicada na Lei n. 5.584, seja ele associado ou não.

Onde não existir sindicato, a assistência judiciária ao empregado necessitado será prestada pela Defensoria Pública da União, organizada pela Lei Complementar n. 80, de 12 de janeiro de 1994. Estabelece, também, as linhas estruturais da Defensoria Pública nos Estados, consoante inciso XIII do art. 24 da Constituição Federal.

6) *A Lei n. 9.800, de 26.5.1999, permite às partes a utilização de sistema de transmissão de dados e imagens tipo fac-símile ou outro similar, para a prática de atos processuais que dependam de petição escrita. Os originais devem ser entregues em juízo, necessariamente, até cinco dias da data de seu término.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 71, do TST — A alçada é fixada pelo valor dado à causa na data do seu ajuizamento, desde que não impugnado, sendo inalterável no curso do processo.

1.1) Enunciado n. 263, do TST — Petição inicial. Indeferimento. Instrução obrigatória deficiente — Salvo nas hipóteses do art. 295 do CPC, o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 10 (dez) dias, a parte não o fizer (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Mandado de segurança. Assistência judiciária. Nos termos do art. 14 da Lei n. 5.584/70 a assistência judiciária a que se refere a Lei n. 1.060/50 será prestada pelo Sindicato profissional a que pertencer o trabalhador. A contratação de advogado particular é incompatível com a alegação de miserabilidade jurídica. TST, SBDI, RO-MS 153674/94.1, *in* DJU 11.10.96, p. 38.739.

3) Processual civil. Cumulação de pedidos. Diversidade de jurisdição. Definição da competência, de natureza diversa as vantagens, estatutárias umas, celetistas outras. 1. Cabe ao juízo onde primeiro ajuizada a causa conhecê-la nos limites de sua jurisdição, sem prejuízo de que a parte promova no juízo próprio a ação remanescente (CPC, art. 292, Par. 1, II). 2. Precedente do STF e STJ. 3. Conflito conhecido, declarado competente o Juízo Suscitante. STJ, 3ª Seç., CC-8574-8, *in* DJU 3.4.95, p. 8.111.

4) Indeferimento da petição inicial. Art. 284 do CPC. A doutrina distingue as duas espécies de defeitos que podem estar contidos na petição inicial: aqueles capazes de dificultar o julgamento do mérito e aqueles que obstam o julgamento do mérito. No primeiro caso, somente, é que se impõe a observância do contido no art. 284 do CPC. Recurso ordinário provido para julgar-se improcedente a ação. TST, SBDI-2, RO-AR-165.278/95.9, *in* DJU 13.12.96, p. 50.444.

5) Quando a ação penal não é proposta dentro de 30 dias contados da intimação do despacho de sobrestamento, este perde o efeito, devendo o processo trabalhista seguir seu curso normal. A pendência de conclusão de inquérito policial ou a demora na instauração da ação penal correspondente, em prazo que extrapola os limites previstos no art. 110, parágrafo único do CPC, justifica a concessão do *mandamus* a fim de garantir ao Reclamante a plena prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho, mediante revogação do sobrestamento. TST, SDI, RO-MS 2.174/90, *in* DJU 7.8.92, p. 11.824.

6) Mandado de segurança. Liquidação extrajudicial. Suspensão da reclamação. A Lei n. 5.764/71, em seu art. 76, determina a suspensão de ação judicial contra cooperativa em liquidação extrajudicial, pelo prazo de 1 (um) ano. O objetivo da Lei é resguardar o direito dos demais credores perante a execução iniciada sobre direitos e interesses relativos ao acervo da entidade liquidanda. Tendo em vista que o credor trabalhista deve se munir de um título executivo judicial para poder habilitar-se junto à massa liquidanda, as ações e execuções trabalhistas devem seguir seu trâmite normal, ainda que se encontre o devedor em processo de liquidação extrajudicial, de modo a tornar o crédito do empregado líquido e certo junto à massa liquidanda. O que visa, portanto, a Lei n. 5.764/71 é proteger o ativo da empresa sob liquidação extrajudicial, perante os demais credores. Este procedimento não implica retirar o privilégio alusivo aos créditos trabalhistas, mas resguardar o direito dos demais credores com o mesmo privilégio. Não demonstrado que o ativo da Impetrante esteja sofrendo constrição judicial, em prejuízo do juízo universal, inexiste amparo legal que justifique a imediata sustação e a concessão da Segurança. Recurso Ordinário conhecido e desprovido. TST, SEDI, RO-MS-201.886/95.7, *in* DJU 8.11.96, p. 43.466.

7) Atenta contra a dignidade da Justiça do Trabalho a petição inicial estereotipada, articulada em chavões, onde de tudo se pede e para todos os lados dispara, sem a cuidadosa atenção aos fatos que cercaram o contrato de trabalho e aos elementos de prova já disponíveis, provocando diligências e despesas inúteis, pondo-se o litigante a assistir, contemplativamente, à movimentação exasperada da parte contrária e de todo o aparato judicial, revelando expectativa de êxito calcada em fatores outros que não a verdade da causa, utilizando o processo apenas como meio de obter dinheiro fácil, e não para realização de justiça. Expediente a merecer enérgica reprovação e sanção, sob pena de ver-se atravancada e desmoralizada esta justiça especial. TRT, 2ª Reg., 10ª T., RO- 02960385670, *in* Bol. AASP 2.040, de 8.2.98.

8) Não se concede a assistência judiciária gratuita a que se refere a Lei n. 1.060/50 ao empregador, ainda que se constitua este em firma individual, pois a Lei n. 5.584/70, que disciplina a matéria no âmbito da Justiça do Trabalho, em seus artigos 14 e 19, faz referência unicamente ao empregado, não se podendo falar em violação ao princípio constitucional da igualdade, que implica tratamento igual para os iguais e desigual para os desiguais que, a toda evidência, patrão e empregado são desiguais. TRT, 15ª Reg., 5ª T., AP 27.814/94.5, *in* Rev. LTr 59-07/988 (julho de 1995).

Nota: O inciso LXXIV do art. 5º da CF se expressa nestes termos: "o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos". Não faz distinção de empregado ou de empregador.

9) Multa por litigância de má-fé, prevista no art. 17 do CPC. Somente em casos excepcionais, é aplicável no processo do trabalho, por afrontar o princípio basilar deste, de proteção ao trabalhador, garantindo-lhe acesso ao judiciário sem ônus. TRT, 6ª Reg., 2ª T., RO-8.203/95, *in* Rev. LTr 60-11/1532 (novembro de 1996).

10) O pedido de assistência judiciária aos necessitados efetuado em momento diverso da petição inicial está expressamente autorizado pelo art. 6º da Lei n. 1.060/50. Entender em sentido contrário seria desconsiderar a possibilidade de reversão do estado de suficiência ou insuficiência de recursos em relação aos ônus processuais, reversibilidade possível a cada dia, a cada hora, sob os influxos caprichosos da roda da fortuna. TRT, 2ª Reg., 8ª T., RO 02980188888, *in* DJSP de 2.2.99, p. 126.

11) A garantia do art. 5º, LXXIV — assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos — não revogou a de assistência judiciária gratuita da Lei n. 1.060/50, aos necessitados, certo que, para obtenção desta, basta a declaração, feita pelo próprio interessado de que a sua situação econômica não permite vir a juízo sem prejuízo da sua manutenção ou de sua família. Essa norma infraconstitucional põe-se, ademais, dentro do espírito da CF que deseja que seja facilitado o acesso de todos à Justiça (CF, art. 5º, XXXV). STF, 2ª T., RE 205.029-6, *in* DJU de 7.3.97.

12) De acordo com o disposto no art. 4º da Lei n. 1.060/50, o único requisito legal para a concessão do benefício da justiça gratuita é que a parte afirme que não está em condições de pagar as custas do processo. Cumprido esse requisito, ainda que na fase recursal, é direito da parte a obtenção do benefício. TST, SBDI:2, AIRO 617.645, *in* DJU de 4.8.2000, p. 503.

Art. 840.

A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Juiz da Vara do Trabalho, ou do juiz de Direito, a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou chefe de Secretaria, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior. *(Redação de acordo com a L. 409, 25.9.48, DOU 1.10.48)*

Art. 841.

Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou chefe de Secretaria, dentro de 48 horas, remeterá a segunda via da petição ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência de julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de cinco dias.

§ 1º A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento, ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Vara ou Juízo.

§ 2º O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

NOTA

1) *Ver nota ao art. 763, desta Consolidação.*

2) *Consoante o disposto no inc. IX, do art. 659, da CLT, tem o juiz do trabalho competência para conceder, liminarmente, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas, a suspensão da ordem de transferência disciplinada pelos parágrafos do art. 469. É mister que a própria parte solicite a medida preventiva. O texto legal não autoriza o juiz a agir de ofício. De outra parte, o mesmo preceito legal não informa se antes de conceder a medida deve o juiz ouvir o reclamado. A respeito deste ponto, ver nota no art. 763.*

3) *A petição inicial, no processo trabalhista, é chamada de reclamação. É a peça inicial do processo e, para o autor, a mais importante, pois revela os traços do fato litigioso e esclarece como se propõe demonstrar a justiça da sua pretensão. É apresentada em duas vias: uma fica nos autos e, a outra, é remetida com a notificação ao reclamado. Nessa peça vestibular, tem o autor ou reclamante que designar a Vara do Trabalho ou Juiz de Direito a quem se dirige; qualificar o reclamante e o reclamado; expor, brevemente, os fatos que geraram o dissídio; indicar o pedido, datar e assinar. Não está o reclamante obrigado a dizer qual o dispo-*

sitivo legal em que se escora sua postulação. Presume-se que o juiz o saiba. Quanto à qualificação das partes — em face da omissão da CLT — deve-se respeitar o disposto no inc. II, do art. 282, do CPC: nomes, prenomes, estado civil, profissão, domicílio e residência do autor e do réu.

4) *Em matéria de provas, a CLT deixa muito a desejar. Até hoje, por exemplo, nem a doutrina nem a jurisprudência trabalhista chegaram a acordo quanto aos documentos apresentáveis com a reclamação e que sejam realmente indispensáveis à propositura da ação e quais os que se permite levar aos autos posteriormente. Pensamos que se aplica ao processo trabalhista a regra do art. 283, do CPC: a petição inicial será instruída com os documentos indispensáveis à propositura da ação: procuração ao advogado, os documentos que justificam o pedido (Carteira de Trabalho com anotações relacionadas com o litígio) e outros que dão autenticidade aos fatos narrados na petição inicial. De qualquer modo, em cada caso, o juiz do trabalho tem de conduzir-se com cautela. Se é certo que muitos têm o costume de ocultar documentos importantes, para exibi-los na audiência de conciliação, quando o reclamado já programou sua defesa em face dos elementos reunidos na petição inicial, não é menos certo que certos documentos só chegam às mãos da parte depois do processo em andamento. É desejável, outrossim, que, para não prejudicar os interesses da defesa, deve o juiz conceder prazo satisfatório, para exame dos novos documentos, que seja realmente suficiente ao seu estudo ou para pesquisas que venham a suscitar.*

5) *O pedido tem de ser certo ou determinado. A ele se atém o juiz, sendo-lhe vedado julgar "extra" ou "ultra petita". Antes da notificação do reclamado, é dado ao reclamante reformular seu pedido; completada a notificação, só com a aquiescência do reclamado. O que não constar do pedido só pode ser objeto de outra ação. Admite, porém, o CPC, no art. 286, o pedido genérico.*

A doutrina e a jurisprudência, de há muito, autorizavam a alteração do pedido antes da notificação do Reclamado. Apegavam-se ao art. 284 do CPC que, na hipótese de uma petição inicial com omissões ou irregularidades susceptíveis de dificultar o julgamento da lei, dizia competir ao Juiz dar prazo de 10 dias à parte para as necessárias providências tendentes a suprir aquelas deficiências. Entretanto, o art. 294 do mesmo CPC parecia conflitar com o sobredito art. 284 ao estatuir que as omissões do pedido inicial só poderiam ser objeto de nova ação.

Para pôr fim a essa discrepância, sobreveio a Lei n. 8.718, de 14.10.93, dando ao art. 294 do CPC, nova redação: "Antes da citação, o autor poderá aditar o pedido, correndo à sua conta as custas acrescidas em razão dessa iniciativa".

6) *Há uma espécie de reclamação trabalhista que admite o pedido cominatório: a do empregado estável que pleiteia a recondução ao emprego. Com fundamento no art. 287, do CPC, deve o reclamante, na petição inicial, fazer constar a cominação da pena pecuniária, para o caso de descumprimento da sentença. Ainda na espécie (obrigação de fazer), acrescenta o art. 644, do CPC, que o autor (o reclamante) pode pedir que o réu (o reclamado) seja condenado a pagar uma pena pecuniária por dia de atraso no cumprimento, contado o prazo da data estabelecida pelo juiz. Deve constar da sentença a condenação na pena pecuniária (art. 645, do CPC). De frisar que o parágrafo único do art. 643, do CPC, diz que a obrigação se resolve em perdas e danos, quando não for possível desfazer o ato (obrigação de não fazer). E, no caso do estável acima referido, a obrigação é de fazer: readmissão do empregado.*

Esta nota é dirigida àqueles que a 5 de outubro de 1988 (data da promulgação da Constituição), não eram optantes do FGTS e já haviam adquirido o direito à estabilidade, como prescreve a Lei n. 8.036, de 11.5.90.

7) *É aplicável ao processo trabalhista o disposto no art. 295, parágrafo único, do CPC: considera-se inepta a petição inicial quando: faltar-lhe pedido ou causa de pedir; da narração dos fatos não decorrer logicamente a conclusão; o pedido for juridicamente impossível; contiver pedidos incompatíveis entre si. Todavia, o mesmo CPC, no art. 284, estabelece que o juiz, ao verificar que a petição inicial não preenche os requisitos legais, determinará ao autor que a regularize no prazo de 10 dias. Vencido esse prazo, sem que o autor tome qualquer providência, aí será o pedido considerado inepto pelo juiz. Indeferida a petição inicial, por inépcia, pode a parte recorrer ordinariamente para o Tribunal do Trabalho, sendo facultado ao juiz —* ex vi *do disposto no art. 296 do CPC — reformar a decisão, no prazo de 48 horas a contar da interposição do recurso.*

8) *É reconhecida a alternatividade do pedido na Justiça do Trabalho (art. 288, do CPC) quando, pela natureza da obrigação, o devedor puder cumprir a prestação de mais de um modo. Ainda que o autor não haja formulado pedido alternativo, é lícito ao juiz assegurar ao reclamado o direito de cumprir a prestação de um ou de outro (parágrafo único do mesmo dispositivo processual). Esta faculdade do magistrado tem como pressuposto a lei ou o contrato que aceitam a questionada alternatividade.*

9) *Cuida o art. 292, do CPC, da cumulação objetiva contra o mesmo reclamado. É, sem dúvida alguma, a regra aplicável ao processo trabalhista. Nessa cumulatividade de pedidos não se exige que haja conexão entre eles. Os outros requisitos da admissibilidade da cumulação de pedidos são: compatibilidade dos pedidos entre si; competência do mesmo Juízo para conhecer todos eles; adequação do procedimento aos diversos pedidos. Esta última exigência do processo comum não é válida no foro trabalhista. Neste o processo tem rito que sempre admite a cumulação de pedidos, mesmo no caso de ação de alçada da Vara do Trabalho.*

10) *A regra encerrada no art. 293, do CPC, é extensiva ao processo trabalhista: os pedidos sempre devem ser interpretados, restritivamente, compreendendo-se, entretanto, no principal, os juros legais. Por outras palavras, é vedado ao juiz dar ao autor mais do que haja pedido. É o pedido do autor que limita objetivamente a sentença de mérito. Quanto à correção monetária, já vimos em outras passagens desta obra que a legislação vigente obriga o juiz a mandar aplicá-la ainda que o pedido seja omisso nesse particular.*

11) *A petição inicial será indeferida, quando for inepta, nas condições já examinadas. Poderá sê-lo, também, quando a parte for manifestamente ilegítima e quando o autor carecer de interesse processual (art. 295, do CPC).*

O art. 296 do CPC, com a redação dada pela Lei n. 8.952/94, faculta ao Juiz, depois de interposto o recurso ordinário, reformar sua decisão, desde que o faça no prazo de 48 horas.

Está, assim, criada a possibilidade de o Juiz reconsiderar o que decidira sobre o pedido inicial.

12) *É dado ao autor recorrer ao TRT da decisão de indeferimento da petição inicial. O despacho que acolher o recurso mandará notificar o reclamado para acompanhá-lo. Na hipótese, a notificação é válida para todos os termos ulteriores do processo (art. 296 do CPC).*

13) *Não diz a CLT que deva constar, sempre, da petição inicial, o valor da causa. Não é portanto, um requisito essencial para a validade do pedido vestibular. Esse dado é, porém, de singular importância no cálculo das custas devidas, nos casos de desistência ou de arquivamento (letra "b" do § 3º do art. 789, da CLT).*

Consoante o art. 1º da Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, nos dissídios individuais, proposta a conciliação e não havendo acordo, o juiz da Vara do Trabalho, antes de passar à instrução da causa, fixar-lhe-á o valor para a determinação da alçada, se este for indeterminado no pedido. Se o valor do pedido não exceder a dois salários mínimos vigentes na sede do Juízo ou da Vara do Trabalho, será dispensável o resumo dos depoimentos, devendo constar da ata, apenas, a conclusão da Vara quanto à matéria de fato. Em tais dissídios individuais de alçada da Vara do Trabalho, só serão admitidos recursos que versarem matéria constitucional (§ 4º do art. 2º, da Lei n. 5.584). É lícito ao reclamado impugnar o valor atribuído pelo juiz à causa. Terá de fazê-lo nas razões finais. Se o juiz mantiver a decisão, é previsto pedido de revisão à presidência do TRT, que não terá efeito suspensivo, mediante petição instruída com cópia autenticada da ata da audiência. O prazo para julgamento do pedido é de 48 horas.

14) *O conteúdo do art. 841 supra e do art. 774, desta Consolidação, deixa bem patente que o legislador quer que a citação (a notificação), no processo trabalhista, seja feita ao próprio interessado e não a um terceiro. A jurisprudência trabalhista, acerca deste ponto, é indecisa, flutuante. Contudo, em nosso entendimento, a lei não deixa margem a qualquer dúvida. O agente postal deve entregar ao reclamado a notificação e dele exigir recibo, para que o ato se revista do caráter pessoal previsto em lei.*

Dispõe o Enunciado n. 16 do TST, que se presume recebida a notificação quarenta e oito horas depois de sua regular postagem. O seu não recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constituem ônus de prova do destinatário.

Adianta o artigo sob estudo que a notificação será feita "em registro postal com franquia". Tais palavras nos forçam a concluir que a comprovação da notificação é feita mediante a juntada aos autos do aviso de recebimento normalmente emitido no registro postal com franquia. Mas, o TST, juris tantum*, houve por bem editar o sobredito Enunciado autorizando praticamente a remessa da notificação pela via postal simples, o que discrepa do disposto no artigo em análise.*

A Lei n. 8.710, de 24.9.93, dando novo texto ao art. 241 do CPC, dispõe que começa a correr o prazo, quando a citação ou a intimação for pelo correio, da data da juntada aos autos do aviso de recebimento. Esse diploma legal veio dar maior força à interpretação que fazemos do art. 841, aqui em estudo.

15) *Não diz a lei quantas vezes o agente postal deve procurar o reclamado. Exíguos como são os prazos no processo do trabalho, não há possibilidade de se perder muito tempo em tal diligência. Uma única vez é suficiente. Todavia, a notificação deve ser devolvida à Vara do Trabalho com a maior urgência, se o reclamado não for encontrado.*

De regra, residindo o Reclamado noutra comarca, far-se-á sua notificação por meio de precatória, mas, os arts. 222 e 223 do CPC autorizam a citação (ou notificação) pelo correio para qualquer comarca do País, ressalvadas as exceções enumeradas naquele primeiro dispositivo. A nosso ver, essas normas da lei processual comum são aplicáveis ao processo do trabalho.

16) *No processo trabalhista admite-se a citação por mandado, cuja validade depende do cumprimento do disposto no art. 226, do CPC. Se por esse meio não se logra notificar o reclamado, resta a citação por edital (art. 232, do CPC).*

17) *São requisitos essenciais da carta precatória: a indicação dos juízes de origem e do cumprimento do ato; o íntegro teor da petição, do despacho judicial e do instrumento do mandato conferido ao advogado; a menção do ato processual, que lhe constitui o objeto; o encerramento, com a assinatura do juiz. Deve o juiz mandar trasladar, na carta, quaisquer outras peças, bem como instruí-las com mapa, desenho ou gráfico, sempre que estes documentos devam ser examinados na diligência pelas partes, peritos ou testemunhas. Quando o objeto da carta precatória for exame pericial sobre documento, este será remetido em original, ficando nos autos reprodução fotográfica. Deve, finalmente, o juiz deprecante declarar o prazo dentro do qual deverão ser cumpridas as diligências. Quando se tratar de pedido de diligência feito por TRT ao qual está subordinada a Vara, a carta é de ordem (art. 201, do CPC).*

18) *A interrupção da prescrição, no processo trabalhista, ocorre com o simples ajuizamento da reclamatória. É que a notificação do reclamado independe de qualquer providência de responsabilidade do reclamante.*

19) *Reza o art. 1º, do Dec.-lei n. 779, de 21 de agosto de 1969, ser privilégio da União, dos Estados, dos Municípios, do Distrito Federal, das autarquias ou fundações de Direito Público federais, estaduais ou municipais que não explorem atividades econômicas, o quádruplo do prazo de que fala o artigo em epígrafe, "in fine". O privilégio ofende o princípio da isonomia (*caput *do art. 5º da CF).*

*Consoante a Lei n. 9.028, de 12.4.95 (*in *DOU de 13.4.95), nas reclamações trabalhistas, em que a União seja parte, há de ser pessoal a intimação do membro da Advocacia Geral da União.*

Do dito acima, infere-se que cessam os privilégios apontados se as mencionadas pessoas jurídicas desenvolverem atividades econômicas.

A Lei n. 9.649, de 10.7.97, dispõe no seu art. 5º: "A União poderá intervir nas causas em que figurarem, como autoras ou rés, autarquias, fundações públicas, sociedades de economia mista e empresas públicas federais. Parágrafo único. As pessoas jurídicas de direito público poderão, nas causas cuja decisão possa ter reflexos, ainda que indiretos, de natureza econômica, intervir, independentemente da demonstração de interesse jurídico, para esclarecer questões de fato e de direito, podendo juntar documentos e memoriais reputados úteis ao exame da matéria e, se for o caso, recorrer, hipótese em que, para fins de deslocamento de competência, serão consideradas partes".

A vigência desse diploma legal está na dependência da regulamentação dos parágrafos do art. 173 da CF, que adquiriram novo texto pela Emenda n. 19, de junho de 1998. O regime jurídico das precitadas empresas será indicado na lei que as instituírem.

20) *Impõe-se a reavaliação dos Enunciados do TST sobre a matéria depois que a Lei n. 8.710, de 24.9.93, veio dar novo texto ao art. 241 do CPC: "Começa a correr o prazo: I — quando da citação ou a intimação foi pelo correio, da data da juntada aos autos do aviso de recebimento". É indubitável que essa norma se aplica ao processo trabalhista.*

21) *O valor da causa "é o que se lhe atribui em termos de moeda corrente" (*Pontes de Miranda*, "Comentários ao CPC", III tomo, pág. 362). É, ainda, requisito intrínseco da petição inicial ou da reclamatória. Serve para: a) o estabelecimento da alçada das Varas do Trabalho (Lei n. 5.584); b) a fixação de honorários advocatícios do vencedor, nas ações em que se admitir o princípio da sucumbência; c) o cálculo da taxa judiciária; d) a interposição do recurso extraordinário, uma vez que o Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, no inc. VIII, do art. 308, dispõe que a admissibilidade daquele recurso depende de o valor da causa ser superior a 100 vezes o maior salário mínimo vigente no País. No inquérito para apuração de falta grave imputada a empregado estabilitário, o valor deve corresponder aos salários de um ano, vigentes na data do ajuizamento do feito. Em se tratando de cumulação de pedidos, corresponderá à soma dos valores de todos eles. Se o processo é para cobrança de prestações vencidas e vincendas, somar-se-ão umas e outras, sendo que as últimas terão o valor igual a uma prestação anual. Se as vincendas forem em número menor de 12, far-se-á a soma de todas elas. Mesmo nos processos sem valor econômico, deve o reclamante fazer dele uma estimativa. A liberdade de o reclamante fixar o valor da causa só lhe é assegurada nos processos sem valor certo. O valor da causa torna-se imutável; até a final, se não for impugnado ou modificado nos termos da lei.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 1, do TST — Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação, com efeito de intimação, for feita nesse dia, o prazo judicial será contado da segunda-feira imediata, inclusive, salvo se não houver expediente, caso em que fluirá do dia útil que se seguir.

2) Enunciado n. 16, do TST — Notificação — Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3) A citação há que estar certa, correta e fora de dúvidas, até para ficar estabelecida a relação jurídica processual. Ela só se torna perfeita e calada se entregue regularmente no endereço do destinatário. TST, SDI, RO-AR 80489/93.0, *in* DJU 17.2.95, p. 2.915.

4) Indeferimento. Petição. Decisão monocrática. É defeso ao Juiz Relator indeferir monocraticamente petição, por ser esta Justiça Especializada um órgão colegiado, em todas as suas instâncias. Despacho. Indeferimento. Petição. Supressão. Falha. Quando o Juiz exara despacho indeferindo petição ou abrindo prazo para supressão de falha existente, tem obrigação de expor a fundamentação ou dizer o que tem para ser corrigido, respectivamente (art. 832 da CLT e art. 165 do CPC). TST, SDI, ROAG-89634/93.2, *in* DJU 9.6.95, p. 17.464.

5) Prazo. Expedição do postado na sexta-feira. Presunção de recebimento. Expedido o postado na sexta-feira, conclui-se que a presunção de recebimento ocorre na terça-feira, face ao princípio insculpido no § 2º, do artigo 184, do CPC. TST, Pleno, E-RR-0051/86.3, *in* DJ de 29.9.89, p. 15.230.

6) Massa falida. Notificação postal. Validade. Sendo parte no processo a massa falida, a notificação de todos os atos processuais deve ser feita na pessoa do síndico, o único com capacidade legal para representá-la em juízo. É o que se depreende da inteligência do art. 63, inc. XVI, do Decreto-lei n. 7.661/45. Assim sendo, a notificação endereçada ao estabelecimento onde eram mantidas as atividades empresariais, quando não dirigida à pessoa do síndico, está ceifada pela nulidade de que trata o art. 247 do CPC. TST, 1ª T., RR-435.322/98.0, *in* DJU de 27.11.98, p. 97.

7) Notificação inicial. Art. 841 da CLT e seu § 1º. Validade. Enviada a notificação inicial com um mês de antecedência (em relação à data da audiência) para unidade de trabalho da Reclamada, e acusado o recebimento por pessoa ligada a ela (o que se presumiu, à falta de alegação em contrário), tem-se que foi atendido, satisfatoriamente, o que a respeito está disposto na Lei específica (art. 841 e seu § 1º, da CLT), já que a presunção cabível, na hipótese, é a de recebimento da notificação pela Reclamada. E essa é, sem dúvida, e em última análise, o objetivo central da disposição legal invocada como específica. TST, 3ª T., RR-93760/93.7, *in* DJU 17.6.94, p. 15.950.

8) Em ação cautelar, o valor da causa deve estar vinculado ao que nesta foi postulado e não necessariamente ao interesse patrimonial em litígio. O conteúdo do pedido cautelar tem natureza distinta da pretensão patrimonial, porquanto visa a impedir a execução provisória de uma decisão contrária aos interesses da Executada, não se discutindo, nesse procedimento, a vantagem patrimonial decorrente do processo principal. Em vista da ausência de regra no ordenamento jurídico acerca da fixação do valor da causa em ação cautelar e da exorbitância do valor da condenação, acolhe-se parcialmente a impugnação para arbitrar à ação cautelar o valor de R$ 10.000,00. TST, SBDI2, IVC 775.284/2001.3, *in* DJU de 21.6.02, p. 610.

9) Irregularidade de citação. O erro de fato, suscetível de fundamentar a rescisória, é precisamente o averiguável mediante o exame das provas já existentes, não aquele cuja correção requeira a produção de novas provas no juízo rescisório. Não se pode demonstrar o erro de fato por meio de novas provas e sim de melhor exame das que já constam dos autos. O erro de citação alegado não restou caracterizado, vez que a própria autora requereu a realização da instrução nos termos do art. 492 do CPC, pedindo a audição das testemunhas (fl. 103). Ademais, a notificação foi entregue tempestiva a irregularmente no endereço da Autora, conforme o documento de fl. 34-verso, consoante estabelece o art. 841 e seus parágrafos da CLT. Por outro lado, a autora não logrou êxito em provar o não recebimento da notificação. TST, SDI, RO-AR-68376/93.1, *in* DJU 10.5.96, p. 15.320.

10) Insuficiência de alçada. A Constituição Federal (art. 5º, XXXV e LV) vigente não é incompatível com o mencionado no art. 2º, § 4º da Lei n. 5.584/70, pois o dispositivo constitucional assegura aos litigantes a ampla defesa e os recursos a ela inerentes. Ocorre, entretanto, que o termo "recursos" aqui utilizado, tem significado lato ao mencionar, apenas, a viabilidade de pedido de reexame de decisão judicial por órgão judicante hierarquicamente superior. Além decisão judicial por órgão judicante hierarquicamente superior. Além do que, a decisão foi proferida em consonância com o Enunciado 71/TST. TST, 2ª T., RR-85259/93.0, *in* DJU 7.10.94, p. 26.986.

11) O indeferimento da petição inicial por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em dez dias, a parte não o fizer. TRT, 1ª Reg., 5ª T., RO-16877/92, *in* Rev. LTr 59-09/1218 (setembro de 1995).

12) Notificação. Empresa com domicílio fora da jurisdição da Junta. A jurisprudência deste Tribunal é no sentido de admitir-se a validade das notificações postais no âmbito da Justiça do Trabalho, ainda que o destinatário tenha domicílio fora da competência territorial do juízo. TST, SDI-E-RR-4.687/86.5, *in* DJU 14.8.92, p. 12.338.

13) A falta de citação dos litisconsortes necessários enseja a nulidade do processo. STJ, 2ª T., RMS 910007890, *in* DJU 6.9.93, p. 18.021.

14) A doutrina distingue duas espécies de defeitos que podem estar contidos na petição inicial: aqueles capazes de dificultar o julgamento do mérito e aqueles que obstam o julgamento do mérito. No primeiro caso, somente, é que se impõe a observância do contido no art. 284 do CPC. Recurso ordinário provido para julgar-se improcedente a ação. TST, SBDI- 2, RO-AR-165.278/95.9, *in* Rev. LTr 61-02/240 (fevereiro de 1997).

Art. 842. Sendo várias as reclamações e havendo identidade de matéria, poderão ser acumuladas num só processo, se se tratar de empregados da mesma empresa ou estabelecimento.

NOTA

1) *Ver nota ao art. 840.*

2) *Trata o artigo do litisconsórcio que se não confunde com a cumulação de ações; no primeiro, há várias partes ou pluralidade subjetiva; na segunda, há vários pedidos contra o mesmo réu ou pluralidade objetiva.*

3) *A formação do "simultaneus processus" é resultado do litisconsórcio. Com ele "economiza-se procedimento", no dizer de* Pontes de Miranda *("Comentários ao CPC", tomo II, pág. 91). Em segundo grau de jurisdição não se admite o litisconsórcio, porque importaria a supressão de uma instância. É ele, também, incabível na execução, por dois motivos: os efeitos da sentença não se estendem a estranhos ao processo e os limites subjetivos da coisa julgada também não o permitem.*

4) *Quando são vários reclamantes e uma só empresa ou reclamada, temos o litisconsórcio ativo; um autor contra vários reclamados — litisconsórcio passivo; será necessário o litisconsórcio "quando por disposição de lei ou pela natureza da relação jurídica, o juiz tiver de decidir a lide de modo uniforme para todas as partes" (art. 47, do CPC) e será facultativo ou voluntário o litisconsórcio, nos demais casos. Não há, nesta Consolidação, a figura do litisconsórcio necessário, por imposição da lei. Isto no âmbito do direito individual do trabalho, porque no dissídio coletivo de trabalho poderemos encontrar uma figura muito parecida com aquela retratada no art. 47, do CPC. Esse preceito legal deixa claro que o litisconsórcio unitário é também necessário, isto é, quando a natureza da relação jurídica exigir a unicidade da decisão. Essa figura de direito processual — litisconsórcio unitário — assume particular relevo no Direito do Trabalho em alguns casos como, por exemplo, do adicional-periculosidade ou de insalubridade postulado por trabalhadores da mesma empresa e que exercem suas atividades na mesma seção e que o fazem por ações distintas distribuídas em Varas do Trabalho diferentes. A natureza da relação jurídica é igual para todos os reclamantes, bem como o fundamento do direito, o que dá origem ao litisconsórcio unitário, que é necessário. Tomando conhecimento de litisconsórcio unitário, pode o juiz trabalhista — com arrimo no art. 47, parágrafo único, do CPC — ordenar ao reclamante que lhe ofereça elementos para que sejam notificados todos os litisconsortes necessários. Para ilustrar nossa tese, vamos reportar-nos ao caso do empregado que vai a Juízo pedir o adicional de insalubridade porque, com outros oito trabalhadores, cumpre sua tarefa em ambiente agressivo, nos termos da legislação específica. Nesta situação concreta, a conduta do juiz, nos termos indicados, não só terá inteiro respaldo legal naquele preceito do CPC como estará atendendo aos mais amplos fins sociais da lei.*

A Lei n. 8.952/94 acrescentou parágrafo ao art. 46 do CPC para conferir ao Juiz a faculdade de limitar o litisconsórcio facultativo quanto ao número de litigantes passivos ou ativos quando: entre eles houver comunhão de direitos ou obrigações relativamente à lide; os direitos ou obrigações derivarem do mesmo fundamento de fato ou de direito; entre as causas houver conexão pelo objeto ou pela causa de pedir; ocorrer afinidade de questões por um ponto comum de fato ou de direito.

Essa limitação consorcial facultativa é determinada de ofício pelo Juiz, ou a pedido dos Reclamantes ou do Reclamado.

5) *Se a lei não fala da imprescindibilidade do litisconsórcio nem a natureza da relação jurídica reclama a unicidade da decisão, teremos o litisconsórcio facultativo. As partes, para litigarem no mesmo processo, ativa ou passivamente, devem ter entre si comunhão de direitos ou de obrigações relativamente à lide; direitos ou obrigações derivadas do mesmo fundamento de fato ou de direito. É mister, ainda, que haja entre as causas conexão pelo objeto ou pela causa de pedir ou afinidade de questões por um ponto comum de fato ou de direito (art. 46, do CPC). A formação do litisconsórcio facultativo depende da vontade do autor ou do réu, conforme o caso. Cabe-lhe decidir se deve coligar-se com outros para propor a ação, enquanto, no "simultaneus processus" obrigatório, o juiz pode decidir de ofício.*

O parágrafo único do sobredito art. 46 faculta ao juiz limitar o litisconsórcio facultativo quando o número de litigantes pode comprometer a rápida solução do litígio ou dificultar a defesa. Se o pedido de limitação do reclamado for acolhido, designa-se nova audiência. Desnecessário dizer que essa limitação de partes não se aplica ao litisconsórcio necessário.

6) *Reza o art. 253, do CPC, que se distribuirão "por dependência os feitos de qualquer natureza, quando se relacionarem, por conexão ou continência, com outro já ajuizado. Parágrafo único — Havendo reconvenção ou intervenção de terceiro, o juiz, de ofício, mandará proceder à respectiva anotação pelo distribuidor".*

Acompanhamos Hélio Tornaghi *na assertiva de que "a rigor não existe distribuição por dependência, mas atribuição a determinado Juízo, já prevento, sem necessidade de distribuir. Aquele pressupõe a competência de vários Juízos a qualquer dos quais pode caber o feito. Se esse depende de outro, já distribuído, não se faz nova distribuição" ("Comentários ao CPC", vol. II, pág. 249, Ed. Rev. dos Tribunais, 1975).*

Diz o art. 103, do CPC, que se reputam conexas duas ou mais ações quando lhes for comum o objeto ou a causa de pedir. Dá a continência, entre duas ou mais ações, sempre que há identidade entre as partes e a causa de pedir, mas o objeto de uma, por ser mais amplo, abrange o das outras (art. 104, do CPC). Autoriza o art. 105, da Lei Processual Civil, o juiz, de ofício, ou a requerimento das partes, nos casos de conexão ou dependência, a ordenar a reunião de ações propostas em separado, a fim de que sejam decididas simultaneamente. Na Justiça do Trabalho, considera-se preventa a Vara que recebeu a ação antes das demais Varas.

7) *Diz o art. 48, do CPC, que, salvo disposição em contrário, os litisconsortes serão considerados em suas relações com a parte adversa como litigantes distintos; os atos e omissões de um não prejudicarão nem beneficiarão os outros. Ainda no mesmo CPC, no art. 509, é estabelecido que o recurso interposto por um dos litisconsortes a todos aproveita, salvo se distintos ou opostos os seus interesses. Quando o litisconsórcio for por conexão ou por mera afinidade por um ponto comum de fato ou de direito, haverá autonomia absoluta dos litisconsortes; no litisconsórcio necessário, não há essa autonomia absoluta, pois, a rigor um litisconsorte é representado por outro.*

8) *Consoante o art. 844, desta Consolidação, o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato. Todavia, adianta o art. 320, do CPC, a revelia não terá como efeito o reconhecimento dos fatos alegados pelo reclamante como verdadeiros se, no litisconsórcio passivo, um dos reclamados contestar a ação.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 36, do TST — Nas ações plúrimas, as custas incidem sobre o respectivo valor global.

2) A teor do art.842 da CLT, a identidade de matérias constitui, no processo do trabalho, a par da prestação de serviço para o mesmo empregador, pressuposto de cabimento do litisconsórcio, visando não só à economia e celeridade processuais, também à harmonização das decisões proferidas sobre situações idênticas. Ausente aquele pressuposto e, portanto, a possibilidade de formação do litisconsórcio facultativo, impõe-se a extinção do processo, sem julgamento do mérito, com fundamento no art.267, IV, do CPC. TRT 24ª Reg., REO n. 0592/99 *in* Bol. AASP n. 2223, de 6 a 12.8.2001, p. 424.

3) Orientação Jurisprudencial n. 310, SDI-1, do TST: Litisconsortes. Procuradores distintos. Prazo em dobro. art. 191 do CPC. Inaplicável ao Processo do Trabalho. A regra contida no art. 191 do CPC é inaplicável ao processo do trabalho, em face da sua incompatibilidade com o princípio da celeridade inerente ao processo trabalhista.

SEÇÃO II

Da Audiência de Julgamento

Art. 843. Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes, salvo nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria.

§ 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o preponente.

§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo ponderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.

NOTA

1) *Ver nota ao art. 813.*

2) *Consideramos procedente a crítica que* Russomano *faz à CLT por referir à "audiência de julgamento" quando, a rigor, se trata de "audiência de instrução e julgamento" ("Comentários à CLT", tomo III, pág. 1.231, 8ª ed., 1973, José Konfino, Editor).*

3) *Não basta que os representantes das partes estejam presentes na audiência: exige a lei que reclamante e reclamado também ali estejam. Nas reclamatórias plúrimas (litisconsórcio ativo) é lícito aos trabalhadores se fazerem representar por seu sindicato. O mesmo também é permitido, em se tratando de ações de cumprimento de sentença normativa proferida em processo de dissídio coletivo.*

4) *Consoante o § 1º, do artigo em epígrafe, o empregador tem a faculdade legal de fazer-se representar, na audiência, pelo gerente ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato e cujas declarações obrigarão o preponente (empregador). A expressão do artigo sob comentário — "ou qualquer outro preposto" — deu origem a uma polêmica, que ainda não terminou, a propósito do ponto de o preposto ser necessariamente ou não empregado da reclamada.*

Acentua-se a tendência jurisprudencial a favor da tese de que o preposto deve ser sempre empregado.

Ganha corpo, na doutrina e na jurisprudência o entendimento de ser insanável a incompatibilidade entre os papéis de advogado-preposto e o de advogado-empregado arrolado como testemunha no mesmo processo. No Código de Ética da OAB é proclamada essa incompatibilidade.

Se o preposto não desejar esclarecer fatos ligados à reclamação ou confessar que os desconhece, poderá o juiz aplicar, por analogia, o art. 345 do CPC: se a parte sem motivo justificado, não responder ao que lhe for perguntado, ou empregar evasivas, o juiz, apreciando as demais circunstâncias e elementos de prova, declarará, na sentença, se houve recusa de depor.

O preposto está autorizado, por lei, a representar apenas seu empregador na audiência; não o está, porém, a interpor recurso, pois, lhe é vedado o exercício do "jus postulandi".

Em reclamação de empregado doméstico, tem-se admitido, como preposto, qualquer membro da família, no âmbito da prestação laboral, pode ser preposto do empregador, desde que tenha conhecimento dos fatos da lide.

5) *Doença ou outro motivo ponderoso poderão impedir o empregado de comparecer à audiência e, no caso, é-lhe lícito fazer-se representar por outro empregado da mesma profissão ou pelo respectivo sindicato.*

6) *Falecimento da parte no curso da lide. A CLT não previu a hipótese do falecimento do reclamante ou do reclamado (se pessoa física) no curso da lide. Daí precisar, subsidiariamente, do apelo às prescrições do Código de Processo Civil. Este, no art. 265, inc. I, ordena a suspensão do processo pela morte ou perda da capacidade processual de qualquer das partes, bem como seu representante legal ou de seu procurador.*

7) *No caso de morte ou perda da capacidade processual de qualquer das partes, o juiz suspenderá o processo, salvo se já tiver iniciado a audiência de instrução e julgamento, caso em que o advogado continuará no processo até o término da audiência e o processo só se suspenderá a partir da publicação da sentença ou acórdão (§ 1º do art. 265 e alíneas "a" e "b"). Na supradita hipótese, entendemos que a norma do CPC é aplicável em parte. A audiência de instrução e julgamento já iniciada não se interrompe, mas a sus-*

pensão do processo deverá efetivar-se no término daquela a fim de que os herdeiros possam aduzir as razões finais e ouvir a derradeira proposta de conciliação que o Juiz da Vara deve formular, nos termos do art. 850, da CLT.

8) *Escoado o prazo para os herdeiros prosseguirem no processo, é dado ao juiz, com apoio no inc. III e no § 1º do art. 267, do CPC, ordenar a extinção do processo, sem julgamento do mérito do processo, em se tratando de reclamante.*

9) *O art. 331 do CPC, com redação dada pela Lei n. 8.952/94, estatui que, frustrada a tentativa de conciliação "o Juiz fixará os pontos controvertidos, decidirá as questões processuais pendentes e determinará as provas a serem produzidas, designando audiência de instrução e julgamento, se necessário".*

A nosso ver, essa norma — sobre ser salutar e propícia à celeridade processual — é aplicável ao processo trabalhista.

Irresignada com o plano probatório fixado pelo Juiz, é lícito à parte protestar para, em momento oportuno, alegar cerceio de defesa.

10) *Pacificada jurisprudência declara a Justiça do Trabalho competente para conhecer e julgar feito em que o empregado doméstico seja parte. Na esteira desse entendimento, estamos em que, num litígio de tal natureza, o empregador é o chefe da família, podendo ser representado por sua mulher ou por um de seus parentes que com ele resida e tenha conhecimento do fato.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Precedente Jurisprudencial n. 90, do TST — Exceto quanto à reclamação do empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamante. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT.

2) A Lei não exige que o preposto esteja fisicamente presente aos fatos, mas que deles tenha conhecimento. TST, 3ª T., RR 4.009, *in* DJU 11.10.84, p. 16.968.

2.1) Imprescindibilidade de ser empregado. Cerceamento de defesa não configurado. TST, SBDI-1, E-RR-127.280/94.2, *in* Rev. LTr 61-07/928 (julho de 1997).

3) Em nenhum momento exige o diploma legal vigente que o preposto porte carta de preposição com firma reconhecida. O que se tem, no art. 843, § 1º, da CLT, é que "é facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato". A melhor jurisprudência entende ser necessário, apenas, que o representante seja sócio, diretor ou empregado da representada. TRT, 19ª Reg., RO-1352/94, *in* Rev. LTr 59-05/699 (maio de 1995).

4) Inexiste norma legal que inviabilize o conhecimento de recurso ordinário assinado por advogado que tenha atuado como preposto nos autos, tendo em vista que tanto o art.3º do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB, tem pertinência no âmbito ético regulamentar do exercício da advocacia e seu desrespeito pode gerar, apenas, conseqüências próprias do poder regulamentar de que dispõe o Estado quanto ao exercício da profissão de advogado. Embargos conhecidos e providos. TST-E-RR 133.975/94.1, *in* DJU de 8.10.99, p. 63.

5) Pena de confissão. A pena de confissão prevista no art. 843, § 1º da CLT, somente se supõe na ausência do reclamado à audiência. Com o comparecimento do preposto substituto do empregador na audiência, conhecedor do fato, ainda que não detalhadamente, impõe-se ao juiz prosseguir na instrução e julgar o feito com a ponderação das demais circunstâncias e elementos de prova. No presente caso, como restou configurado pela Eg. Regional, o preposto indicou os cargos e horários cumpridos pela reclamante e só não soube precisar sua variação cronológica nos vários anos de emprego, e, cuja a própria reclamante revelou que suas horas variavam. Assim as demais circunstâncias e elementos de prova afastam a pena de confissão. TST, 2ª T., RR-123.616/94.6, *in* DJU 1.9.95, p. 27.703.

6) O art. 843, § 1º, da CLT, faculta ao empregador fazer-se substituir na audiência pelo gerente ou por qualquer outro preposto, desde que tenha conhecimento dos fatos, não fazendo distinção entre empregador pessoa física ou jurídica, motivo pelo qual deve ser anulado o processo a partir da audiência que aplicou ao reclamado a pena de confissão ficta e indeferiu a produção de prova testemunhal, uma vez caracterizado o cerceamento de defesa. TRT 12ª Reg., 3. T., RO 5.568/99 *in* Bol. AASP e 5 a 11.6.2000, p. 286.

7) Preliminar de irregularidade de representação argüida em contra-razões. O reclamante sustenta a irregularidade de representação do causídico Paulo César Bezerra de Lima, sob o fundamento de que o gerente de atendimento não detém poderes para representar a empresa, nos termos do art. 20 do Decreto n. 83.726, de 17.7.79. As pessoas jurídicas serão representadas em juízo, ativa e passivamente, por quem os respectivos estatutos designarem, ou, não os designando, por seus diretores, conforme estabelecido pelo art. 12 do CPC. TST, 1ª Turma, RR 319.327/96.1, *in* DJU de 3.12.99, p. 130.

8) Irregularidade de representação. O instrumento de mandato, contendo o reconhecimento de firma do seu outorgante, é suficiente para habilitar o procurador nele relacionado, pois, a lei não exige a juntada aos autos dos estatutos sociais da empresa, não sendo lícito ao intérprete fazê-lo. TST, 2ª T., RR 344.167/97.1, *in* DJU de 3.12.99, p. 158.

9) Comparecendo o advogado da reclamada na audiência inaugural, com procuração da parte e defesa escrita, a ausência do preposto da reclamada implicará apenas na aplicação da pena de confissão ficta quanto à matéria de fato, não na aplicação da revelia, eis que demonstrado o ânimo da defesa. TRT 2ª Reg. 3ª T., RO 02980229410, *in* Bol. da ASSP n. 2.205, p. 367, de 2 a 8.4.2001.

10) Antecipação de tutela. O inovador instituto processual civil — a antecipação de tutela —, previsto no art. 273 do CPC, veio a imprimir uma maior celeridade ao processo. Tem ampla aplicação no processo do trabalho, vez que atende a um dos princípios norteadores desta Justiça Especializada. E sendo aplicado com a observância das formalidades legais requeridas, não há falar em violência a direito líquido e certo da parte adversa. TST, SBDI-2, ROMS-317.028/96.5, *in* DJU de 7.8.98, p. 391.

11) Não existe previsão legal a respeito da carta de preposição. Trata-se de praxe instituída na Justiça do Trabalho. O entendimento do TST é no sentido de que o preposto deve ser empregado. Na audiência não foi oposta qualquer questão em relação ao preposto. Logo, a representação da empresa em audiência deve ser considerada válida, pois irrelevante ter o preposto apresentado ou não carta de preposição ou se esta está assinada. TRT 2ª Reg. 1ª T. RO 20000215834, *in* DJSP de 10.7.2001, p. 15

Art. 844. O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão, quanto à matéria de fato.

Parágrafo único. Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

NOTA

1) *No processo do trabalho tem particular importância o comparecimento das partes à audiência, embora presentes seus representantes (advogado ou sindicato). É a oportunidade de tentar a conciliação e, para tanto, é imprescindível a presença do reclamante e do reclamado.*

2) *Equivale à extinção do processo o arquivamento da reclamação em virtude do não-comparecimento do reclamante à audiência de instrução e julgamento. A respectiva sentença tem de ser lavrada pela Vara. Enseja recurso para a instância superior, ressalvado o caso de alçada (Lei n. 5.584). O arquivamento da reclamação resulta da ausência injustificada do reclamante. A comunicação à Vara do motivo que impede o comparecimento do reclamante deve ser feita em tempo hábil, pelo menos até o instante da abertura dos trabalhos da audiência. Se a própria natureza do fato, que impossibilitou o reclamante de comparecer à audiência na hora aprazada, explica a razão por que não se fez a dita comunicação com oportunidade (acidente no trajeto da empresa à sede da Vara, "verbi gratia"), estamos em que o assunto poderá ser reexaminado por meio de recurso apropriado.*

A Súmula n. 9, do TST (a ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo), tem como supedâneo o princípio de que, após a definitiva estruturação da relação processual, mediante a contestação do reclamado, adquire este o impostergável direito ao julgamento do mérito. A ausência do reclamante à audiência em continuação, na qual deve dar seu depoimento pessoal, tem como efeito a pena de confissão desde que da intimação conste essa cominação. Há quem alegue o fato de a CLT não fazer previsão da pena de confissão ao reclamante, na hipótese aventada e, por isso, não se lhe aplica o que a respeito dispõe o CPC. O argumento é inconsistente. Esta Consolidação não considerou, de maneira expressa, a hipótese do não-comparecimento do reclamante à audiên-cia em continuação em que deve prestar depoimento pessoal. Destarte, não vemos como negar a aplicabilidade das regras correspondentes do CPC. Se assim não fosse, a negligência do reclamante no trato de seus interesses ficaria sem sanção e deixaria a outra parte em posição desconfortável dentro do processo.

3) *Arquivado o processo, é o reclamante condenado ao pagamento das custas. Se desejar reabrir o processo, deverá, preliminarmente, fazer prova da quitação daquele encargo. Consoante o art. 732, desta Consolidação, quem provocar, por duas vezes seguidas, o arquivamento do processo, ficará impedido, durante seis meses, de apresentar a mesma reclamação na Justiça do Trabalho. Alguns autores entendem que a penalidade prevista no art. 732, da CLT, não se restringe à mesma reclamação, mas a qualquer outra reclamação. Nossa posição é contrária a essa tese. A lei só pode referir-se à mesma reclamação, pois do contrário estaria ofendendo o princípio constitucional que assegura, a qualquer cidadão, levar a apreciação do Judiciá-rio o que considera lesão a seu direito.*

4) *Ver nota ao art. 731, desta Consolidação, referente ao caso daquele que, tendo dado ao distribuidor reclamação verbal, não se apresentar no prazo estabelecido no parágrafo único do art. 786, à Vara do Trabalho ou ao Juízo, para fazê-lo tomar por termo. Incorre na pena de perda, pelo prazo de seis meses, do direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho. Também aqui lembramos nossa observação anterior de que a pena é circunscrita à mesma reclamação.*

5) *Em caso de arquivamento da reclamação por culpa do reclamante, não é aplicável o "caput" do art. 268, do Código de Processo Civil, ao que diz respeito ao pagamento das despesas do reclamado com a contratação de um advogado. Assim, é porque, no foro trabalhista, as partes só contratam advogado se o quiserem.*

6) *A revelia ou a contumácia do reclamado não é uma rebelião ao poder do juiz; não é, também, renúncia ao direito de defesa, nem equivale ao não-exercício da faculdade de agir. Para* Carnelutti *e* Rosemberg*, é a contumácia um perigo para o correto desenvolvimento do processo. A essência deste reside numa comunidade de trabalho de juízes e partes, cabendo às últimas facilitar aos primeiros a descoberta da verdade para que seja alcançada a paz jurídica entre as partes em litígio. Quem não cumpre o seu dever de expor, fielmente, os fatos em Juízo, recebe a sanção de ver admitidos como verdadeiros os fatos narrados pela outra parte. É o que consta do artigo sob comentário: o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão, quanto à matéria de fato. Como vemos, o não-comparecimento do reclamado à audiência tem como efeito, a "confessio ficta". Ausente da audiência, não apresenta as razões de sua defesa e não contesta o pedido formulado pelo autor ou reclamante. Beneficia-do pela confissão do ausente, o reclamante pode requerer a produção de prova, para dar à sua postulação alicerces firmes. Assim procedendo, estará eliminando ou diminuindo o risco futuro de uma ação rescisória.*

Há uma outra espécie de confissão ficta de que trata o art. 302, do CPC, e aplicável ao processo do trabalho: cabe ao reclamado, na sua defesa (ou resposta), manifestar-se precisamente sobre os fatos narrados na reclamação (ou petição inicial). Presumem-se verdadeiros os fatos não impugnados pelo reclamado, salvo: se não for admissível, a seu respeito, a confissão; se a petição inicial não estiver acompanhada do instrumento público que a lei considerar da substância do ato; se estiverem em contradição com a defesa, considerada em seu conjunto.

A teor do disposto no art. 319 do CPC, a defesa genérica equivale à ausência de defesa, o que dá causa à revelia. Entretanto, essa disposição não alcança o advogado dativo nem o síndico da falência (inciso XVIII, do art. 63 da Lei de Falência).

Na execução fundada em título sentencial, não há revelia. A ausência ou inatividade do executado apenas dá ensejo ao uso de medidas coercitivas para que seja devidamente resguardado o direito do exeqüente.

7) *Consoante o art. 320, do CPC, a ausência do reclamado — num litisconsórcio passivo — não induz o efeito contido no art. 319 (serão reputados verdadeiros os fatos afirmados pelo reclamante), se um outro reclamado comparecer à audiência e responder ao pedido do autor.*

8) *Deve o juiz do trabalho — "ex vi" do disposto no art. 324, do CPC — declarar qual o efeito da revelia. Para tanto, terá de examinar previamente os autos, notadamente a notificação do reclamado. Se esta acusar qualquer imperfeição, cabe-lhe decretar a anulação de todos os atos praticados e mandar repeti-los.*

9) *Reza o art. 322, do CPC, que, contra o revel, correrão todos os prazos, independentemente de intimação. Poderá ele, entretanto, intervir no processo em qualquer fase, recebendo-o no estado em que se encontra. Estamos com o magistério de* Calmon de Passos: *"Se o réu constitui procurador nos autos, não se lhe aplica o art. 322, ainda quando tenha sido omisso no contestar. A revelia quanto à atuação tem suas*

conseqüências próprias; a revelia quanto ao comparecimento, igualmente. Uma não acarreta, necessariamente, a outra. Assim o réu com procurador nos autos, tenha ou não contestado o pedido, deve ser intimado de todos os atos do processo" ("Comentários ao Código de Processo Civil", Forense, pág. 372). É óbvio que as palavras do preclaro processualista, no processo do trabalho se referem à revelia de que fala o artigo sob estudo. O reclamado não comparece à audiência, onde está presente seu procurador que apresentou a defesa (ou resposta do réu): embora declarado revel, tem direito à intimação dos autos processuais por intermédio de seu procurador. V. nota n. 5 ao art. 835.

10) *A pena de confissão só se aplica ao reclamado intimado para depor com a cominação dessa sanção.*

11) *De notar que a confissão, a que se reporta o artigo em epígrafe, é em relação à matéria de fato. De conseguinte, se o pedido estiver manifestamente desamparado pela lei, o juiz não sentenciará a favor do autor ou reclamante. Um exemplo para ilustrar nossa observação: o reclamante postula pagamento de férias de sessenta dias, por ter sido despedido imotivadamente depois de um ano de serviço. O fato pode ser verdadeiro (o de não ter gozado férias), mas a lei só assegura 30 dias de repouso anual ao empregado. Outra hipótese suscetível de abrandar o princípio da "confessio ficta", em caso de revelia, é o pedido de o autor traduzir em números que a lógica repele. É o caso de alegação de 12 horas extras diárias durante muitos anos. O trabalho extraordinário pode ser verdadeiro, mas sua extensão e duração não se coadunam com as condições de trabalho geralmente conhecidas. Finalmente, a revelia num pedido de adicional de insalubridade ou periculosidade não pode levar o magistrado a prescindir do laudo pericial. Sem este, é impossível dizer que o ambiente de trabalho do empregado é insalubre ou perigoso.*

12) *Não fica preventa a Vara do Trabalho que ordena o arquivamento dos autos da reclamação. Não houve julgamento de mérito. Na reapresentação da mesma reclamatória, o feito pode ser distribuído a outra Vara.*

13) *É lícito ao advogado abandonar o processo se comunicar sua decisão ao cliente. O fiel cumprimento dos arts. 13 e 45 do CPC, aplicáveis ao processo trabalhista, exige a apresentação, ao Juiz, de documento comprobatório do cumprimento daquela exigência. A partir dessa comprovação, tem o advogado de representar o mandante por mais dez dias.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 9, do TST — A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo.

2) Enunciado n. 74, do TST — Aplica-se a pena de confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor.

3) Enunciado n. 122, do TST — Atestado médico. Revelia — Para ilidir a revelia, o atestado médico deve declarar expressamente a impossibilidade de locomoção do empregador ou de seu preposto no dia da audiência (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

4) Precedente Jurisprudencial n. 74, do TST — Revelia. Ausência da reclamada. Comparecimento de advogado. A reclamada ausente à audiência em que deveria apresentar defesa é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração.

5) Revelia. Atestado médico. Preposto. No atestado médico apresentado pela parte devem constar todos os elementos elucidativos ou seja, dia e hora, bem como a comprovação de que o beneficiário do atestado médico era o preposto do Reclamado e a certeza de que tenha sido expedido no dia da audiência de instrução para que se tenha por comprovada a real extensão do infortúnio que impediu o comparecimento do preposto à audiência. Inexistência de contrariedade ao Enunciado n. 122/TST e não configuração de violação legal e constitucional. Incidência do Enunciado n. 296/TST. Embargos não conhecidos. TST, SBDI1, E-RR 345.189/1997.4 *in* DJU de 4.5.2001, p. 364.

6) Encontrando-se o reclamante recluso, justifica-se sua ausência na audiência inicial, sendo inaplicável o art. 844 da CLT. De outra parte, não pode restar olvidado o disposto no § 2º do art. 843 da CLT, que autoriza o reclamante impossibilitado de comparecer pessoalmente à audiência por doença ou qualquer outro motivo poderoso, fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão ou pelo seu sindicato. Essa representação é um meio eficaz para se requerer o adiamento da sessão, impedindo o arquivamento. Por fim, perfeitamente cabível a conciliação mediante a intervenção do patrono constituído com poderes especiais ou ainda a dispensa mútua dos depoimentos pessoais. TRT, 15ª Reg., 5ª T., RO 15.511/98.0, *in* Rev. LTr 64-01/83 (janeiro de 2000).

7) Confissão ficta. Aplicável à parte que não responde ao pregão da audiência. A parte deve se fazer presente na sala de espera da Junta. Correta se mostra a aplicação da pena de confissão à parte que estando nos corredores laterais da Junta não responde ao pregão da audiência (arts. 843 e 844 da CLT). TRT, 15ª R., 1ª T., RO-9.625/95, *in* DOE 12.8.97, p. 130.

8) Cerceio de defesa. Confissão ficta. Horas extras. Registros de ponto. Prova testemunhal. Aplicação da confissão ficta à Reclamada, pela não juntada dos cartões de ponto aos autos para a comprovação da jornada de trabalho do empregado, sem a análise da prova testemunhal existente, importa cerceio ao direito de defesa da parte. Impõe-se a anulação do feito desde a origem para sanar vício na instrução processual, determinando-se a intimação da Reclamada para juntar os cartões de ponto, bem como para que se proceda ao exame das provas existentes nos autos inclusive a testemunhal produzida por ambas as partes. Revista conhecida e provida. TST, 3ª T., RR-179604/95.9, *in* DJU 23.8.96, p. 29.551.

9) *Animus* de defesa. Ausência da demandada. Implica em revelia quando só comparece o advogado à audiência. Dispõe o art. 844 da CLT que a ausência da Demandada à audiência implica na decretação da revelia e na aplicação da confissão quanto à matéria de fato. O argumento de que o advogado compareceu não deve prevalecer, ante os claros termos do citado dispositivo legal, no sentido da exigência expressa da presença da parte, independentemente do comparecimento de seu procurador. Embargos em Recurso de Revista conhecido, porém, desprovido. TST, SBDI1, E-RR-75497/93.0, *in* DJU 29.11.96, p. 47.406.

10) Confissão ficta. Prova testemunhal. A confissão ficta importa em presunção de veracidade dos fatos alegados pela parte contrária, podendo ser elidida por prova em contrário já existente nos autos. Mas, confessa a parte quanto à matéria de fato, não tem ela o direito de, ainda, produzir prova testemunhal. É que o depoimento das testemunhas poderia vir a elidir os efeitos da *ficta confessio*, e assim não haveria nenhuma conseqüência para a parte que deixa de comparecer para depor. E tal importaria em verdadeiro cerceamento de defesa para a parte contrária, pois o depoimento pessoal é também meio de prova. TST, 2ª T., RR-79265/93.4, *in* DJU 25.8.95, p. 26.429.

11) Advogado. Revelia. Sua ausência não acarreta revelia. A reclamada que comparece desacompanhada de advogado, não é revel. Decisão que assim conclui deve ter sua nulidade declarada por evidente cerceamento de defesa. TRT, 2ª Reg., 1ª T., RO 02890-15671.5, j. em 27.2.91, *in* LTr 55-09/1049.

12) Entidades Públicas. Pena de confissão ficta e revelia. O Poder Público quando contrata empregados pelo regime da CLT equipara-se ao empregador comum, sujeitando-se às normas processuais trabalhistas em vigor, aplicando-se-lhe o disposto no art. 844 da CLT, se regularmente citado, não comparece em Juízo para defender-se. Os privilégios que são conferidos às pessoas de direito público encontram-se expressamente previstos em lei, não se concebendo que lhes seja permitido afastar-se do disposto na norma trabalhista, sob o fundamento de que têm como objeto defender direitos indisponíveis. Tal entendimento atenta contra os princípios da igualdade e do devido processo legal. TST, 4ª T., RR-291.262/96.5, *in* DJU de 20.11.98, p. 261.

13) Confissão. Pessoa jurídica de direito público. O princípio da igualdade, que deve ser assegurado às partes na relação jurídica processual, impõe que — ao reclamado — pessoa jurídica de direito público interno — ausente à audiência inicial, seja aplicada a confissão ficta. TRT, 9ª Reg., 3ª T., RO 12.390/98, *in* Rev. LTr 63-10/1399 (outubro de 1999).

14) Confissão. Não comparecimento do preposto em audiência. Foi injustificada a ausência do preposto à audiência, por congestionamento na marginal do Tietê. Congestionamentos são inclusive previsíveis numa cidade desordenada como São Paulo, porque acontecem em todo lugar, em qualquer dia, a toda hora. TRT 2ª Reg., 3ª T., RO 02990183145, *in* DJSP de 21.3.00, p. 26.

15) Revelia. Elisão. Art. 844/CLT. A Egrégia SDI deste Colendo Tribunal tem se pronunciado no sentido de que o comparecimento do advogado à audiência inaugural, munido de instrumento de mandato e contestação, não afasta a revelia do reclamado, tendo em vista a necessária presença da parte. TST, 5ª T., RR-95.676/93.3, *in* DJU 22.8.94, p. 21.367.

16) Representação. Preposição. Hipótese em que os nomes dos signatários da carta de preposição não constam do instrumento e a empresa não trouxe aos autos cópia dos seus estatutos. Objeta-se, na doutrina, que o art.112 do CPC não obriga a juntada dos estatutos sociais, mas — questiona-se — de que outra maneira poderia o Juízo constatar a legitimidade de representação a não ser mediante a presença daquele documento nos autos? Trata-se, pois, de procedimento implícito no dispositivo legal, como condição inafastável de sua eficácia. TRT 2ª Reg. 8ª T. ac.230010333937, *in* DJSP de 3.7.01, p. 141.

17) A revelia importa confissão quanto aos fatos afirmados pelo autor (art. 844 da CLT e art. 319 do CPC). As entidades de direito público sujeitam-se, em princípio, aos efeitos da revelia, só não sendo possível, em razão dela, extrair-se confissão relativamente a direitos que, por lei, são considerados indisponíveis no que tange à entidade pública ré. Ademais, em função dos interesses coletivos que, em última análise, estão afetados pela condenação, é perfeitamente cabível invocar-se, ainda, em favor da entidade de direito público, o contido nos arts. 129 e 335 do CPC, quando da análise das matérias de fato e direito constantes da pretensão deduzida. TST, 3ª T., RR-189.270/95.9, *in* Rev. LTr 61-02/241 (fevereiro de 1997).

18) Mandado de segurança. Arquivamento de reclamação. Arquivado o processo porque verificada a hipótese assim regulada no art. 844 da CLT, ao Juiz Presidente da Junta de Conciliação e Julgamento não confere a ordem jurídica o poder de ordenar-lhe o desarquivamento. TRT, 3ª Reg., 2º GT, MS 231/90, j. em 20.3.91, *in* LTr 55-9/1054.

19) Confissão e revelia. Pessoa jurídica de Direito Público. A pena de confissão e revelia não é aplicada à pessoa jurídica de direito público, porque seus direitos são indisponíveis, necessitando de tutela legal para transigi-los, remunerá-los, confessá-los e outras atividades inerentes à Administração Pública. TST, 5ª T., RR-78223, *in* DJU 15.4.94, p. 8.325.

20) O artigo 400 do CPC, em seu inciso I, não dá margem a dubiedades, quando determina ao julgador que indefira a inquirição de testemunhas sobre fatos já provados por documento ou confissão. Aliás, seria, de fato, incoerente, tanto quanto contrário aos princípios da celeridade e economia processuais, se o juiz prolongasse, indefinidamente, a fase instrutória, mesmo já havendo formado seu convencimento em certo sentido. Que a confissão ficta pode ser elidida por prova em contrário, por gerar mera presunção, é indiscutível, mas desde que tal ocorra em razão de documentos ou testemunhos já constantes dos autos, não sendo esta a hipótese presente. TST, 5ª T., RR-82464/93.6, *in* DJU 22.4.94, p. 9.095.

21) Perempção. O mesmo autor só pode ajuizar contra igual pessoa, três reclamações trabalhistas. Deixando estas serem arquivadas, está perempto o seu direito de ação contra aquela mesma pessoa em relação a qual foram ajuizadas as ações precedentes. TRT, 3ª R., 1ª T., RO 5.345/98, *in* DJMG de 22.1.99, p. 10.

Art. 845. O reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas.

Art. 846. Aberta a audiência, o juiz proporá a conciliação.

§ 1º Se houver acordo, lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

§ 2º Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

Art. 847. Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.

NOTA

1) *Ver nota ao art. 818 e seguintes.*

2) *Sobre exceções, ver nota ao art. 799 e seguintes.*

3) *As testemunhas são levadas à Vara do Trabalho pela própria parte, sem que precisem ser previamente intimadas (art. 825, desta CLT). Aquelas que se recusarem a atender ao convite do interessado serão intimadas "ex officio" ou a requerimento da parte, ficando sujeitas à condução coercitiva, se injustificadamente desatenderem à intimação. No processo do trabalho, é a audiência contínua. Coerentemente, diz a lei que as partes deverão comparecer à abertura dos trabalhos acompanhadas de suas testemunhas e levando as demais provas. De ordinário, no momento inaugural da audiência há, apenas, a contestação e uma tentativa de composição entre as partes. Não são estas inquiridas e muito menos as testemunhas. Diante da incerteza de prestação do depoimento das testemunhas, são elas levadas a Juízo, na maioria das vezes. Com isto, há perda de tempo para as testemunhas e uma certa insatisfação que se generaliza e cria a resistência a qualquer intimação para depor perante o juiz. É tempo de a lei ordenar ao juiz que, na notificação ou intimação, diga precisamente o que será feito na audiência.*

4) *Já se tornou praxe no foro trabalhista a dispensa da leitura da reclamatória como, também, a contestação escrita pelo reclamado, em lugar da apresentação oral de suas razões de defesa. Assim como o reclamante tem de oferecer a prova documental com a petição inicial, deve o reclamado fazer o mesmo, por ocasião da resposta ao pedido daquele. Contudo, é tolerado na Justiça do Trabalho que as partes apresentem suas provas em qualquer momento processual. Em outra parte deste trabalho (nota ao art. 818 e seguintes), fazemos observações críticas a respeito desse ponto.*

5) *Com a contestação é demarcado o campo do contraditório e definida a "res in judicium deducta". É por essa razão que o reclamado, na sua contestação, deve oferecer toda a matéria de defesa, inclusive as preliminares e as exceções que podem impossibilitar o juiz de conhecer o mérito. Se essas razões, de fato ou de direito, não forem oferecidas de uma só vez na contestação, haverá preclusão máxime da matéria de fato. Daí o acerto do art. 301, do CPC, ao determinar que o reclamado, na contestação, antes de discutir o mérito, deve alegar: incompetência absoluta; inépcia da petição inicial; perempção; litispendência; coisa julgada; conexão; incapacidade da parte, defeito de representação ou falta de autorização; compromisso arbitral; carência de ação; falta de caução ou de outra prestação que a lei exige como preliminar.*

Verifica-se a litispendência ou a coisa julgada quando se reproduz ação anteriormente ajuizada. Uma ação é idêntica a outra quando tem as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido. Há litispendência quando se repete ação que está em curso; há coisa julgada quando se repete ação que já foi decidida por sentença, de que não caiba recurso (§§ 1º, 2º e 3º do art. 301, do CPC).

Passando ao exame do mérito, na sua contestação, o reclamado não pode resumi-la em simples negativa geral dos fatos invocados pelo reclamante. Em consonância com o art. 302, do CPC — aplicável, de cheio, ao processo trabalhista — cabe ao réu manifestar-se precisamente sobre os fatos narrados na petição inicial. Semelhante negativa, de caráter genérico, sem descer ao exame cuidadoso de cada fato alegado pelo reclamante, importa a preclusão do direito de contestar matéria de fato, reputando-se verdadeiras as alegações constantes do pedido inicial. Essa presunção de veracidade dos fatos indicados pelo autor admite duas exceções: se não for admissível, a seu respeito, a confissão e se estiverem em contradição com a defesa considerada em seu conjunto. Essa presunção de veracidade, quando fatos alegados pelo reclamante não são impugnados pelo reclamado na contestação, é elidida pela prova contrária, que o silente (o reclamante) vier a produzir. O silêncio do reclamado e suas implicações perdem valor diante do que resultar provado objetivamente nos autos.

Assim como o reclamante não pode modificar o pedido inicial depois da audiência em que este foi contestado, também o reclamado está impedido de deduzir novas alegações depois da contestação, salvo quando: se tratar de direito superveniente; competir ao juiz conhecer delas de ofício e, por expressa autorização legal, puderem ser formuladas em qualquer tempo e Juízo (art. 303, do CPC). As exceções são de difícil ocorrência no processo trabalhista. O usual é dizer que, após a contestação, é vedado ao reclamado deduzir novas alegações.

6) *No Direito Processual do Trabalho, a figura da conciliação projeta-se de maneira impressionante, pois é um instituto de grande alcance na instauração da paz social. Feito o acordo em plena audiência, não se faz mister a sua homologação, pois, se apresentar qualquer defeito insanável, o juiz impedirá sua inclusão na ata da audiência. É admissível o acordo fora dos autos. Segundo o art. 158, do CPC, "os atos das partes, consistentes em declarações unilaterais ou bilaterais de vontade, produzem imediatamente a constituição, a modificação ou a extinção de direitos processuais". A desistência da ação, porém, só produzirá efeito depois de homologada por sentença (parágrafo único do mesmo dispositivo).*

7) *O art. 847 prevê, expressamente, que o acordo poderá estabelecer que a parte que não cumprir suas condições fica obrigada a pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo. Essa indenização ou multa não pode exceder a 100% do valor acordado (art. 412, do Código Civil, 2003).*

O termo de conciliação só se desconstitui por meio de ação rescisória (Enunciado n. 259 do TST).

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 259, do TST — Só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

2) No processo do trabalho as partes deverão comparecer à audiência acompanhadas das testemunhas, independente de notificação, pelo que se extrai do disposto nos arts. 825 e 845, da CLT. O adiamento da audiência para que as testemunhas ausentes compareçam, só tem cabimento na hipótese de arrolamento prévio, com a declaração de que as mesmas deverão ser cientificadas para comparecer mediante intimação. Todavia, se a parte não pede a prévia intimação, sujeita-se a um ônus pela confiança depositada na testemunha que, se ausente, sem justificativa, não ampara o pedido de adiamento da audiência. A "contrario sensu", a solução do litígio poderia ser protelada, com sucessivos adiamentos da audiência. TRT, 9ª Reg., RO 317/84, julgado a 5.6.84, *in* Rev. LTr 49-3/325 (1985).

3) Processo do trabalho. Princípio da concentração. Aplicação. O art.300 do CPC, aplicável ao processo de trabalho, impõe ao réu alegar, na contestação toda a matéria de defesa, expondo as razões de fato e de direito com que impugna o pedido do autor. Não o fazendo, como na hipótese, correto o juiz *a quo* em presumir verdadeiros os fatos alegados na inicial. TRT 24ª Reg. RO n. 1.402/2000, *in* Bol. AASP n. 2229, de 17 a 23.9.2001, p. 444.

4) O § 4º, do art. 2º, da Lei n. 5.584/70 não foi revogado pelo inciso IV do art. 7º da Constituição Federal, sendo lícito fixar o valor da alçada com base no salário mínimo. TST, SDI, E-RR 24.560/91.2, *in* Rev. LTr 59-01/49 (janeiro de 95).

5) Juntada de documentos sem a ouvida da parte contrária considerada revel. O princípio da concentração, que vigora no processo trabalhista, impõe que todas as provas sejam oferecidas em audiência de instrução e julgamento. Na mesma ocasião o reclamado terá oportunidade de manifestar-se, de acordo com as prerrogativas enunciadas no art. 846 da CLT, entre as quais se destaca a impugnação à documentação oferecida pelo autor. O seu não comparecimento a essa audiência gera o desconhecimento do documento juntado pelo reclamante, ante a sua revelia, sem qualquer mácula ao art. 398 do CPC. TST, 2ª T., RR-5.497/88.0, *in* DJ de 15.6.90, p. 5.611.

6) Mandado de Segurança. Inexistência de direito líquido e certo. Acordo homologado sem a presença dos advogados dos laboristas. Validade. Inexiste qualquer abuso de poder ou ilegalidade no ato de homologação de acordo, em audiência, realizado entre as partes litigantes, sem a intermediação e anuência de seus procuradores, legalmente constituídos. O acordo é ato privativo das partes, fundado em dispositivo legal, constando do § 1º do art. 847 do Estatuto Trabalhista que tal ato será assinado pelo Presidente da Junta e pelos litigantes. Inadmissível que a realização do acordo seja obstada pela contrariedade dos procuradores dos Reclamantes que não tiveram sua capacidade anulada com a outorgada do mandato. Recurso desprovido. TST, SDI, RO-MS-43.016/92.8, *in* DJU 9.10.92, p. 17.560.

7) Tendo sido recusada a homologação, pela MMª Junta de Conciliação e Julgamento, de acordo celebrado pelas partes e, ao mesmo tempo, sido determinada a devolução do que fora pago ao Reclamante, o ajuste ficou, automaticamente, afastado da área de atuação do MM. Juiz Presidente, não podendo, em conseqüência, subsistir a determinação de devolução. TST, SBDI-2, RO-MS-153.668/94.7, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.605.

Art. 848. Terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o juiz *ex officio* interrogar os litigantes.

§ 1º Findo o interrogatório, poderá qualquer dos litigantes retirar-se, prosseguindo a instrução com o seu representante.

§ 2º Serão, a seguir, ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, se houver.

NOTA

***)** *O texto, do* caput *do artigo sob comento, resulta de sua adaptação à EC n. 24/99.*

1) *Malograda a tentativa de conciliação, tem início a fase instrutória do processo. A inquirição das partes pode ser determinada de ofício pelo juiz. O texto do artigo em epígrafe é ilógico, pois ninguém pode recusar a uma parte que requeira o depoimento da outra. Terminado o interrogatório das partes, poderão retirar-se do recinto se tiverem representantes nos autos. Em caso negativo, deverão permanecer na audiência, sob pena de sofrerem as sanções previstas nesta Consolidação.*

2) *É previsível o fato de a Vara do Trabalho, na oportunidade a que alude o artigo em epígrafe, não ter interesse no depoimento das partes. Se, depois, surgir esse interesse, é lícito à Vara, com apoio no art. 342, do CPC, determinar — em qualquer estado do processo — o comparecimento pessoal das partes, a fim de interrogá-las sobre os fatos da causa. Qualquer estado do processo significa antes do encerramento da instrução e prolação da sentença. É conveniente que a presidência da Vara, no despacho que determinar o comparecimento da ou das partes, relacione os fatos sobre os quais pretende inquiri-las e acerca dos quais tem dúvida ou curiosidade. O não-comparecimento injustificado pode acarretar a pena de confissão, relativamente àqueles fatos.*

3) *À parte que comparecer à audiência e se recusar a depor (intimação com a cominação da "confessio ficta") o juiz aplicar-lhe-á a pena de confissão.*

4) *Quando o juiz do trabalho indeferir pergunta formulada pelo advogado de uma parte a outra contrária, que está depondo, é lícito ao interessado pedir que seja ela transcrita no respectivo termo, a fim de transformar-se em elemento útil num futuro recurso à instância superior.*

5) *Mesmo no caso de a parte não oferecer resistência ao depoimento, fica sujeita à pena de confessa se, sem motivo justificado, deixar de responder a uma ou mais perguntas ou empregar evasivas. A confissão fica limitada ao ponto que objetivamente deixou de esclarecer em seu depoimento. Semelhante atitude da parte tem de ser apreciada sob o ângulo das demais provas produzidas. O art. 346, do CPC, não permite que o reclamante ou o reclamado levem seu depoimento escrito. Têm de responder pessoalmente às perguntas que lhes forem dirigidas sobre os fatos questionados na causa. É-lhe, porém, permitido consultar dados breves (data, nome, um ou outro detalhe etc.).*

6) *Reza o art. 347, do CPC, não estar a parte obrigada a depor de fatos criminosos ou torpes que lhe forem imputados, ou a cujo respeito, por estado ou profissão, deva guardar sigilo. Tem a parte o direito de negar-se a responder a qualquer pergunta, no interrogatório, sobre as supraditas questões. Nada impede, porém, que espontaneamente queira falar sobre elas. Se a sentença tem como fundamento a pena de confesso aplicada a quem usou do direito de que trata o mencionado art. 347, é ela passível de nulidade.*

7) *Dispõe o art. 348, do CPC, que se configura a confissão quando a parte admite a verdade de um fato contrário ao seu interesse e favorável ao adversário. Pode ser a confissão judicial ou extrajudicial: judicial quando feita em Juízo e extrajudicial quando feita fora dele, por meio de documento em que se reconhece inequivocadamente a verdade de um fato. Esta última confissão não precisa ser ratificada em Juízo. A confissão só se caracteriza quando presentes dois elementos: o de ser contrária ao interesse do confitente e favorável ao interesse da parte contrária.*

No art. 349, do CPC, se cuida da confissão espontânea e da provocada. Ocorre a primeira quando a parte não aguarda a intimação para comparecer em Juízo e entra no processo para afirmar a veracidade dos fatos alegados pela parte adversa. Na hipótese, será lavrado termo nos autos. É provocada a confissão quando a parte, intimada para depor em Juízo, admite a veracidade das alegações feitas pelo adversário. Em qualquer caso, a confissão pode ser feita por mandatário com poderes especiais. Por derradeiro, deve sempre o juiz confrontar a confissão com as provas já reunidas nos autos, a fim de verificar se tudo não se trata de simples conluio entre as partes para causar dano a terceiros. Diz o art. 350, do CPC, que a confissão judicial (e, em nosso entendimento, também a extrajudicial) só faz prova contra o confitente, não prejudicando os litisconsortes. No caso, é levado a seus extremos o princípio da livre apreciação da prova pelo juiz. A confissão isolada de um litisconsorte tem de ser colocada em face de todas as outras provas, a fim de ser corretamente avaliada sua verossimilhança.

8) *É anulável a confissão fundada em erro, dolo ou coação. Se pendente o processo em que foi feita, será ela atacada por uma declaratória incidental ou por uma rescisória, se transitada em julgado a sentença que teve como único fundamento a confissão. Cabe ao confitente o direito de propor a ação nos casos de que trata o art. 352, do CPC; mas, uma vez iniciada, passa aos seus herdeiros. Ver, no Código Civil de 2003, arts. 138 a 155, os conceitos gerais de erro, dolo e coação.*

9) *Os fatos confessados por uma parte formam um todo indivisível. É a regra que se contém no art. 354, do CPC. Não é lícito à parte, que se vai beneficiar com a confissão, dela extrair apenas o que a favorece, deixando de lado o ponto que a prejudica. É cindível a confissão quando o confitente aduzir fatos novos, que sirvam de fundamento de defesa de direito material ou de reconvenção.*

10) *De observar-se a regra encerrada no art. 344 do CPC: é defeso a quem ainda não depôs assistir ao interrogatório da outra parte.*

11) *É aplicável ao processo trabalhista a regra do art. 265, do CPC: "Suspende-se o processo: I — "omissis"; IV — quando a sentença de mérito: a) depender do julgamento de outra causa, ou da declaração da existência ou inexistência da relação jurídica, que constitua o objeto principal de outro processo pendente". Este dispositivo combina com o art. 110, também do CPC: "Se o conhecimento da lide depender necessariamente da verificação da existência de fato delituoso, pode o juiz mandar sobrestar o andamento do processo até que se pronuncie a justiça criminal".*

12) *Consoante a Lei n. 8.620, de 5.1.93, (art. 43) nas sentenças judiciais ou nos acordos homologados em que não figurarem discriminadamente as parcelas legais relativas à contribuição previdenciária, esta incidirá sobre o valor total apurado em liquidação de sentença ou sobre o valor do acordo homologado. V. Provimento TST/CG n. 2, de 18.8.93 (*in *DJU de 27.8.93) ; Ordem de Serviço conjunta MPAS/GM 66, de 1010.97 (*in *DOU de 25.11.97) e artigos 276/277 do Dec.3.048, de 6.4.99, sobre contribuições previdenciárias incidentes em pagamento de direitos nas ações trabalhistas.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 74, do TST — Aplica-se pena de confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor.

2) A jurisprudência iterativa desta Corte firmou-se no sentido de que o órgão público, quando contrata empregados pelo regime da CLT é um empregador comum, estando sujeito às normas de Direito e do Processo do Trabalho. Assim, a análise do disposto no art. 844 da CLT e do Decreto-lei n. 779/69, normas específicas do processo do trabalho e, ainda, do Enunciado n. 74 desta Corte, permite concluir que ao ente público se aplica a pena de confissão. TST, 4ª T., RR-247.323/96.7; no mesmo sentido e da mesma Turma, ver RR-267.266/96.2.

3) Descumprida a determinação judicial para a qual a parte fora regularmente advertida, merece ser mantido o julgado que decide em conformidade com a pena consignada para o inadimplente. TRT, 12ª R., 2ª T., RO-535/93 *in* DJ/SC de 5.10.94, p. 114.

4) Não há, na legislação processual trabalhista, qualquer norma assegurando o direito de a parte reclamada comparecer à audiência inaugural com atraso, seja de cinco, de dez, de quinze ou de qualquer minuto. A obrigação é de as partes estarem presentes à hora marcada para a audiência. Revista da empresa conhecida mas não provida no particular. TST, 4ª T., RR-103.607/94, *in* DJU de 30.9.94, p. 26.381.

5) Quando não constar da ata ou termo de adiamento a advertência de que as partes deverão comparecer à audiência em prosseguimento para que sejam colhidos seus depoimentos sob pena de confissão, não há como se considerar confessa a parte que deixar de comparecer à assentada. Aplicação do Enunciado n. 74, do TST. TRT, 6ª R., 2ª T., RO- 5.234/94, *in* DOE de 8.11.94.

6) A *ficta* confessio refere-se tão-somente à matéria de fato e gera a presunção de veracidade *juris tantum*, ou seja, elidível por prova documental em contrário. TRT, 12ª R., 2ª T., RO-6.166/92, *in* DJ/SC de 8.2.95, p. 89.

7) Confissão ficta. Falta de conhecimento presencial dos fatos. Inocorrência. O preposto não é testemunha, de modo que não se lhe exige o conhecimento presencial dos fatos. Não incorre em confissão ficta do preposto que, sabendo informar a jornada regulamentar do autor e afirmando que era livre o registro de horários, não presenciava o término da jornada do obreiro. TRT, 18ª Reg., RO-1773/95, *in* Rev. LTr 60-11/1558.

Art. 849. A audiência de julgamento será contínua; mas se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação.

Art. 850. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de dez minutos para cada uma. Em seguida, o juiz renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Parágrafo único. Perdeu a eficária com a EC n. 24/99.

NOTA

1) *O art. 849 é a prova insofismável do respeito da CLT pelo princípio da concentração processual, que vem na esteira do princípio da oralidade. Objetiva-se a preservação da memória do juiz em relação aos fatos e incidentes apreciados nos autos, o que lhe permitirá decidir com mais segurança, sem fugir à verdade fática. É certo que, no processo comum, é desejável que se procure objetivo análogo. Contudo, no processo trabalhista tem ele uma dimensão social que ninguém pode desprezar. Tem a audiência de instrução que ser cumprida integralmente num mesmo dia. Com freqüência, não é isto possível. A pauta sobrecarregada, inquirição demorada das partes e das testemunhas, realização de perícias, são os motivos mais comuns que acarretam o prosseguimento da audiência em outra data. Quando isto ocorre, não se faz mister nova notificação ou intimação dos presentes, porque a audiência em continuação é fixada com o conhecimento de todos. Se a data do prosseguimento da audiência for estabelecida em momento em que as partes e testemunhas não se achavam presentes, então são exigíveis a notificação e a intimação referidas.*

2) *A apresentação das razões finais não é obrigatória. É uma faculdade que a lei outorga às partes. Quando exercida, cabe ao reclamante falar em primeiro lugar (art. 454, do CPC). É praxe as razões finais serem apresentadas por escrito. Aceitam-nas os juízes porque lhes dão oportunidade de examinar a argumentação das partes com mais vagar, sobretudo quando o julgamento é transferido para outra data.*

A proposta de conciliação final é formulada pelo juiz do trabalho. Se aceita, converte-se em decisão irrecorrível. Os termos dessa proposta não antecipam a decisão final do Juiz. Para elaborar a sugestão ten-

dente a compor os interesses em conflito, o Juiz leva em conta o que se comprovou nos autos mas, também, a economia de tempo e pecúnia que as partes farão se acolherem as bases da conciliação que lhes foram apresentadas.

A tentativa de conciliação, tanto na audiência inaugural como por ocasião das razões finais, é obrigatória e assaz importante. Sua omissão acarreta a nulidade dos atos processuais que lhe forem posteriores.

3) *Reza o § 2º do art. 1º, da Lei n. 5.584, de 25 de junho de 1970: "Em audiência, ao aduzir razões finais, poderá qualquer das partes impugnar o valor fixado (para a causa) e, se o juiz o mantiver, pedir revisão da decisão, no prazo de 48 horas, ao presidente do Tribunal Regional".*

4) *Cabe ao juiz o encargo de redigir a sentença (v. art. 658, da CLT). Em nota aos arts. 831 e 832 falamos, longamente, sobre a peça mais importante do processo que é a sentença, "ato pelo qual o juiz põe termo ao processo, decidindo ou não o mérito da causa" (art. 162, § 1º do CPC).*

5) *De há muito instalou-se na Justiça do Trabalho a praxe de as partes, antes da audiência de julgamento, oferecerem suas razões finais sob a forma de memoriais. Nas Varas do Trabalho de grande movimento, como as há em São Paulo, Rio de Janeiro e outras capitais estaduais, é comum o juiz marcar a audiência de julgamento, elaborar em seguida a sentença e lê-la na audiência. De qualquer modo, a lei e o provimento não serão desobedecidos se as partes oferecerem memoriais antes da audiência e nesta apresentarem ou não oralmente suas razões finais.*

6) *V. nota 12 ao art. 848 sobre as contribuições previdenciárias e as sentenças judiciais.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 136, do TST — Não se aplica às Juntas de Conciliação e Julgamento o princípio da identidade física do juiz.

2) Enunciado n. 30, do TST — Quando não juntada a ata ao processo em 48 horas contadas da audiência de julgamento, o prazo para recurso será contado da data em que a parte receber a intimação da sentença.

3) Enunciado n. 74, do TST — Aplica-se a pena de confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor.

4) Enunciado n. 197, do TST — O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para prolação da sentença, conta-se da sua publicação.

5) A audiência (que se distingue de sessão) é ato processual solene, unitário e contínuo, que concentra a instrução e o julgamento do dissídio individual. Por ser ato unitário, realiza-se, de regra, numa mesma oportunidade, em sessão única, podendo, apenas, excepcionalmente, ser fracionada por determinação do Juiz, seu presidente, perante razão relevante. As partes não têm direito de exigir o seccionamento para, sem motivo de força maior, apresentar prova testemunhal. Essa a interpretação correta do art. 849 da CLT. TRT, 19ª R., RO- 2.498/95, Ac. de 21.11.95, *in* Rev. LTr 60-03/406 (março de 1996).

6) O indeferimento do pedido de adiamento da audiência, por ausência justificada do advogado, constitui cerceamento de defesa, face ao que dispõe o art. 453, II, do CPC e considerando o direito da parte de poder estar acompanhada de seu advogado na audiência. TST, 4ª T., RR-197.336/95, *in* DJU de 14.11.96.

Art. 851. Os trâmites de instrução e julgamento da reclamação serão resumidos em ata, de que constará, na íntegra, a decisão.

§ 1º Nos processos de exclusiva alçada das Varas do Trabalho, será dispensável a juízo do presidente, o resumo dos depoimentos, devendo constar da ata a conclusão do Tribunal quanto à matéria de fato.

§ 2º A ata será, pelo juiz do trabalho ou de direito, junta ao processo, devidamente assinada, no prazo improrrogável de 48 horas, contado da audiência de julgamento, e assinada pelos vogais presentes à mesma audiência.

NOTA

1) *São processos de exclusiva alçada da Vara do Trabalho aqueles que tiverem valor inferior a quarenta salários mínimos (art. 1º da Lei n. 9.957, de 12.1.00).*

Todos os trâmites de instrução e julgamento serão resumidos em ata, mas, após a segunda tentativa conciliatória, a decisão nela figurará na íntegra.

É silente a lei sobre a necessidade de as partes e seus procuradores assinarem essa ata. Todavia, temos como certo que devem fazê-lo, pois, só assim se poderá provar seu comparecimento e ciência da decisão.

Reza o dispositivo em tela que tem o Juiz prazo improrrogável de 48 horas para juntar ao processo ata devidamente assinada. Tal faculdade parece inviabilizar a prolação da sentença em audiência. Mas, temos como certo que é isto possível (art. 834 da CLT). Todavia, se exercida pelo Juiz essa faculdade, é razoável o prescrito no Enunciado n. 30 do TST: o prazo para recurso, na hipótese, é contado a partir da intimação da sentença.

2) *É aplicável ao processo do trabalho o art. 330 do CPC, verbis: "O juiz conhecerá diretamente do pedido, proferindo sentença: I — quando a questão de mérito for unicamente de direito, ou, sendo de direito e de fato, não houver necessidade de produzir prova em audiência; II — quando ocorrer a revelia".*

A nosso sentir, o preceito não dispensa a contestação, isto é, o direito de defesa do Reclamado.

Se julgada a lide com antecipação, mas, demonstrado que o objeto da demanda exigia a produção de provas, fica caracterizado o cerceio de defesa.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 71, do TST — A alçada é fixada pelo valor dado à causa na data do seu ajuizamento, desde que não impugnado, sendo inalterável no curso do processo.

2) Enunciado n. 30, do TST — Quando não juntada ao processo, em 48 horas contadas da audiência de julgamento (art. 851, § 2º, da CLT) o prazo para recurso será contado da data em que a parte receber a intimação da sentença.

3) Enunciado n. 197, do TST — O prazo para recurso da parte que, intimada não comparece à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença, conta-se de sua publicação.

4) Orientação Jurisprudencial n. 11 da SDI do TST — Alçada. Vinculação ao salário mínimo. Recorribilidade. O art. 5º, inc. LV e o art. 7º, inc. IV da CF/88 não revogaram o art. 2º, § 4º da Lei n. 5.584/70.

Art. 852. Da decisão serão os litigantes notificados, pessoalmente ou por seu representante, na própria audiência. No caso de revelia, a notificação far-se-á pela forma estabelecida no § 1º do art. 841.

NOTA

1) *Quando as partes comparecem à audiência em que se prolata a sentença, dela tomam conhecimento pessoalmente, como o quer o artigo sob comentário. Essa ciência pode ser dada a elas por seu representante que haja comparecido, sozinho, à audiência. O mesmo dispositivo, "in fine", alude ao caso de revelia, em que a notificação (ou melhor, intimação) da parte tem de ser feita como o prescreve o § 1º do art. 841.*

Assim, a intimação do revel se faz pela via postal com aviso de recepção (AR). Se não for encontrado, faz-se a intimação por edital.

2) *A regra é não se intimar a parte considerada revel de atos praticados posteriormente. Abre-se uma exceção a essa norma quando se trata da prolação de sentença terminativa do feito. Aí, como o diz o artigo sob comento, tem o revel de ser intimado. A medida atende ao princípio da economia processual. Se a parte não for intimada da sentença, sua alegação posterior, de defeito na notificação para defender-se iria causar sérios transtornos ao desenvolvimento do processo.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Os embargos de declaração suspendem o prazo de recurso principal, para ambas as partes, não se computando o dia de sua interposição. Enunciado n. 213 do TST. (Cancelado pela Resolução n. 46, de 6.4.95, *in* DJU de 20.4.95).

1.1) Enunciado n. 197, do TST — O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparece à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença, conta-se de sua publicação.

1.2) Enunciado n. 30, do TST — Prazo para recurso. Sentença. Juntada a destempo. Quando não juntada a ata ao processo em 48 horas contadas da audiência de julgamento (art. 851, § 2º da CLT) o prazo para recurso será contado da data em que a parte receber a intimação da sentença.

2) Enunciado n. 71, do TST — A alçada é fixada pelo valor dado à causa na data do seu ajuizamento, desde que não impugnado, sendo inalterável no curso do processo.

2.1) Enunciado n. 263, do TST — Petição inicial. Indeferimento. Instrução obrigatória deficiente — Salvo nas hipóteses do art. 295 do CPC, o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 10 (dez) dias, a parte não o fizer (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3) Enunciado n. 262, do TST — Intimada ou notificada a parte no sábado, o início do prazo, dar-se-á no primeiro dia útil imediato e a contagem, no subseqüente.

4) Agravo de instrumento. Alertado para a fundamentação do acórdão recorrido, de não ser dedutível em embargos à execução trabalhista a nulidade da citação, ocorrida no processo de conhecimento, por conta da peculiaridade da norma do art. 852, da CLT, é fácil inferir o seu teor meramente interpretativo, do qual não se pode cogitar de violação direta dos incisos XXXV e LV do art. 5º, da Constituição. Tanto mais que, tomando conhecimento da reclamação apenas quando da citação efetuada na execução, em vez de embargá-la, deveria interpor Recurso Ordinário, para obter a nulidade do *decisum*, em razão da idéia, ali subjacente, de que o respectivo prazo se encontrava esta-cionário. TST, 2ª T., AI-RR-288.080/96.1, *in* DJU de 22.8.97, p. 39.073.

SEÇÃO II-A

Do Procedimento Sumaríssimo

Art. 852-A. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data de ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.

Parágrafo único. Estão excluídas do procedimento sumaríssimo as demandas em que é parte a Administração Pública direta, autárquica e fundacional.

(A Seção II-A foi incluída na CLT pela Lei n. 9.957, de 12 de janeiro de 2000).

NOTA

1) *Ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo todos os dissídios individuais cujo valor não ultrapasse a 40 vezes o salário mínimo.*

O artigo sob comento ao dizer que "ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo..." deixa bem patente ser obrigatória a sujeição, àquele procedimento, da causa de valor inferior a 40 salários mínimos.

A nosso sentir, a Lei n. 9.957, de 12.1.2000, regedora do procedimento sumaríssimo, não derrogou os §§ 1º e 2º, do art. 2º, da Lei n. 5.584, de 26.6.1970, que dispõem sobre a maneira de o reclamado impugnar o valor dado à causa : em audiência, ao aduzir razões finais, a parte impugna o valor da causa e, se o juiz o mantiver, pedir a revisão dessa decisão ao Presidente do TRT. No âmbito do processo civil, é a matéria disciplinada pelo § 4º, do art. 277 do CPC: faz-se a impugnação na contestação, cabendo, ao juiz, na própria audiência, decidir de plano sobre a impugnação. De observar-se que o novo preceito consolidado fala em valor da causa e não em valor do pedido.

A administração pública direta autárquica e fundacional não pode ficar submetida ao procedimento sumaríssimo, como autora ou ré.

*Essa deferência concedida à administração não ofende o princípio da isonomia (*caput *do art. 5º da CF) porque,* in casu, *está em jogo o interesse público que, de regra, se sobrepõe ao interesse privado.*

Ademais disso, há um outro motivo a justificar essa exclusão da administração pública: os prazos processuais mais dilatados que lhe são concedidos e que podem desfigurar a celeridade do procedimento sumaríssimo.

O litisconsórcio ativo e passivo é admitido na causa sujeita ao procedimento sumaríssimo.

Embora se saiba que os autores do projeto, depois convertido na Lei n. 9.957/00, se inspiraram no art. 10 da Lei n. 9.099/95 para negar qualquer tipo de intervenção de terceiros (oposição, nomeação à autoria, denunciação da lide, chamamento ao processo), o certo é que a Lei n. 9.957/00 é omissa sobre esse ponto. A lacuna — que é também da CLT — se preenche subsidiariamente com as normas do CPC que autorizam tal assistência.

Temos como certo, na espécie, serem cabíveis embargos à execução por terceiro prejudicado.

Em suma, não são as intervenções de terceiros incompatíveis com as características do procedimento sumaríssimo. Não só previnem novos feitos como dão mais segurança à prestação jurisdicional.

No procedimento sumaríssimo não se admite a reconvenção em peça autônoma, mas, apenas, nos termos do art. 31 Lei n. 9.099/95: "Não se admitirá a

reconvenção. É lícito ao réu, na contestação, formular pedido em seu favor, nos limites do art. 3º desta lei, desde que fundados nos mesmos fatos que constituem objeto da controvérsia".

As sentenças nas ações de procedimento sumaríssimo são rescindíveis nos termos do art. 836 da CLT.

JURISPRUDÊNCIA

1) Precedente jurisprudencial da SDI (TST) n. 8. Alçada. Ação rescisória. Não se aplica a alçada em ação rescisória.

2) Precedente jurisprudencial da SDI (TST) n.10. Alçada. Mandado de segurança. Não se aplica a alçada em mandado de segurança.

3) Procedimento sumaríssimo. Aplicação aos processos em curso. A aplicação da lei nova aos processos em curso depende da anterior conformidade desses processos ao tipo legal (dissídio individual, pedido líquido, limite de 40 salários mínimos, exclusão do ente público, citação não ficta) para assim adstringir-se aos atos futuros, sem vulneração dos pretéritos. TRT 2ª Reg. 6ª T., RO 200005690504, *in* DJSP 12.12.00, p. 79.

4) Estabilizada a relação jurídico-processual, é inadmissível converter o rito durante a marcha do processo, sob pena de se violarem preceitos constitucionais assecuratórios do devido processo legal, do ato jurídico perfeito e do direito adquirido. Recurso de revista interposto em reclamatória ajuizada antes da vigência da Lei n. 9.957/2000 deve ser examinado à luz das disposições previstas para o procedimento ordinário em que tramitou a ação Precedentes do Supremo Tribunal Federal. Contudo, é inadequado dar provimento ao agravo de instrumento tão-só pelo equívoco do despacho denegatório, pois, a revista caso seja determinado o processamento, não ultrapassa nem mesmo o conhecimento. TST, 1a.T., ED-AIRR 732.519/2001.0, in DJU de 14.2.2003, p. 444.

Art. 852-B.

Nas reclamações enquadradas no procedimento sumaríssimo:

I — o pedido deverá ser certo ou determinado e indicará o valor correspondente;

II — não se fará citação por edital, incumbindo ao autor a correta indicação do nome e endereço do reclamado;

III — a apreciação da reclamação deverá ocorrer no prazo máximo de quinze dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Vara do Trabalho.

§ 1º O não atendimento, pelo reclamante do disposto nos incisos I e II deste artigo importará no arquivamento da reclamação e condenação ao pagamento de custas sobre o valor da causa.

§ 2º As partes e advogados comunicarão ao juízo as mudanças de endereço ocorridas no curso do processo, reputando-se eficazes as intimações enviadas ao local anteriormente indicado, na ausência de comunicação.

NOTA

1) *Está esse artigo calcado no art. 286 do CPC.*

A CLT, no art. 840, trata da forma de apresentação da reclamação na Justiça do Trabalho, mas silencia quanto à circunstância de o pedido ser certo ou determinado, bem como quanto ao valor correspondente.

O CPC no art. 286 também preceitua que o pedido deve ser certo ou determinado, todavia, não recusa licitude ao pedido genérico em três hipóteses indicadas nos seus incisos I, II e III, sendo aplicável ao processo do trabalho apenas uma delas: "quando não for possível determinar, de modo definitivo, as conseqüências do ato ou do fato ilícito (II do art. 286 do CPC).

Há casos em que é impossível o estabelecimento prévio do valor do pedido. Exemplos: equiparação salarial, em que o autor ignora a evolução do salário do paradigma; horas extraordinárias; imprecisão do grau de insalubridade.

É visível o propósito do legislador de evitar a liquidação da sentença por cálculo, artigos ou arbitramento, mas é inquestionável que, na prática, a norma torna-se inexeqüível.

Mais complicado se torna o assunto quando o reclamante utiliza o jus postulandi. *Dificilmente o interessado, na hipótese, dispõe de conhecimentos especiais para cumprir o que prescreve a lei no tangente ao cálculo do valor da causa.*

O Juiz, com certeza, não irá aplicar, rigorosamente, o disposto no parágrafo 1º do artigo em exame, sem primeiro avaliar objetivamente as circunstâncias que rodeiam o pedido.

O artigo sob comento proíbe a citação por edital. As delongas suscitadas por essa modalidade de notificação desnaturam as características do procedimento sumaríssimo.

Sendo incerto ou desconhecido o paradeiro do Reclamado, ter-se-á de usar o edital na sua notificação, mas, aí, resta ao interessado sujeitar a causa ao procedimento ordinário. Talvez ainda se proclame a inconstitucionalidade do inciso II do artigo em estudo por afrontar o preceito constitucional assegurador do acesso à Justiça.

É utópico, na maioria das comarcas brasileiras, o prazo de 15 dias assentado para julgamento do feito submetido ao rito sumaríssimo. Os juízes assoberbados de trabalho, não poderão cumprir aquele prazo.

O descumprimento do prescrito no inciso I do artigo supra *não deve acarretar, de imediato, o arquivamento do processo; antes, deve o Juiz, com fulcro no art. 284 do CPC, ordenar a correção ou complementação da inicial.*

Considera-se realizada a intimação à parte no endereço que figura nos autos. Se ocorreu mudança de endereço sem comunicação ao Juiz, deve a parte suportar as conseqüências de sua negligência.

JURISPRUDÊNCIA

I) Não se justifica o arquivamento de reclamação trabalhista com fundamento do inciso I, do parágrafo 1º do art. 852-B da CLT, se a parte líquida do pedido, já excede em muito o limite de quarenta salários mínimos. Irrelevante a atribuição à causa de valor inferior ao limite legal, eis que este deverá corresponder à somatória de todos os pedidos, nos termos do inciso II do art.259 do CPC, cabendo ao Juiz corrigí-lo de ofício, quando se constituir em expediente do autor, destinado a desviar o rito procedimental adequado. Processo de rito ordinário trabalhista equivocadamente examinado como sumaríssimo. TRT, 2ª Reg., 6ª.T., RO 20000307941, *in* DJSP de 14.7.00, p.26.

2) Submetem-se ao rito sumaríssimo os dissídios individuais descritos no art. 852-A, *caput*, da CLT, quando preenchidos os requisitos objetivos dos incisos I e II do art. 852-B, do mesmo diploma legal. Inadmissível, entretanto, o processamento de forma mista, pelos ritos ordinário e sumaríssimo, ao mesmo tempo, sob pena de nulidade. TRT 2ª Reg., 6ª T., RS 20000314557, *in* DJSP de 27.7.00, p. 10.

Art. 852-C.

As demandas sujeitas a rito sumaríssimo serão instruídas e jul-

gadas em audiência única, sob a direção do juiz titular ou substituto, que poderá ser convocado para atuar simultaneamente com o titular.

NOTA

1) *A característica da maioria das Varas do Trabalho em todo o país é a pletora das ações que recebem, circunstância que as impede de instruir e julgar, sistematicamente, numa única audiência, as causas submetidas ao rito sumaríssimo.*

Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerando o ônus probatório de cada litigante, podendo limitar ou excluir as que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias, bem como para apreciá-las e dar especial valor às regras de experiência comum ou técnica.

NOTA

1) *O art. 765 da CLT já assegura, ao juiz, liberdade na direção do processo.*

Ao revés, essa liberdade tem menor dimensão no procedimento sumaríssimo a teor do que se estabelece no artigo sob comento.

Trata-se de pequeno deslize do legislador. De qualquer modo, a regra do art. 765 consolidado incide, em toda a sua amplitude, nas ações sob o rito sumaríssimo.

A faculdade dada ao juiz de "determinar as provas a serem produzidas" não significa que a ele compete dizer o que deve ser provado, pois, aí seria o mesmo que dizer que o ônus probatório de cada litigante teria a dimensão que se lhe fixasse.

Há que se entender essa expressão como o poder de o Juiz indeferir a prova que considerar desnecessária ou inconveniente.

Se inconformado com eventual decisão do Juiz sobre a prova o Reclamante (ou o Reclamado) poderá manifestar protesto na própria audiência.

Na avaliação da prova, deve o Juiz socorrer-se das regras de experiência comum ou técnica, cujo significado nos é dado pelo art. 335 do CPC: "Em falta de normas jurídicas particulares, o juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e ainda as regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a esta, o exame pericial".

Regras que tais são compatíveis com o processo do trabalho, de procedimento ordinário ou sumaríssimo.

Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

NOTA

1) *O artigo em estudo reproduz o que se consigna no art. 764 da CLT.*

O Juiz na tentativa de conciliação das partes deve abster-se do uso de expressões que deixem entrever um prejulgamento do feito.

Essa tentativa é admitida em qualquer fase da audiência única.

Os doutrinadores, de modo geral, entendem que a conciliação é a harmonização das partes em juízo e a transação é o mesmo fato ocorrido fora dos autos.

Em sua essência, os vocábulos não se distinguem. O acordo resulta de concessões recíprocas. No direito comparado, as duas palavras são utilizadas na mesma acepção.

Na conciliação, podem ser cogitadas verbas não mencionadas na petição inicial e o juiz não deve recusar-se a homologar o acordo por entender que foram desrespeitados os arts.128 e 460 do CPC. As restrições contidas nesses dispositivos prendem-se a decisões jurisdicionais e, portanto, inaplicáveis a um acordo entre as partes.

Semelhante recusa só terá, como fundamento válido, norma de ordem pública.

Art. 852-F. Na ata de audiência serão registrados resumidamente os atos essenciais, as afirmações fundamentais das partes e as informações úteis à solução da causa trazidas pela prova testemunhal.

NOTA

1) *A nosso ver, atos essenciais, que devem ser resumidos na ata da audiência, são, de regra, os seguintes: propostas conciliatórias, contestação feita oralmente, depoimento das testemunhas, razões finais e eventuais incidentes processuais.*

No tangente à prova testemunhal, lembramos o disposto no § 2º do art. 416 do CPC: "As perguntas que o juiz indeferir serão obrigatoriamente transcritas no termo se a parte o requerer".

Art. 852-G. Serão decididos, de plano, todos os incidentes e exceções que possam interferir no prosseguimento da audiência e do processo. As demais questões serão decididas na sentença.

NOTA

1) *O artigo* supra *reproduz integralmente o art. 29 da Lei n. 9.099/95.*

Há incidentes que o Juiz está impossibilitado de resolver, de plano, no desenrolar da audiência, como, por exemplo, o de falsidade.

Consoante o prescrito nos arts. 799 a 802 da CLT, as exceções de incompetência e suspeição acarretam a suspensão do feito, sendo certo que a última demanda audiência especial para instrução e julgamento. É de toda a evidência que, no caso, o artigo em exame não pode ser cumprido. O legislador não se houve com felicidade na redação do dispositivo sob comento.

Art. 852-H. Todas 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.

§ 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.

§ 4º Somente quando a prova do fato o exigir, ou for legalmente imposta, será deferida prova técnica, incumbindo ao juiz, desde logo, fixar o prazo, o objeto da perícia e nomear perito.

§ 5º (Vetado).

§ 6º As partes serão intimadas a manifestar-se sobre o laudo, no prazo comum de cinco dias.

§ 7º Interrompida a audiência, o seu prosseguimento e a solução do processo dar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, salvo motivo relevante justificado nos autos pelo juiz da causa.

NOTA

1) *Nem todas as provas se produzem em audiência. A pericial, por exemplo, é, comumente realizada fora dela, enquanto a documental — a cargo do Reclamante — segundo o art. 787 da CLT deve ser produzida antes da audiência, eis que acompanha, obrigatoriamente, a peça inicial do processo.*

O dispositivo copia, em parte, o art. 33 da Lei n. 9.099/95, eis que deixou de lado sua parte final: "... podendo o juiz limitar ou excluir as (provas) que considerar excessivas, impertinentes ou protelatórias". É a CLT omissa a respeito do poder do juiz de limitar ou indeferir provas e diligências consideradas desnecessárias, por isso, esse vazio é ocupado pelo art.130 do CPC.

De conformidade com o § 1º do artigo sob análise, terá a parte de examinar, na própria audiência, os documentos apresentados pela outra. A critério do Juiz, esse ato se realizará fora da audiência.

Cabe à parte consignar, na ata da audiência, seu protesto contra o indeferimento de pedido de prazo para examinar documentos muito extensos ou por demais complexos. Assim, fundamentará, em recurso, a alegação de cerceio de defesa.

Vislumbramos ofensa aos princípios do contraditório e da igualdade das partes no parágrafo 1º. Antes da audiência, o Reclamado tem tempo de sobra para examinar, em cartório, os documentos com que o Reclamante instruiu a petição, enquanto este último terá de manifestar-se, sem interrupção dos trabalhos da audiência única, sobre os documentos exibidos, nesse momento, pelo adversário.

Com apoio no artigo sub examen *as partes não precisarão dizer, com antecedência, que provas irão produzir em audiência.*

O § 2º repete o que está escrito no art. 825 da CLT: a testemunha comparecerá à audiência independentemente de intimação e, conseqüentemente, não se faz preciso a prévia apresentação do rol de testemunhas. O § 3º informa que a testemunha poderá ser obrigada a comparecer se a parte provar que realmente a convidou. O art. 417 autoriza a parte a gravar o depoimento da testemunha.

A teor do § 4º, a prova pericial só se admite no rito sumaríssimo quando a lei a impuser ou quando a natureza do fato o exigir. Exemplificando: a insalubridade demanda, obrigatoriamente, prova pericial que demonstre sua existência bem como seu grau.

Não procede a alegação de que, no processo do trabalho, o perito deve prestar compromisso, porque a este se reporta o art. 827 da CLT. Todavia, esse dispositivo foi alterado pelo art. 3º da Lei n. 5.584, de 26.6.70, e o novo texto não alude à exigência do compromisso do perito único.

O prazo para as partes se manifestarem sobre o laudo é comum e de cinco dias, o que importa dizer que não lhes será permitido retirar os autos do cartório.

Diz o parágrafo 7º, do artigo em epígrafe, que "interrompida a audiência" (o correto seria dizer-se "suspensa") para a parte examinar documentos, o perito apresentar o laudo, instrução e julgamento da exceção de incompetência etc. o processo retomará seu curso no prazo máximo de 30 dias, a menos que motivo relevante — reconhecido pelo juiz da causa — não o permita.

Art. 852-I.

A sentença mencionará os elementos de convicção do Juízo, com resumo dos fatos relevantes ocorridos em audiência, dispensado o relatório.

§ 1º O juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo-se aos fins sociais da lei e às exigências do bem comum.

§ 2º (Vetado).

§ 3º As partes serão intimadas da sentença na própria audiência em que prolatada.

NOTA

1) *Mais uma vez o legislador se serviu da Lei n. 9.099/95, transplantando o* caput *do art. 38 desta para o dispositivo aqui examinado.*

Os elementos de convicção do juízo, referidos no preceito, correspondem à fundamentação da sentença, cuja ausência a torna passível de nulidade (art. 93, inciso IX da CF).

É dispensado o relatório, mas há que resumir, na sentença, os fatos relevantes verificados no curso da audiência, como a contestação, interrogatório das partes, depoimento das testemunhas etc.

Dissemos no item 6 do art. 6º desta Consolidação que "decidir por eqüidade é suprir imperfeição da lei ou torná-la mais branda e amoldá-la à realidade polimorfa. Continuam atuais as palavras de Aristóteles, *definindo a eqüidade: "A mitigação da lei escrita por circunstâncias que ocorrem em relação às pessoas, às cousas, ao lugar ou aos tempos".*

O § 3º não é uma inovação no processo do trabalho. O art. 834 da CLT já prescreve que as partes tomarão ciência da sentença na própria audiência em que ela for proferida.

Cientificadas da sentença, a partir daí lhes flui o prazo para recurso.

SEÇÃO III

Do Inquérito para Apuração de Falta Grave

Art. 853. Para a instauração de inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Vara do Trabalho ou Juízo de Direito, dentro de 30 dias, contados da data da suspensão do empregado.

Art. 854. O processo do inquérito perante a Vara do Trabalho ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção.

Art. 855. Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Vara do Trabalho ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

NOTA

1) *O instituto da estabilidade decenal, a rigor, desapareceu do nosso ordenamento jurídico.*

Desde 1966, com a edição da Lei n. 5.107/66, instituidora do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, esse instituto vinha sofrendo lento trabalho de erosão; sepultou-o, em definitivo, a Constituição de 1988, ao assentar a inclusão automática do trabalhador no regime do FGTS.

Dessarte, no presente, o inquérito de que falam os artigos "supra" só tem por objeto a extinção do contrato de trabalho de uns poucos estabilitários que adquiriram essa condição antes da vigência da Constituição Federal.

É esse inquérito usado, mais amiúde, para rescindir o contrato de trabalho de dirigente sindical empregado que haja praticado falta grave.

Por oportuno, frisamos que o inciso X, do art. 659 desta Consolidação defere ao Juiz da Vara do Trabalho competência privativa para deferir medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que objetivem a reintegração no emprego de dirigente sindical suspenso ou dispensado pelo empregador.

Essa liminar pode ser, ainda, antecipatória de tutela, como prevista no art. 273 do CPC, se prova inequívoca convença o Juiz da verossimilhança da alegação.

2) *O inquérito para apuração de falta grave só se diferencia do dissídio individual comum em dois pontos: a peça inicial do processo tem de ser, sempre, escrita, não se admitindo reclamação verbal; o prazo para a propositura do inquérito é de trinta dias a contar da data da suspensão do empregado. Não é esse prazo cominatório, nem gerador de prescrição. É preclusivo. Após seu transcurso, verifica-se a decadência do direito de o empregador requerer o inquérito para apuração da falta grave que determinou a suspensão do empregado. Inteirando-se da gravidade da falta praticada pelo empregado, exterioriza o empregador seu desejo de promover a rescisão contratual, afastando-o preliminarmente do emprego. Escoado o prazo de 30 dias, e não tomando o empregador as providências necessárias para que se instaure o respectivo inquérito, está de forma tácita reconhecendo que o deslize atribuído ao empregado não é daqueles que tornam impossível o prosseguimento da relação de emprego. Dentro dessa linha de raciocínio, entendemos, ainda, que o inquérito judicial para apuração da falta grave deve ser, sempre, precedido da suspensão do empregado. Em verdade, se o empregado é acusado de uma falta que, por sua natureza, é suscetível de provocar a dissolução do contrato de trabalho, presume-se que, em razão desse mesmo fato, não pode ele continuar trabalhando. Se a empresa ajuíza a reclamação para instauração do inquérito em debate, sem afastar preventivamente o empregado do serviço, então é de acreditar que a falta a este imputada não é muito grave.*

Há quem admita a instauração do inquérito em tela sem a prévia suspensão do empregado.

Na parte inicial deste item, alinhamos os argumentos que embasam nossa discrepância de tal entendimento.

3) Ex vi *do disposto no art. 789, da CLT, as custas são calculadas, no caso do inquérito para apuração de falta grave, sobre o salário mensal do reclamado ou dos reclamados. Compete à empresa pagar essas custas antes do julgamento pela Vara do Trabalho. O não-pagamento dessas custas acarreta o arquivamento do processo.*

4) *O inquérito tem de obedecer ao mesmo rito de uma reclamação comum: audiência de instrução e julgamento, proposta de conciliação, comparecimento e depoimento das partes e testemunhas, prova, alegações finais etc.*

5) *O art. 855 é um tanto confuso. Senão, vejamos. Diz, inicialmente, que "se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado...". Ora, o inquérito de que fala o art. 853 é reservado, com exclusividade, aos empregados que estão garantidos pela estabilidade. Só o fato de o empregador requerer a instauração desse inquérito é a prova de que ele não nega a estabilidade do empregado na empresa.*

São díspares as interpretações do art. 855. Uma, conclui que o salário do período de suspensão deve ser pago; outra, sustenta que, estando o contrato de trabalho suspenso, há a impossibilidade jurídica de o salário ser pago se o empregado não trabalhou e, também, porque seu afastamento do serviço resultou de uma penalidade.

Se, posteriormente, for julgado improcedente o inquérito em foco, tem o empregado direito aos salários e consectários desde a data em que foi suspenso até a respectiva decisão irrecorrível.

Embora a sentença da instância primária seja constitutiva, parece-nos que o contrato de trabalho só ficou preservado quando do trânsito em julgado por ausência de recurso ou porque o Tribunal Regional ou Superior do Trabalho confirmou a decisão original que deu pela improcedência do inquérito.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n.n. 28, do TST — Indenização — No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Enunciado n. 49, do TST — No inquérito judicial, contadas e não pagas as custas no prazo fixado pelo Juízo, será determinado o arquivamento do processo.

3) Enunciado n. 62, do TST — O prazo de decadência do empregador de ajuizar inquérito contra o empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

4) Súmula n. 403, do STF — É de decadência o prazo de trinta dias para instauração de inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.

5) Enunciado n. 222, do TST — Os dirigentes de associações profissionais, legalmente registradas, gozam de estabilidade provisória no emprego.

6) Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Extinção da empresa. Desnecessidade de inquérito judicial. 1. A hipótese de inquérito para romper o contrato de trabalho de um dirigente sindical é na ocorrência de falta grave, sendo que a extinção da empresa não é e nem se equipara à falta grave. Ademais, conforme vem decidindo esta Egrégia SDI, "a estabilidade sindical não é uma garantia pessoal do empregado, mas uma conquista da categoria por ele representada. Dessa forma, a extinção do estabelecimento, com o término das relações de trabalho, esvazia o conteúdo da estabilidade sindical, que não tem mais razão de ser" (Rel. Min. Francisco Fausto). 2. Embargos em Recurso de Revista parcialmente conhecidos e providos para afastar da condenação a reintegração e seus consectários. TST, SBDI1, E-RR-128.516/94.6, *in* DJU 13.12.96, p. 50.421.

7) Para efeito de se dar início ao competente processo apuratório, ante a seriedade de suas implicações, não se há de estabelecer por mera presunção, mas a partir de dado concreto. TRT, 3ª Reg., 1ª T., RO-12.874/96, *in* Rev. LTr 61-02/261 (fevereiro de 1997).

8) 1. O art. 4º do Dec.-lei n. 943, de 1969 ampliou o prazo do art. 853 da CLT para noventa dias, em caso de inquérito para apuração de falta grave proposto pela Caixa Econômica Federal. Decadência rejeitada. 2. Indicados os fatos aperfeiçoadores de falta grave e devidamente comprovada a prática dos mesmos pelo reclamado, ao juiz cabe a sua classificação entre as relacionadas no art. 482 da CLT, sem incorrer em julgamento além do pedido. TFR, 1ª T., RO 6.937, *in* DJU 23.4.87, p. 7.026.

9) A rescisão do contrato de trabalho de empregado que, sendo estável optou pelo FGTS, não está sujeita a inquérito para apuração de falta grave, ainda que a estabilidade tenha sido adquirida antes da opção. TST, SDI, RO-AR 862/92, *in* Rev. LTr, janeiro de 1993, p. 84.

10) Estabilidade. Regulamento de empresa. Interpretação. O preceito regulamentar, no qual exige-se a apuração prévia de falta grave para dispensa do empregado, não se aplica à hipótese de restrição do vínculo de emprego sem justa causa, por ser uma faculdade inserida no direito potestativo do empregador de dispensar seus empregados, com o pagamento de todos os direitos trabalhistas, a teor do disposto no artigo 477 da CLT. Inexiste a garantia implícita de emprego e conseqüentemente inviável a pretendida reintegração. TST, 1ª T., RR-119253/94.1, *in* DJU 27.9.96, p. 36397.

11) Súmula n. 197, do STF — O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave.

12) Enunciado n. 77, do TST — Nula é a punição do empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

CAPÍTULO IV

DOS DISSÍDIOS COLETIVOS

SEÇÃO I

Da Instauração da Instância

Art. 856. A instância será instaurada mediante representação escrita ao presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do Trabalho.

NOTA

1) *Ver nossa nota ao art. 616.*

2) *Várias questões defluem do dispositivo aqui sob comentário. Examinemos as principais delas.*

Diz o preceito, imperativamente, que a peça inicial do processo de dissídio coletivo é a representação escrita da associação sindical, seja ela de empregados ou de empregadores. Inadmite, portanto, uma representação verbal como acontece e é aceito nos dissídios individuais.

Em consonância com o disposto no § 2º do art. 114 da Constituição Federal "é facultado aos sindicatos ajuizar dissídio coletivo".

Alguns intérpretes dessa norma constitucional chegaram a dizer que só as organizações sindicais poderiam instaurar a instância do dissídio coletivo e, decorrentemente, ficaria invalidado o artigo em epígrafe na parte em que dá, ao Presidente do Tribunal do Trabalho ou à Procuradoria da Justiça do Trabalho, a iniciativa do processo em questão sempre que ocorrer a paralisação do trabalho.

A Lei Maior confere às associações sindicais uma faculdade e não uma prerrogativa ou, melhor explicitando nosso pensamento, não declara ser exclusivamente daquelas associações o direito de instaurar a instância do dissídio coletivo.

Destarte, não conflita com o sobredito dispositivo constitucional o que se contém no art. 856 da CLT e que ora examinamos. Assim, em nosso entendimento fica mantido o direito do Presidente do Tribunal do Trabalho ou da Procuradoria da Justiça do Trabalho de dar início ao processo de dissídio coletivo quando tiver lugar a cessação coletiva de trabalho.

No caso particular do Ministério Público do Trabalho, cabe-nos observar que, mercê da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, tem ele a faculdade de requerer a instância do dissídio coletivo quando este ameaçar a ordem jurídica ou o bem-estar coletivo. Fora dessas hipóteses, fica o "parquet" manietado diante de um conflito coletivo de trabalho.

2.1) *Iterativa jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é pela impossibilidade jurídica de o sindicato de funcionários públicos propor ação de dissídio coletivo.*

Alega-se, na Corte Suprema, que as disposições constitucionais atinentes ao orçamento vedam ao Poder Judiciário a decretação de aumentos de vencimentos do funcionalismo.

De outra parte, a Justiça do Trabalho não seria competente para conhecer e julgar tal ação.

É impetrável, na hipótese, o mandado de injunção. Se acolhido pela Corte Suprema, resultará, apenas, numa recomendação ao Congresso Nacional para que regulamente o correspondente dispositivo constitucional.

2.2) *Consoante a Lei n. 7.783, de 28.6.89, a decisão tomada pela assembléia de paralisar o trabalho deve ser comunicada aos empregadores com 48 horas de antecedência se a atividade não for essencial e, se o for, será de 72 horas o pré-aviso. Esse diploma legal deixa claro, em seu art. 3º, que é obrigatória a negociação coletiva antes da deflagração da greve.*

O artigo sob comentário não conflita com o art. 9º nem com o art. 114 da Constituição Federal. É conservada a faculdade de a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho ou de o Ministério Público do Trabalho instaurarem, de ofício, a instância do dissídio coletivo quando ocorrer a cessação coletiva do trabalho.

2.3) *Dispõe o § 1º do art. 114 da Constituição Federal que "frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros".*

O legislador constituinte, em outro ponto da Carta Magna, também dá realce ao seu desejo de que a greve seja a etapa final de um processo em que a primeira parte seja constituída de negociações coletivas. No art. 8º é estabelecido que o sindicato deve, sempre, participar da negociação coletiva.

O artigo 3º da sobredita Lei reza que "frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso da via arbitral" é legítima a decretação da greve. É este o dever legal de as partes buscarem a autocomposição.

A 23 de setembro de 1996, sancionou-se a Lei n. 9.307 dispondo sobre a arbitragem e destinada a dirimir os litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Em nossa opinião, o instituto, agora regulado por lei especial, é aplicável aos dissídios individuais e coletivos do trabalho.

É certo, porém, que se notam sérias resistências ao uso da arbitragem na esfera das relações individuais e coletivas do trabalho.

Quando fechávamos esta edição, a Justiça do Trabalho — ao que saibamos — ainda não se havia pronunciado sobre tema tão complexo.

2.4) *De conformidade com o* caput *do art. 114 da Constituição Federal tem a Justiça do Trabalho competência para apreciar "os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas".*

Sentença prolatada em processo individual de trabalho, sendo condenatória, é cumprida por meio da execução que obedece às disposições próprias da CLT subsidiadas pela Lei n. 6.830, de 22.9.80 e, também, pelo Código de Processo Civil.

Quanto às sentenças normativas, que põem fim ao dissídio coletivo, há nesta Consolidação a ação de cumprimento. E o constituinte manifesta, claramente, sua decisão de que tal ação só é viável para cumprir uma sentença normativa e deixa de lado os pactos coletivos.

Certo é que o Texto Maior se refere a certas obrigações estranhas à relação de trabalho e criadas, até há pouco tempo, pelas sentenças normativas e mesmo por pactos coletivos.

Trata-se da cobrança da taxa assistencial e da contribuição confederativa.

Finalmente, o TST assentou serem tais contribuições estranhas à relação de trabalho e, por isso, lhe era defeso dar eficácia a tal cobrança nas sentenças normativas.

Com a superveniência da Lei n. 8.984, de 7.2.95, incluiu-se na competência da Justiça do Trabalho o julgamento de litígios que se originarem do cumprimento de convenções ou de acordos coletivos do trabalho, mesmo que neles sejam partes sindicatos ou sindicato de trabalhadores e empregador.

Desde então, o Superior Tribunal de Justiça vem decidindo, com fulcro nessa nova norma legal, que compete à Justiça do Trabalho conhecer e julgar dissídios tendo por objeto a cobrança das taxas assistencial e confederativa.

A Lei n. 8.984 é tangencialmente constitucional. Funda-se na parte final do "caput" do art. 114 da Constituição Federal onde se declara que a Justiça do Trabalho, além da competência de conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, e, "na forma da Lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas".

Quando dizemos ser tangencial a constitucionalidade da Lei em tela, é porque nos parece que o art. 114 autoriza outra exegese, diferente daquela de que se serviu o legislador para elaborar a Lei n. 8.984. Do conjunto dessa norma deflui que os litígios nela mencionados devem ter sempre, como partes, empregados e patrões. Se o conflito é entre um sindicato de trabalhadores e um empregador por motivo de cobrança das referidas contribuições assistencial e confederativa, não está em jogo qualquer interesse do trabalhador, o que desloca a competência para a Justiça Comum.

Mas, repetimos, o Superior Tribunal de Justiça vem, sistematicamente, declarando caber a competência, no caso, à Justiça do Trabalho.

*Por oportuno registramos aqui o fato de que a 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal, a 24 de setembro de 1996, "julgou o Recurso Extraordinário n. 197.911-9 PE (*in *Rev. LTr 60-10/1304 — de outubro de 1996) e "reconheceu que, se por um lado, o poder normativo da Justiça do Trabalho opera no branco da lei, ou seja, é normativo, estabelecendo condições de trabalho que inovam no mundo jurídico, por outro, deixou assente que as cláusulas instituídas em sentença normativa não podem sobrepor-se ou contrariar a legislação em vigor, sendo defeso à Justiça Laboral estabelecer normas ou condições vedadas pela Constituição ou dispor sobre matéria cuja disciplina seja reservada pela Constituição ao domínio da lei formal".*

A decisão turmária da Corte Suprema cassou as seguintes cláusulas de uma sentença normativa: a) *piso salarial equivalente ao salário mínimo acrescido de 20% — por violar o inciso IV do art. 7º da CF;* b) *garantia do emprego por 90 dias, por vulnerar o art. 7º, I e III, da*

CF "uma vez que a estabilidade no emprego, para os trabalhadores urbanos e rurais, estaria restrita, desde a entrada em vigor da Carta de 1988, às hipóteses previstas no art. 10, II, do ADCT; c) *aviso prévio de 60 dias aos empregados demitidos sem justa causa, porque o inciso XII do art. 7º da CF está sob reserva de lei formal, sendo vedado à Justiça do Trabalho regular a matéria;* d) *antecipação do 13º salário — por sobrepor-se — à previsão da Lei n. 4.749/65.*

De há muito, vínhamos defendendo tese contrária ao desmesurado poder normativo da Justiça do Trabalho. Essa tese encontrou acolhida na Corte Suprema.

O que nos surpreende é a circunstância de a Suprema Corte ter levado mais de 8 anos para decidir que o art. 114 da Constituição Federal não dá, à competência da Justiça do Trabalho, a amplitude que os órgãos desta vinham sustentando.

2.5) *Consoante o art. 2º-A, da Lei n. 9.494, de 10.9.97 (acrescido pela Medida Provisória n. 2.180-35, de 24.8.01), "a sentença civil prolatada em ação de caráter coletivo proposta por entidade associativa, na defesa dos interesses e direitos dos seus associados, abrangerá apenas os substituídos que tenham, na data da propositura da ação, domicílio no âmbito da competência territorial do órgão prolator."*

3) *No dissídio individual do trabalho há um interesse bem determinado em jogo e as partes são bem identificadas, ainda que a reclamação seja plúrima.*

No dissídio coletivo, o interesse é abstrato e as partes envolvidas no litígio não são limitadas; a respectiva sentença produz efeitos que atingem os que, no momento, eram empregados das empresas, como também aqueles que o serão depois, durante o prazo de vigência da mesma sentença.

Afirma-se que os dissídios coletivos são de duas classes: econômica e jurídica. O primeiro se reconhece pela natureza do pedido de novas normas e condições de trabalho, dentre as quais se projeta a que diz respeito à remuneração. Quanto ao segundo, o dissídio de natureza jurídica, queremos frisar que a Lei n. 7.701, de 21.12.88, faz a ele remissão expressa e incluindo-o na competência da Justiça do Trabalho.

Alguns autores entendem ser dissídio de natureza jurídica aquele em que se busca o cumprimento de uma sentença normativa (parágrafo único do art. 872). É manifesto o equívoco. A ação de cumprimento é, sem dúvida alguma, uma reclamação plúrima, em que alguns trabalhadores postulam direitos decorrentes da sentença. Fala-se, também, que, por meio do dissídio de natureza jurídica, existe a possibilidade de o Tribunal aclarar pontos obscuros ou sujeitos a controvérsias de sentença normativa. A ação coletiva, no caso, tem alguns traços de ação declaratória. Esse dissídio é de natureza nitidamente jurídica.

O Regimento Interno do TST, no art. 216, II, prevê a admissibilidade de dissídio de natureza jurídica "para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições particulares de categoria profissional ou econômica ou de atos normativos".

4) *Quando se implantou, no País, a solução compulsória dos conflitos coletivos do trabalho pela via judicial, não teve o legislador a preocupação de estabelecer parâmetros para o exercício do poder normativo da Justiça do Trabalho. Não se incluiu, na lei pertinente, o critério para a atualização do valor real do salário. Esta CLT limita-se a dizer, no art. 766, que nos dissídios sobre estipulação de salários, seriam estabelecidas condições que assegurassem justo salário aos trabalhadores e permitissem, também, justa retribuição às empresas interessadas".*

Incontestavelmente, uma norma programática. Em doutrina, apesar de debates que se travam há mais de um século, ainda não se chegou a um consenso sobre o que vem a ser um salário justo ou a justa retribuição do capital. A aludida regra consolidada não ajudava, de modo concreto, os aplicadores da lei.

Os Juízes do Trabalho, guiados por exemplar bom senso, usavam da prerrogativa legal com muita prudência. Mandavam buscar índices oficiais de custo de vida e limitavam-se a determinar os reajustes salariais com base naqueles números. Como simples conseqüência desse processo e devido às dimensões continentais do país, o critério era empregado com algumas distorções em unidades federativas.

O aspecto negativo desse comportamento jurisprudencial — derivado das normas legais vigentes — era impor os mesmos ônus a todas as empresas independentemente de suas dimensões ou do seu grau de mecanização ou automação.

Consoante o § 2º do art. 114 da Constituição Federal, traduz-se o poder normativo da Justiça do Trabalho no estabelecimento de "normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Mesmo à primeira leitura, percebe-se quão obscuro é o dispositivo que acabamos de transcrever parcialmente. Enseja o entendimento de que a sentença normativa, prolatada em processo de dissídio coletivo, só deve respeitar os mínimos convencionais ou legais, sendo-lhe facultado ir além.

Temos como certo que essa posição é inconciliável com os princípios basilares do nosso regime político. Dar carta branca à Justiça do Trabalho para criar novas condições de trabalho muito além daquelas previstas em normas convencionais e legais, é sacudir toda a estrutura democrática, destruindo em sua essência o princípio da tripartição dos poderes.

Na esmagadora maioria dos países, a solução dos conflitos coletivos de trabalho é encontrada na mediação ou na arbitragem, deixando-se à margem a solução compulsória pela via judicial. Sabem esses povos que tais divergências coletivas terão de resolver-se mediante as negociações diretas entre empregados e empresários e isto enquanto o ordenamento jurídico não atingir alto grau de aperfeiçoamento quando, só então, estará habilitado a dar solução cabal a tais conflitos através dos Tribunais.

Hoje, têm os membros da magistratura do trabalho plena consciência da magnitude e da complexidade da sua função ao examinar e julgar dissídio coletivo envolvendo milhares e milhares de empresas, todas elas com dimensões e características diferentes. Umas, empregam muita mão-de-obra porque seu equipamento é antiquado; outras, que já alcançaram alto grau de automação, empregam reduzido contingente de trabalhadores. Nas primeiras, o salário pesa muito no custo final do produto; nas últimas — muito pouco.

Impor os mesmos ônus a conjunto empresarial tão heterogêneo, é empurrar para a insolvência muitas empresas e, ao mesmo tempo, provocar o desemprego de muitos trabalhadores. O fenômeno ganha maior relevância em época como a que vivemos, marcada por uma recessão que não é exclusivamente brasileira, mas universal.

Nos últimos tempos, a economia de mercado está sendo gradualmente observada em nosso País. Quer isto significar que o mercado de consumo e os níveis de produção estão permanentemente passando por mudanças a que ninguém pode fugir. Tal constatação nos faz crer que urge modificar, desde seus alicerces, todo o nosso direito coletivo de trabalho, emprestando-se-lhe maior plasticidade. Nessa perspectiva, o poder normativo da Justiça do Trabalho não deve subsistir.

À semelhança do que vem ocorrendo em muitos outros países, deve a Justiça ser chamada a manifestar-se tão-somente em dissídios coletivos de natureza jurídica.

No atual estágio da economia pátria, é proteiforme o universo empresarial e, por isso mesmo, não deve ficar submetido à normação rígida, inflexível, em incessante atrito com a realidade. O mundo das relações entre o Capital e o Trabalho não cabe mais no sistema legal, cujas linhas fundamentais foram traçadas na década de 40, quando o Brasil era ainda um país eminentemente agrário.

Há quem diga que a intervenção da Justiça do Trabalho nos conflitos coletivos é legítima e mesmo necessária quando eles desembocam num impasse.

É evidente a fragilidade do argumento.

Tal eventualidade é conhecida em outros países onde não há a solução compulsória do conflito coletivo de trabalho pela via judicial. Neles, a negociação coletiva levada à exaustão acaba por conduzir as partes a um acordo.

Se somos favorável à abolição do poder normativo da Justiça do Trabalho e do sistema do sindicato único, entendemos porém que tudo se há de fazer dentro de um programa mais amplo que objetive a inteira reformulação do nosso direito do trabalho, precedida, como é óbvio, de uma substancial reforma constitucional.

Não se trata, portanto, de uma reforma que se há de consumar em poucas semanas ou meses. Não nos esqueçamos do exemplo da Espanha e da Itália que levaram longo tempo para desvencilhar-se da legislação trabalhista saída das entranhas do autoritarismo.

Nossas observações têm fundamento nas características do meio socioeconômico integrado pelos Estados da Federação mais desenvolvidos. Neles, a população economicamente ativa já atingiu grau de densidade que dá suporte à ação enérgica de seus sindicatos.

Tais organizações profissionais adquiriram força capaz de vencer a resistência ou a força econômica do patronato.

É de se prever a alegação de que o sistema legal que vimos propondo é inviável nos Estados de indústria incipiente e baixo índice populacional. Não podemos ignorar a existência de disparidades no desenvolvimento das unidades federativas e as do centro-sul e sul. Mas, parece-nos inadmissível que se queira preservar a atual estrutura da legislação a fim de atender precisamente à parte do País que tem menor população e economia menos desenvolvida.

O razoável é que se promova a reforma legal nos termos indicados e as antigas leis (regime do sindicato único, receita compulsória e poder normativo da Justiça do Trabalho) sejam mantidas enquanto determinados Estados tiverem população economicamente ativa inferior aos 30% do total. É óbvio que a exeqüibilidade da proposta depende de uma reforma constitucional.

Depois da Revolução de 1964, instituiu-se o regime das fórmulas matemáticas.

Tinham os Tribunais do Trabalho de respeitar a fórmula contida no Decreto-lei n. 15, de 29.7.66, modificado pelo Decreto-lei n. 17, de 22.8.66. Esse diploma sofreu profunda reforma com a Lei n. 6.147, de 29.11.74, especialmente no ponto referente à fórmula de aumento salarial. Depois, vieram a Lei n. 6.708, o Decreto-lei n. 2.065, a Lei n. 7.238, o Decreto-lei n. 2.284, de 10.3.86, o Decreto-lei n. 2.335, de 12.6.87 e a Lei n. 7.330, de 31.1.89, que veio quebrar a série de fórmulas para o reajuste salarial. Ademais disso, congelou preços e salários, silenciando quanto ao processo de revisão destes últimos, o que não impedia o ajuizamento do processo de dissídio coletivo na data-base.

A 3 de julho de 1989, sobreveio a Lei n. 7.788 que estabeleceu as bases de uma nova política salarial.

Não foi das mais longas a vida desse diploma legal. Revogou-o a Lei n. 8.030, de 12 de abril de 1990. Atribui ao Ministro da Economia, Fazenda e Planejamento o encargo de, mensalmente, no primeiro dia útil após o dia 15, fixar o percentual de reajuste mínimo mensal para os salários em geral, bem assim para o salário mínimo.

A Lei n. 8.073, de 30 de julho de 1990, queria implantar nova política salarial caracterizada pela indexação do salário à inflação, mas o Presidente da República vetou todos os seus artigos, conservando apenas o 3º que classifica as entidades sindicais como substitutos processuais dos integrantes da categoria.

Esse dispositivo foi o único que sobreviveu ao veto do Presidente da República imposto à referida Lei. A interpretação literal dessa norma e sem levar em conta todo o contexto em que se inseria, pode levar alguém a imaginar que, em qualquer caso, é lícito ao sindicato substituir, processualmente, toda a categoria que representa.

Do exame conjunto das normas — vetadas ou não — da sobredita Lei deixa patente o intuito do legislador de autorizar a questionada substituição apenas na ação que vise à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.

Há algum tempo, manifestou-se no Supremo Tribunal Federal a tendência a ampliar-se a substituição processual do trabalhador pelo sindicato.

Fiel à regra tradicional da processualística de só admitir esse instituto nos casos definidos expressamente em lei, entendemos que a apontada tendência importa em enfraquecimento do direito fundamental do cidadão de recorrer à Justiça quando lesado seu direito. Não pode nem deve o sindicato substituir o empregado em qualquer caso, sob pena de criar-se intolerável figura de paternalismo que degrada a dignidade da pessoa humana do trabalhador. A menor força econômica do trabalhador não justifica tal exagero.

A Lei n. 8.880, de 27.5.94 e a Lei n. 10.192, de 14.2.01, regulam a matéria em nosso País.

5) *O pedido de instauração da instância do dissídio coletivo tem de ser obrigatoriamente por escrito. É o que diz, de modo expresso, o preceito acima transcrito. É de competência do presidente do Tribunal Regional do Trabalho receber tal pedido, desde que a base territorial da entidade sindical suscitante se inclua na área sob a jurisdição daquele órgão. Quando a base territorial do órgão suscitante abrange mais de um Tribunal Regional do Trabalho, a competência originária passa a ser do Tribunal Superior do Trabalho.*

Antes de informar quais as provas que devem instruir o pedido em tela, julgamos conveniente analisar os dispositivos legais pertinentes a alguns pressupostos do processo de dissídio coletivo. Reza o art. 524, desta Consolidação, que serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da assembléia geral do sindicato, concernentes ao pronunciamento sobre relações ou dissídios de trabalho. Neste caso, as deliberações da assembléia só serão consideradas válidas quando ela tiver sido especialmente convocada para esse fim, de acordo com as disposições dos estatutos da entidade sindical. O "quorum" para validade da assembléia será de metade mais um dos associados quites; não obtido esse "quorum", em primeira convocação, reunir-se-á a assembléia em segunda convocação, com os presentes, considerando-se aprovadas as deliberações que obtiverem 2/3 dos votos. Tem o dispositivo a redação dada pela Lei n. 2.693, de 23 de dezembro de 1955. A partir dessa data, quando o sindicato desejasse celebrar convenção coletiva de trabalho ou preparar as bases da negociação com o patronato tinha de recolher, por escrutínio secreto, o voto dos associados quites em assembléia com metade mais um desses associados; em segunda convocação 2/3 dos votos dos presentes.

Em 1955, ano do nascimento da Lei n. 2.693, já estava em vigor o art. 859, desta Consolidação, estatuindo que a representação do sindicato para instauração da instância ficava subordinada à aprovação de assembléia, da qual participassem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de dois terços dos mesmos ou, em segunda convocação, por 2/3 dos presentes. Estamos em que prevaleceu o art. 859, por tratar-se de norma processual voltada para o fim específico da instauração da instância do dissídio coletivo, enquanto a letra "e" do art. 524, desta Consolidação, é de direito substantivo e dirigida, de forma genérica, às "relações ou dissídios de trabalho". V., nesse sentido, a Súmula n. 177, do TST.

Depois da Lei n. 2.693 tivemos a Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, reguladora do exercício do direito de greve. Dispunha que os trabalhadores antes de provocarem a paralisação da empresa, deveriam reunir-se em assembléia para discutir e fixar suas reivindicações que, em seguida, seriam apresentadas aos empregadores com a advertência de que sua rejeição poderia provocar a greve.

A Lei n. 4.330 foi revogada pela Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989.

A nova lei admite a cessação coletiva do trabalho depois de frustrada a negociação de um acordo. É o sindicato profissional obrigado a dar aviso prévio de 48 horas, no mínimo, ao empregador antes da paralisação do trabalho. Em se tratando de atividade essencial o aviso prévio é de 72 horas.

Malograda a tentativa de conciliação entre as partes, ficam abertos dois caminhos para os trabalhadores: a greve ou o dissídio coletivo.

Consoante o art. 8º a instauração da instância do processo de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho pode ser proposta por qualquer das partes ou pelo Ministério Público do Trabalho.

A inobservância das prescrições da Lei n. 7.783 torna a greve abusiva.

Reza o art. 616, § 4º, desta Consolidação, que "nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da convenção ou acordo correspondente". Tem o sindicato de realizar assembléia geral, nos termos do art. 612, com um "quorum" de 2/3 dos associados, para uma convenção; de 1/3 dos interessados, para o acordo, e em segunda convocação, 1/3 dos mesmos. Não diz a lei por quanto tempo poderão arrastar-se as negociações entre patrões e empregados para a celebração de um pacto coletivo. Quando o sindicato de empregados ou de empregadores se convencerem de que não existe a possibilidade de uma composição dos interesses divergentes, um ou outro poderá instaurar a instância do dissídio coletivo, hipótese que tem de atender ao contido no art. 859: aprovação da representação à presidência do Tribunal por 2/3 dos associados, em primeira convocação, ou por 2/3 dos presentes, em segunda convocação. Como se vê, são diferentes as exigências legais para a validade de decisões das entidades sindicais num caso de greve, de convenção ou acordo coletivo de trabalho e de instauração de instância do dissídio coletivo.

No direito anterior, as tentativas de conciliação, para pôr termo a um conflito coletivo de trabalho, realizavam-se na Delegacia Regional do Trabalho. A nova Lei de Greve deixou de lado as autoridades do Ministério do Trabalho na prevenção de litígios coletivos. A elas poderão recorrer o litigante confiando-lhe, apenas, o papel de mediadoras; a isto, porém, não estão obrigadas por Lei.

É admissível a instauração de instância do dissídio coletivo antes ou no curso do movimento grevista.

Se os empregados preferem negociar pacificamente uma solução para o conflito, devem reunir-se em assembléias, nos termos do art. 612, para que seja celebrável a convenção ou o acordo coletivo. Para a instauração da instância do processo de dissídio coletivo, caso não se chegue a um acordo por meio de pacto coletivo, a respectiva representação tem de ser aprovada em assembléia com a participação, em primeira convocação, por maioria de dois terços dos associados e, em segunda, por dois terços dos presentes. Em face do que acabamos de dizer, o pedido escrito da entidade sindical tem de ser instruído com a prova de que houve a tentativa preliminar de conciliação entre as partes, nos termos do § 4º do art. 616, da CLT. Semelhante prova, de ordinário, é feita pelo processo administrativo oriundo da Delegacia Regional do Trabalho. Com a petição preambular do dissídio coletivo deve ir, também, o documento comprobatório do último aumento salarial concedido à categoria profissional ou empresas suscitadas (sentença normativa, acordo homologado em dissídio coletivo), ou cópia autêntica de acordo coletivo ou convenção coletiva.

O Tribunal Superior do Trabalho vem, sistematicamente, julgando improcedentes dissídios coletivos de índole econômica porque não foram precedidos de negociações coletivas.

Tem outrossim, determinado a extinção de processos coletivos de trabalho em que a pauta de reivindicações dos trabalhadores foi aprovada em assembléia com uns poucos associados, quando a categoria tem dezenas de milhares de membros.

6) *O artigo sob comento autoriza a instauração da instância do dissídio coletivo, sempre que ocorrer a suspensão do trabalho, pelo Presidente do Tribunal do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho.*

Esse dispositivo foi parcialmente alterado pela Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, no que se refere ao papel no Ministério Público do Traba-

lho no desenrolar de um conflito coletivo do trabalho. Esse diploma legal, no art. 83, inciso VIII, reza que compete ao Ministério Público do Trabalho "instaurar a instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir."

O preceito reduziu direito anterior do Ministério Público do Trabalho, que era irrestrito no caso de greve, a duas hipóteses de instauração da instância do dissídio coletivo: defesa da ordem jurídica e resguardo do interesse público.

Na primeira hipótese, estará a ordem jurídica ofendida se a greve for desencadeada em desobediência às prescrições legais pertinentes; na segunda, se a greve, em atividade essencial ou não, puser em risco o bem-estar ou a sobrevivência do todo social.

O que acabamos de falar é reservado ao Ministério Público do Trabalho.

Quanto à Presidência do Tribunal, ela conservou, intacta, a faculdade de instaurar a instância do dissídio coletivo em qualquer caso de greve.

7) *Dispõe o § 3º do art. 616, da CLT, que, havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos sessenta dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo. Trata-se de norma cuja prudência é louvável. Os trabalhadores não precisam aguardar o término da vigência de uma sentença ou de um acordo para promover sua renovação, enriquecida de possíveis reivindicações. Sessenta dias antes de esses instrumentos perderem sua eficácia, é lícito à entidade sindical iniciar o processo na esfera administrativa (conciliação segundo o § 4º do art. 616, da CLT) e chegar ao Judiciário com folga de tempo para obter melhores condições de trabalho para seus representados.*

8) *Durante muitos anos, em nosso país, devolvia-se o poder aquisitivo ao salário contratualmente ajustado, por meio de um pacto coletivo (acordo ou convenção coletiva) ou de uma sentença normativa prolatada em processo de dissídio coletivo.*

Posteriormente, a Lei n. 6.708, de 30.10.79, deu à matéria tratamento diferente. Semestralmente, os salários eram corrigidos segundo o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) e isto de forma automática, não se fazendo mister a intervenção de quem quer que seja. Um aumento salarial era admitido anualmente, com base na melhora da produtividade, sob a forma de pacto coletivo ou de sentença normativa.

Em data posterior, o Dec.-lei n. 2.065, de 28.10.83, veio alterar esse processo de atualização salarial, embora conservasse sua principal característica: aumento automático e semestral.

O Decreto-lei n. 2.335, de 16.6.1987, admitia o aumento mensal dos salários com base num percentual fornecido pelas URPs — Unidades de Referência de Preços, mas a Lei n. 7.330, de 31.1.89, revogou aquele diploma legal e não forneceu um critério para a atualização salarial. Só a Lei n. 7.788, de 31.1.89, veio implantar uma tabela de revisão salarial, sem excluir, como é óbvio, o processo de dissídio coletivo na data-base.

É fato notório que, até hoje, os sucessivos aumentos salariais se convertem em terrível força propulsora da rotatividade de mão-de-obra. A legislação vigente não oferece, lamentavelmente, qualquer obstáculo à prática anti-social de despedir-se empregados para admitir outros em níveis salariais mais baixos. Num país como o Brasil, em que ainda há excesso de mão-de-obra, os empregadores não vacilarão em substituir um empregado, cujo salário se tornou muito elevado, por um outro, com remuneração inicial bem menor. Permanece a regra de que o ajuizamento do dissídio coletivo tem de ser precedido de tentativa de conciliação na esfera administrativa.

Nos termos do art. 11, § 4º, da Lei n. 10.192, de 14.2.2001 (in DOU de 16.2.2001, p. 2) a representação para ajuizamento do dissídio coletivo deve ser instruída com ata comprobatória da realização de negociações coletivas.

Atualmente, a Lei n. 8.880, de 27 de maio de 1994, regula a política salarial e é comentada no item 3.1 do art. 867.

9) *Por meio da Lei n. 10.192, de 14.2.2001 (in DOU de 16.2.2001, p. 2), o Executivo alterou profundamente a política salarial seguida no País, há décadas, fundada nos aumentos salariais periódicos correspondentes à elevação do custo de vida.*

Devido ao baixo índice inflacionário, estabeleceu no art. 13 da supracitada Lei n.10.192/01: "No acordo ou convenção e no dissídio coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada ao índice de preços". No § 2º, do mesmo dispositivo, é estatuído que "qualquer aumento salarial a título de produtividade deverá estar amparada em indicadores objetivos".

É permitido, apenas, aumento salarial a título de produtividade amparado em indicadores objetivos.

Onde encontrar esses indicadores?

Se referentes à ou às empresas envolvidas no litígio coletivo, cabe-lhes trazer à colação os dados sobre a matéria.

Não nos parece razoável usar-se, em conflito envolvendo número determinado de empresas, índice de produtividade nacional. Este pode ser positivo, enquanto o do grupo empresarial pode ser negativo.

Em apertada síntese e com fundamento na sobredita Lei n. 10.192/01, parece-nos, salvo melhor opinião, que o roteiro a ser cumprido, no ajuizamento do processo de dissídio coletivo, por um sindicato de empregados ou de empregadores, deva ser o seguinte:

a) realização de assembléia para discussão e aprovação da pauta de reivindicações; b) negociação coletiva direta ou através de mediador indicado pelo Ministério do Trabalho (§ 1º, do art. 11 da Lei n. 10.192/01); c) malograda a negociação ou frustrada a mediação, lavra-se ata mencionando as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica; d) na instauração da instância da ação coletiva é indispensável a exibição da sobredita ata, como prova de que houve, realmente, a tentativa de conciliação; e) o suscitante e suscitado devem apresentar em Juízo suas propostas finais, as quais serão objeto da conciliação ou da deliberação do Tribunal; f) a decisão do Tribunal deve ser fundamentada, sob pena de nulidade, devendo traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesses das partes e guardar adequação com o interesse da coletividade; g) é vedado ao Tribunal vincular, a índices de preços, aumentos automáticos de salários; h) o recurso interposto de decisão normativa terá efeito suspensivo na medida e extensão conferidas em despacho do presidente do TST.

O pedido de suspensão total ou parcial de uma sentença normativa deve ser instruído com cópia do acórdão regional e do recurso ordinário, bem como de certidão comprobatória da interposição tempestiva deste último.

10) *Numa mesma empresa há empregados representados por entidades sindicais diferentes. A regra é um sindicato representar toda uma categoria profissional composta de pessoas que trabalhem num mesmo ramo econômico e numa mesma base territorial. A exceção é feita pelo § 3º do art. 511, desta Consolidação: "categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em conseqüência de condições de vida singulares". Os dissídios coletivos relativos a essas categorias diferenciadas têm de ser instaurados pelos respectivos sindicatos.*

A Lei n. 7.316, de 28 de maio de 1985, diz, em seu art. 1º: "Nas ações individuais e coletivas de competência da Justiça do Trabalho, as entidades sindicais que integram a Confederação Nacional das Profissões Liberais terão o mesmo poder de representação dos trabalhadores empregados atribuído, pela legislação em vigor, aos sindicatos representativos das categorias diferenciadas".

Para pôr em destaque a incongruência dessa norma legal, basta recordar o conceito de categoria diferenciada contido no art. 511, § 3º, desta Consolidação: "Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em conseqüência de condições de vida singulares."

Deixa claro esse conceito que tal categoria é formada de empregados.

Embora não haja em nosso direito material a definição de profissão liberal, é sabido e aceito por todos que essa expressão designa aqueles que, sem vínculo empregatício e com independência técnica, prestam serviços a terceiros.

Como então, um sindicato de profissionais liberais pode ser parte legítima num processo de dissídio coletivo de natureza econômica proposto contra empregadores?

Há ainda um outro aspecto da questão que mostra quão disparatado é o referido diploma legal.

Um profissional liberal genuíno pode ter, como empregados em seu escritório, outros colegas de profissão. Da assembléia convocada pelo sindicato para estabelecimento das reivindicações da classe no processo de dissídio coletivo, tanto pode participar o dono do escritório como seus empregados...

A saída para esse disparate legislativo é a constituição de sindicatos da categoria diferenciada de um lado e de profissionais liberais de outro.

11) *O dissídio coletivo pode ser instaurado contra toda uma categoria econômica, hipótese em que o sujeito da relação processual passa a ser o sindicato, ou contra apenas algumas empresas. É certo, porém, que o STF tem admitido, como terceiros, em processo de dissídio coletivo, um trabalhador ou uma empresa. Lastreia-se, essa linha de jurisprudência, no art. 50 do CPC e com a qual estamos de pleno acordo.*

11.1) *Não há falar em perdão tácito, quando o empregador for o Poder Público. O Ente Público está atrelado ao princípio da indisponibilidade. Isso significa que a qualquer tempo deverá apurar fatos que de alguma forma prejudiquem o erário ou a imagem da Administração Pública, bem assim punindo os envolvidos. Não há falar em perdão tácito, já que na sua grande maioria os fatos não chegam ao conhecimento do administrador, neutralizados que ficam nos escalões inferiores.*

12) *Estamos persuadidos de que se aplica ao processo individual e coletivo do trabalho o art. 56 do CPC (intervenção de terceiros). No caso particular do processo de dissídio coletivo, é legítima a oposição de uma empresa ou de um trabalhador, como associados de sindicatos patronal ou de empregados, quando rebelar-se contra deliberações de uma dessas entidades por julgá-las lesivas a seus interesses.*

13) *V. Decreto n. 908, de 31.8.93, dispondo sobre as negociações coletivas de trabalho de que participam as entidades estatais (empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas sob controle direto ou indireto da União).*

14) *A Instrução Normativa n. 4, de 8.6.1993 (*in *DJU de 14.6.93), do TST, que uniformizava o procedimento nos dissídios coletivos de natureza econômica, no âmbito da Justiça do Trabalho, foi revogada pela Resolução n. 116/2003, DJ 26.3.03. Apesar de revogada, mantemos o teor de seu texto no item jurisprudência, por ser ela um norteador desse procedimento processual.*

— V. Ato Regimental n. 1, do Pleno do TST (DJU de 13.6.03), que, considerando o cancelamento dessa Instrução, revogou os arts. 214, 215, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 224, 225, 226 e 227, do Regimento Interno do TST.

15) *A Instrução Normativa n. 24, aprovada pelo Resolução n. 120/03, do Tribunal Pleno do TST, dispõe sobre a faculdade de seu Ministro Presidente designar audiência prévia de conciliação, no caso de pedido de efeito suspensivo a recurso ordinário interposto à decisão normativa da Justiça do Trabalho.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Instrução Normativa TST n. 4, de 8.6.93 (DJ 14.6.93). Dissídios coletivos de natureza econômica. Procedimentos. (Revogada pela Resolução n. 116/03, DJ 26.3.03. O texto na íntegra dessa instrução é mantido ao final do livro)

2) Enunciado n. 177, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Está em plena vigência o art. 859, da CLT, cuja redação é a seguinte: "A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembléia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 dos mesmos ou, em segunda convocação, por 2/3 dos presentes".

3) Enunciado n. 57, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Os trabalhadores agrícolas das usinas de açúcar integram categoria profissional de industriários, beneficiando-se dos aumentos normativos obtidos pela referida categoria.

4) Enunciado n. 5, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — O reajustamento salarial coletivo determinado no curso de aviso prévio beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período de aviso, que integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

4.1) Enunciado n. 277, do TST — As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.

4.2) Enunciado n. 279, do TST — A cassação de efeito suspensivo concedido a recurso interposto contra sentença normativa retroage à data do despacho que o deferiu.

4.3) Orientação Jurisprudencial n. 8 da SDC. Dissídio coletivo. Pauta reivindicatória não registrada em ata. Causa de extinção. A ata da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria.

5) Orientação Jurisprudencial n. 55, da SDI do TST — Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

6) Orientação Jurisprudencial n.07 da SDC do TST. Dissídio coletivo. Natureza jurídica. Interpretação de norma de caráter genérico. Inviabilidade. Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico, a teor do disposto no art. 313 do RITST.

6.1) Orientação Jurisprudencial n. 19 da SDC. Dissídio coletivo contra empresa. Legitimação da entidade sindical. Autorização dos trabalhadores diretamente envolvidos no conflito.

7) Vindo vários trabalhadores a juízo, formando uma coalizão, pleitear a anulação de cláusula que o próprio sindicato profissional reivindicou (desconto assistencial), a ação se caracteriza como sendo de natureza coletiva, não podendo, portanto, ser apreciada originariamente por uma Junta de Conciliação e Julgamento, porque, na Justiça do Trabalho, as ações de natureza coletiva têm sempre início ou em um dos Tribunais Regionais ou no Tribunal Superior do Trabalho, conforme a amplitude da jurisdição a ser exercida. Recurso do Ministério Público do Trabalho provido para declarar a competência originária do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, ao qual devem ser restituídos os autos, para que o mesmo aprecie a ação anulatória proposta pela coalizão de trabalhadores, como entender de direito. TST, SDC, RO-AA-302.904/96.8, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.557.

8) O *quorum* da assembléia geral para autorizar a celebração de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo, ou ajuizar ação de dissídio coletivo, é o do art. 612 e seu parágrafo único, da CLT. Sendo condição de legitimidade do sindicato para ingressar em juízo, matéria processual, não podem prevalecer disposições estatutárias da entidade sindical. TST, SDC, RODC 638.889/2.000.0 *in* DJU de 6.10.2000, p. 528.

9) Fere o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa por meio da qual seja fixada contribuição assistencial a ser descontada dos trabalhadores não filiados ao sindicato profissional (Precedente Normativo n. 119/TST). TST, SDC, ROAA 670.617/2000.9 *in* DJU de 6.10.2000, p. 528.

10) O fato de se tratar de dissídio coletivo de natureza jurídica não afasta a necessidade da negociação antecedente, pois o art. 114, § 2º, da Constituição Federal, ao erigir a negociação coletiva como pressuposto objetivo essencial da ação coletiva trabalhista, não faz qualquer distinção quanto à natureza desta. TST, SDC, DC-316.836/96.3, *in* DJU de 20.6.97, p. 28.729.

11) O não-atendimento do *quorum* legal na assembléia geral da categoria em decorrência de o número de trabalhadores presentes ao evento não satisfazer a exigência mínima estatuída no art. 612, da CLT, a impossibilidade de identificação do jornal que publicou o edital que convocou a assembléia geral da categoria e o atendimento ao art. 524 da CLT que preceitua o escrutínio secreto nas decisões da assembléia deliberativa do feito, acarretam a extinção do processo sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, IV, do Código de Processo Civil. TST SDC, RODC 743.301/2001.9, *in* DJU 15.2.02, p. 351.

12) Federação. Legitimidade. Os Sindicatos detêm a competência para representar os trabalhadores, em suas respectivas bases territoriais, devendo, porém, delegar, expressamente, poderes à Federação ou Confederação Nacional, quando o dissídio for ajuizado perante o TST. TST, E-ED-DC- 120134/94.3, *in* DJU 4.10.96, p. 37.350.

13) Constitucional. Trabalho. Ação coletiva. Negociação prévia. CF, art. 114, § 2º. I — O exaurimento das tratativas negociais é requisito indispensável à propositura da ação coletiva. CF, art. 114, § 2º. II — RE inadmitido. Agravo não provido. STF, 2ª T., AI. 166962-4, *in* DJU 30.8.96, p. 30.607.

14) Categoria diferenciada. Muito embora o motorista desenvolva suas atividades em área rural, para empregador rural, isto não o qualifica como sendo empregado rural, por pertencer à categoria diferenciada, nos termos do art. 511, § 3º da CLT. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo a que se nega provimento. TST, SDC, RO-DC-239.929/96.2, *in* DJU de 6.2.98, p. 168.

15) O item III da Instrução Normativa n.17, do TST, que uniformiza a interpretação da Lei n. 9.756, de 17.12.98, expressamente dispõe que se aplicam ao Processo do Trabalho os parágrafos 1º-A e 1º do art. 557 do CPC. Com efeito, as alterações introduzidas no Código de Processo Civil podem ser aplicadas no âmbito da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT, mormente quando objetivam o oferecimento de uma prestação jurisdicional mais rápida e eficiente, finalidade esta que se coaduna com o princípio da celeridade processual, que norteia o processo do trabalho. TST, SDC, ROAA 649.471/2.000.9 *in* DJU de 6.10.2000, p. 527.

16) A falta de inclusão da pauta de reivindicações da categoria na ata da assembléia deliberativa impossibilita a aferição de que são as mesmas pleiteadas na inicial, viciando, assim, o documento registrador dos atos assembleares. No que se refere à negociação coletiva direta, esta deve ser efetivamente tentada ou demonstrado cabalmente os motivos que impossibilitaram de fazê-la, para, só depois, se valer da negociação compulsória mediada pela DRT. Processo extinto sem julgamento do mérito, com base no art. 267, IV, do CPC. TST, SDC, RO-DC-311.421/96.1, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.559.

17) Recurso ordinário em dissídio coletivo. Extinção do feito. O Edital de Convocação para a Assembléia-Geral Extraordinária dos trabalhadores deve ser publicado em todos os Municípios abrangidos pela base territorial do Sindicato profissional, assim como da ata respectiva deve constar o número de associados presentes, sob pena de não se poder verificar a observância do *quorum* exigido pelo art. 612 da CLT, que prevalece sobre o previsto no Estatuto da entidade, porquanto, mesmo na vigência da atual Constituição, não é possível atribuir a 74 presentes ou a apenas um associado o poder de deliberar em nome de toda a categoria profissional. Não há prova nos autos da busca efetiva de negociação coletiva prévia à instauração da instância exigida pela Constituição da República (art. 114, §§ 1º e 2º), pela CLT (art. 616, § 4º) e pela Instrução Normativa n. 4/93 do TST (item I). Extinção do processo, sem exame do mérito, com esteio no art. 267, incisos IV e VI, do CPC. TST, SDC, RO-DC-197.128/95.5, *in* DJU 9.8.96, p. 27.257.

18) A categoria dos trabalhadores domésticos é, ainda, uma categoria limitada no que tange a direitos coletivos e individuais, não lhe tendo sido assegurado, no que tange àqueles, o reconhecimento aos acordos e convenções coletivas (art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna) o que afasta, por incompatibilidade lógica, a possibilidade de negociação coletiva e, finalmente, de chegar-se ao estágio final do ajuizamento da ação coletiva. TST, SDC, RO-DC-112.868/94.7, *in* Rev. LTr 59-01/51 (janeiro de 1995).

19) Dissídio coletivo. Acordo coletivo extrajudicial. Efeitos. O acordo coletivo extrajudicial retira as empresas que dele participaram da área de incidência da decisão normativa, tendo em vista que, estando representadas pela Federação-suscitada, não podem ser excluídas da relação processual, de forma direta. É o efeito que se consagra, pena de desestímulo à conciliação e de menosprezo ao disposto nos arts. 7º, XXVI, e 114, §§ 1º e 2º, da Carta Magna. TST, SDC, RO-DC 26.517/91.7, *in* DJU 14.5.93, p. 9.112.

20) A Justiça do Trabalho não é competente para dirimir controvérsia entre sindicatos que pretendem a representação de uma mesma categoria profissional. Em conseqüência, até que o foro competente decida a quem cabe a representação, não é possível reconhecer a legitimidade do sindicato novel para ajuizar dissídio coletivo. TST, SDC, RO-DC- 172.511/95.0, *in* DJU de 22.3.96, p. 8.399.

21) Sindicato. Representação. Legitimidade. Em havendo impugnação ao registro do sindicato mais novo, e ação judicial em andamento, alusiva à titularidade do direito de representação da categoria, a legitimidade para a defesa dos interesses dos representados permanece com o sindicato mais antigo. Decisão incidental no processo de dissídio coletivo, que não produz coisa julgada material. Recurso desprovido. TST, SDC, RO-DC-150594/94.0, *in* DJU 23.8.96, p. 29.468.

22) Dissídio coletivo. Aplicação de acordo coletivo de trabalho. Se a empresa resolve negociar diretamente suas divergências trabalhistas, ainda que apenas com parcela de seu pessoal, lotado em determinada localidade, a atitude deve ser respeitada e o fruto da negociação, sempre que possível, preservado, pouco importando as razões do empregador para assim agir, mesmo tendo o acerto gerado diferenças salariais entre os trabalhadores beneficiados e os de outras localidades, pois isto é apenas um problema de gerência de pessoal, afeto exclusivamente à empresa. A extensão forçada do acordo aos trabalhadores representados por outros Sindicatos não acordantes, via intervenção judicial, é um desestímulo à liberdade negocial das partes, sendo por isso, inconveniente. TST, SDC, RO-DC-157529/95.1, *in* DJU 27.9.96, p. 36.349.

23) Assembléia-Geral. *Quorum.* Quando a base territorial do Sindicato se estende por todo o Estado, a realização de Assembléia-Geral unicamente na capital não possibilita o comparecimento de todos os trabalhadores interessados. Em conseqüência, não se pode constatar ter sido observado o *quorum* previsto no art. 612 da CLT. TST, SDC, RO-DC-213.053/95.6, *in* DJU de 26.9.97, p. 47.689.

24) Orientação Jurisprudencial n.14 da SDC -TST — Sindicato. Base territorial excedente de um município. Obrigatoriedade da realização de múltiplas assembléias. Se a base territorial do sindicato representativo da categoria abrange mais de um município, a realização de assembléia deliberativa em apenas um deles inviabiliza a manifestação de vontade da totalidade dos trabalhadores envolvidos na controvérsia pelo que conduz à insuficiência de *quorum* deliberativo, exceto quando particularizado o conflito.

25) Orientação Jurisprudencial n. 15, SDC, TST — Sindicato. Legitimidade "ad processum". Imprescindibilidade do registro no Ministério do Trabalho.A comprovação da legitimidade "ad processum" da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

26) Orientação Jurisprudencial n. 24, SDC, TST — Negociação prévia insuficiente. Realização de mesa-redonda perante a DRT. Art.114, § 2º, da CF. Violação.

27) Orientação Jurisprudencial n. 03, SDC, TST — Arresto apreensão. Depósito. Pretensões insuscetíveis de dedução em sede coletiva. São incompatíveis com a natureza e finalidade do dissídio coletivo as pretensões de provimento judicial de arresto, apreensão ou depósito.

28) Orientação Jurisprudencial n. 05, SDC, TST — Dissídio coletivo contra pessoa jurídica de direito público. Impossibilidade jurídica. Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.

29) Orientação Jurisprudencial n. 06, SDC, TST — Dissídio coletivo natureza jurídica. Imprescindibilidade de realização de assembléia de trabalhadores e negociação prévia. O dissídio coletivo de natureza jurídica não prescinde da autorização da categoria, reunida em assembléia, para legitimar o sindicato próprio, nem da etapa negociai prévia para buscar solução de consenso. Cancelada pela SDC em 10 de agosto de 2000.

30) Orientação Jurisprudencial n. 09, SDC, TST — Enquadramento sindical. Incompetência material da justiça do trabalho. O dissídio coletivo não é meio próprio para o Sindicato vir a obter o reconhecimento de que a categoria que representa é diferenciada, pois esta matéria — enquadramento sindical — envolve a interpretação de norma genérica, notadamente do art. 577 da CLT.

31) Orientação Jurisprudencial n. 18, SDC, TST — Descontos autorizados no salário pelo trabalhador. Limitação máxima de 70% do salário-base. Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário-base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

32) Orientação Jurisprudencial n. 20, SDC, TST — Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Art. 8º, V, da CF/88. Violação.

33) Orientação Jurisprudencial n. 25, SDC, TST — Salário normativo. Contrato de experiência. Limitação. Tempo de serviço. Possibilidade. Não fere o princípio da isonomia salarial (art. 7º, XXX, da CF/88) a previsão de salário normativo tendo em vista o fator tempo de serviço.

34) Orientação Jurisprudencial n. 27, SDC, TST — Custas. Ausência de intimação. Deserção. Caracterização. A deserção se impõe mesmo não tendo havido intimação, pois incumbe à parte, na defesa do próprio interesse, obter os cálculos necessários para efetivar o preparo.

35) Orientação Jurisprudencial n. 26, SDC, TST — Menor empregado. Art. 7º., XXX, da CF/88. Violação. Os menores empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria.

36) Orientação Jurisprudencial n. 28, SDC, TST — Edital de convocação da AGT. Publicação base territorial. Validade. O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial.

37) Orientação Jurisprudencial n. 29, SDC, TST — Edital de convocação e ata da assembléia-geral. Requisitos essenciais para instauração de dissídio coletivo. O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo.

38) Orientação Jurisprudencial n. 30, SDC, TST — Estabilidade da gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais. Impossibilidade. Nos termos do art. 10, II, a, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 99 da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

39) Orientação Jurisprudencial n. 31, SDC, TST — Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência. Impossibildiade. Violação do art. 118, Lei n. 8.213/91. Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benefício do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.

40) Orientação Jurisprudencial n. 32, SDC, TST — Reivindicações da categoria. Fundamentação das cláusulas. Necessidade. Aplicação do PN 37 do TST. É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra *e*, da IN n. 04/93 (Nota: lembre-se que esta IN n. 04/93 está cancelada. V. nota 1, supra).

41) Orientação Jurisprudencial N. 33, SDC, TST — Ação rescisória. Ministério Público. Legitimidade restrita. Hipóteses do art. 487, incisos I e III, do CPC. A teor do disposto no art.

487, incisos I e 111, do CPC, o Ministério Público apenas detém legitimidade para propor ação rescisória nas hipóteses em que tenha sido parte no processo no qual proferida a decisão rescindenda nas quais deixou de manifestar-se ou intervir na lide, quando por previsão legal expressa deveria tê-lo feito, ou ainda naquelas em que a sentença resultou de colusão das partes, com o intuito de fraudar a lei.

42) Orientação Jurisprudencial n. 34, SDC, TST — Acordo extrajudicial. Homologação. Justiça do Trabalho. Prescindibilidade. É desnecessária a homologação, por tribunal trabalhista, do acordo extrajudicialmente celebrado, sendo suficiente, para que surta efeitos, sua formalização perante o Ministério do Trabalho (art. 614 da CLT e art. 7°, inciso XXXV, da Constituição Federal).

43) Orientação Jurisprudencial n. 35, SDC, TST — Edital de convocação da AGT. Disposição estatutária específica. Prazo mínimo entre a publciação e a realização da assembléia. Observância obrigatória. Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembléia correspondente, então a validade desta última depende da observância desse interregno.

44) Orientação Jurisprudencial n. 36, SDC, TST — Empregados de empresa de processamento de dados. Reconhecimento como categoria diferenciada. Impossibildiade. É por lei e não por decisão judicial, que as categorias diferenciadas são reconhecidas como tais. De outra parte, no que tange aos profissionais da informática, o trabalho que desempenham sofre alterações, de acordo com a atividade econômica exercida pelo empregador.

45) Orientação Jurisprudencial n. 37, SDC, TST — Empregados de Entidades Sindicais. Estabelecimento de condições coletivas de trabalho distintas daquelas às quais sujeitas as categorias reapresentadas pelos empregadores. Impossibilidade jurídica. Art. 10 da Lei n. 4.725/65. O art. 10 da Lei n. 4.725/ 65 assegura, para os empregados de entidades sindicais, as mesmas condições coletivas de trabalho fixadas para os integrantes das categorias que seus empregadores representam. Assim, a previsão legal espessa constitui óbice ao ajuizamento de dissídio coletivo com vistas a estabelecer para aqueles profissionais regramento próprio.

Art. 857. A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho.

Parágrafo único. Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.

NOTA

1) *O parágrafo único do supracitado artigo foi acrescentado pela Lei n. 2.693, de 23 de dezembro de 1955. Até então, os empregados que não tivessem logrado organizar-se em sindicato só recorriam à Justiça, pelo processo de dissídio coletivo, em busca de melhores salários, se um terço deles — quer na empresa, quer na categoria — fizesse a representação ao Tribunal. Ora, empresa com centenas ou milhares de empregados jamais poderia ser compelida a dar majoração salarial se não houvesse sindicato profissional.*

Não será conhecido pela Justiça do Trabalho processo de dissídio coletivo desacompanhado de ata comprobatória da realização de negociações coletivas.

2) *A regra que deflui do artigo sob comentário é a de que só os sindicatos de patrões ou de empregados têm a faculdade de suscitar dissídio coletivo. As exceções são as seguintes: instauração de instância pelo presidente do Tribunal ou a requerimento do Ministério Público do Trabalho, no caso da cessação coletiva do trabalho; federações ou confederações estão autorizadas a fazer a representação para instaurar a instância do dissídio coletivo, quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional. Permite a lei que os trabalhadores recorram à respectiva Federação quando o sindicato que os representa se recusar a promover a negociação coletiva em busca de um acordo. As associações profissionais — econômicas ou profissionais — estão impedidas por lei de suscitar dissídios coletivos. É que a lei diz, expressamente, que essa faculdade cabe com exclusividade às entidades sindicais. De notar, outrossim, que as associações profissionais representam apenas seus sócios e, no dissídio coletivo, todos os membros da categoria profissional — sócios ou não da entidade suscitante — têm de ser favorecidos pela sentença normativa.*

Resta a hipótese de a instauração da instância de dissídio coletivo ser requerida pela Comissão eleita pelos trabalhadores inorganizados em sindicato incumbida de negociar o atendimento de suas reivindicações pelos empregadores (ver § 2º do art. 4º e art. 5º da Lei n. 7.783, de 28.6.89).

3) *Em consonância com o disposto no § 2º do art. 4º da Lei n. 7.783, de 28.6.89, "na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput" (definição das reivindicações e decisão sobre a greve), constituindo comissão de negociação". O art. 5º do mesmo diploma legal estabelece, cristalina e expressamente, que essa comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho. Estas disposições legais autorizam a comissão a celebrar Acordos Coletivos de Trabalho, a requerer a instância do dissídio coletivo ou a concordar com a via arbitral.*

4) *A Constituição anterior, no § 2º do art. 170, dispunha que as empresas públicas e sociedades de economia mista se regiam pelas normas aplicáveis às empresas privadas inclusive quanto ao direito do trabalho e ao das obrigações. Era, na hipótese, imprescindível que desenvolvessem atividades econômicas.*

A Constituição Federal de 1988, autorizou a sindicalização do servidor público, mas essa norma ainda não foi regulamentada por lei. O mesmo dizemos no tocante à greve do servidor público.

Por oportuno, esclarecemos que a Suprema Corte tem considerado ilegal a greve do funcionalismo público devido à ausência da lei regulamentadora dos incisos VI e VII do art. 37 da CF.

Iterativa jurisprudência da Corte Suprema proclama a impossibilidade jurídica de o sindicato de servidor público propor dissídio coletivo.

JURISPRUDÊNCIA

1) Orientação Jurisprudencial n.19 da SDC do TST. Dissídio coletivo contra empresa. Legitimação da entidade sindical. Autorização dos trabalhadores diretamente envolvidos no conflito.

1.1) Jurisprudência Normativa n. 01/93, da SDC do TST — Nenhuma ação de dissídio coletivo de natureza econômica será admitida sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo Coletivo, nos termos dos artigos 114, § 2º, da Constituição da República e 616, § 4º, da CLT, sob pena de indeferimento da representação inicial ou de extinção do processo ao final, sem julgamento do mérito.

O interessado que não conseguir efetivar a negociação coletiva direta com a parte contrária poderá solicitar a mediação do órgão local ou regional do Ministério do Trabalho, devendo obter uma ata do ocorrido.

Após a manifestação do suscitado, as partes esclarecerão os pontos em relação aos quais houve acordo e as matérias litigiosas.

2) Para que o sindicato tenha legitimidade para representar a categoria e instaurar o dissídio coletivo, é necessário que esteja autorizado pela Assembléia Geral atendido o quorum legal. No caso dos autos, porém, não há como se aferir se este foi atendido, uma vez que não há nos autos meio de se verificar o número de associados do Sindicato representante dos trabalhadores, vício insanável a afetar o desenvolvimento válido e regular do processo. TST, SDC, RODC 614.618/1999.7 *in* DJU de 6.10.2000, p. 529.

3) Orientação Jurisprudencial n.15, SDC do TST — Sindicato. Legitimidade "ad processum". Imprescindibilidade do registro no Ministério do Trabalho. A comprovação da legitimidade "ad processum" da entidade sindical se faz por seu registro no ór-gão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

4) Orientação Jurisprudencial n. 13, SDC, TST — Legitimação da entidade sindical. Assembléia deliberativa. Quorum de validade. art. 612 da CLT: Mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, subordina-se a validade da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses à observância do *quorum* estabelecido no art. 612, da CLT.

5) Orientação Jurisprudencial n. 17, SDC, TST — Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade de sua extensão a não associados. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não-sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

6) Orientação Jurisprudencial n. 21, SDC, TST — Ilegitimidade *ad causam* do sindicato. Ausência de indicação do total de associados da entidade sindical. Insuficiência de *quorum* (art. 612, da CLT).

7) Orientação Jurisprudencial n. 22, SDC, TST — Correspondência entre as atividades exercidas pelos setores profissional e econômico envolvidos no conflito. Necessidade.

8) Orientação Jurisprudencial n. 23, SDC, TST — Legitimidade *ad causam* sindicato representativo de segmento profissional ou patronal. Impossibilidade. A representação sindical abrange toda a categoria, não comportando separação fundada na maior ou menor dimensão de cada ramo ou empresa.

9) Orientação Jurisprudencial n. 04, SDC, TST — Disputa por titularidade de representação. Incompetência da Justiça do Trabalho. A disputa intersindical pela representatividade de certa categoria refoge ao âmbito da competência material da Justiça do Trabalho.

Art. 858. A representação será apresentada em tantas vias quantos forem os reclamados e deverá conter:

a) designação e qualificação dos reclamantes e dos reclamados e a natureza do estabelecimento ou do serviço;

b) os motivos do dissídio e as bases da conciliação.

Art. 859. A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembléia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 (dois terços) dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 (dois terços) dos presentes.

NOTA

1) *A representação no dissídio coletivo equivale à petição inicial no processo comum. Deve ter tantas vias quantos forem os reclamados ou suscitados. O que acontece, com mais freqüência, é um sindicato de empregados propor dissídio coletivo contra outro sindicato patronal. Como já vimos, anteriormente, a petição é dirigida ao presidente do Tribunal Regional do Trabalho e assinada pelo representante do sindicato que, de ordinário, é o seu próprio presidente. Nessa representação deve o sindicato expor suas pretensões e justificá-las. Ao mesmo tempo, cabe-lhe indicar as bases da conciliação. É imprescindível a juntada de cópia autenticada da ata da assembléia geral que autorizou a suscitação do dissídio coletivo e da prova de que houve a tentativa de conciliação a que alude o art. 616, § 4º, desta Consolidação.*

2) *Em nota ao art. 856, já nos referimos à assembléia a que fica subordinada a representação para instauração da instância do dissídio coletivo. Repetimos que a votação tem de ser secreta. A desobediência a essa prescrição acarreta a anulação do processo.*

3) *Em se tratando de dissídio coletivo de natureza jurídica, não se faz mister a prévia negociação coletiva. É indispensável, porém, a autorização — dada pela assembléia — à diretoria da entidade sindical para ajuizar tal dissídio.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Or. Jurisprudencial n.32 da SDC do TST. Reivindicações da categoria. Fundamentação das cláusulas. Necessidade. Aplicação do PN 37 do TST. É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria conforme orientação do item VI, letra "e, da IN 04/93.

1.1) Consoante a Orientação Jurisprudencial n. 24, da c. SDC, não é suficiente, para efeito de atendimento da exigência de negociação coletiva prévia e efetiva, a realização de uma única mesa-redonda perante a DRT. TST, SDC, RODC 23.313/2002-900-08-00.6, *in* DJU de 8.11.02, p. 558.

2) Orientação Jurisprudencial n. 14 da SDC. Sindicato. Base territorial excedente de um município. Obrigatoriedade da realização de múltiplas assembléias. Se a base territorial do sindicato representativo da categoria abrange mais de um município, a realização de assembléia deliberativa em apenas um deles inviabiliza a manifestação de vontade da totalidade dos trabalhadores envolvidos na controvérsia, pelo que conduz à insuficiência de *quorum* deliberativo, exceto quando particularizado o conflito.

3) Irregularidade na Asembléia-Geral. A assembléia-geral de sindicato obreiro de âmbito estadual não pode ser realizada apenas na Capital do Estado. Preliminar de extinção do processo sem julgamento do mérito. TST, SDC, RO-DC-682.971, *in* DJU de 20.6.97, p. 28737.

4) Ausência de negociação. Constitui requisito essencial para a admissibilidade da instauração do dissídio coletivo a comprovação nos autos de que, antes de solicitar a mediação do órgão administrativo do Ministério do Trabalho, o Sindicato-suscitante tenha exaurido todas as tentativas de negociação direta com o Sindicato-suscitado. TST, SDC, RO-DC- 400.350/97.6, *in* DJU de 6.11.98, p. 427.

5) Excedente de um Município. Assembléia-geral. Insuficiência de *quorum.* A reiterada orientação jurisprudencial desta Eg. Seção Especializada em Dissídios Coletivos se verifica no sentido de que, sendo a base territorial do Sindicato representativo da categoria abrangente de mais de um Município, a realização de assembléia deliberativa apenas na sede da referida entidade sindical inviabiliza a manifestação de vontade da totalidade dos trabalhadores envolvidos na controvérsia, conduzindo à insuficiência de *quorum* deliberativo, exceto quando particularizado o conflito. TST, SDC, RO-DC- 468.040/98.7, *in* DJU de 6.11.98, p. 437.

6) Não havendo como se distinguir associados de não-associados, nem como certificar a presença dos trabalhadores de todos os municípios abrangidos pela base territorial do sindicato suscitante, pois as assinaturas constantes da lista de presença da AGE não podem ser identificadas, tampouco a que entidade pertence o signatário, torna-se impossível a verificação da representatividade do sindicato para o presente dissídio coletivo, pois não há como afirmar que a assembléia traduziu a vontade da categoria profissional, impossibilitando a constatação da legitimidade do sindicato profissional para o estabelecimento da respectiva pauta de negociação. Processo extinto sem julgamento do mérito por ausência de legitimidade do sindicato suscitante. TST, SDC, RODC 740.599/2001.0, *in* DJU de 15.2.02, p. 347.

SEÇÃO II

Da Conciliação e do Julgamento

Art. 860. Recebida e protocolada a representação, e estando na devida forma, o presidente do Tribunal designará a audiência de conciliação, dentro do prazo de dez dias, determinando a notificação dos dissidentes, com observância do disposto no art. 841.

Parágrafo único. Quando a instância for instaurada *ex officio*, a audiência deverá ser realizada dentro do prazo mais breve possível, após o reconhecimento do dissídio.

Art. 861. É facultado ao empregador fazer-se representar na audiência pelo gerente, ou por qualquer outro preposto que tenha conhecimento do dissídio, e por cujas declarações será sempre responsável.

Art. 862. Na audiência designada, comparecendo ambas as partes ou seus representantes, o presidente do Tribunal as convidará para se pronunciarem sobre as bases da conciliação. Caso não sejam aceitas as bases propostas, o presidente submeterá aos interessados a solução que lhe pareça capaz de resolver o dissídio.

Art. 863. Havendo acordo, o presidente o submeterá à homologação do Tribunal na primeira sessão.

Art. 864. Não havendo acordo, ou não comparecendo ambas as partes ou uma delas, o presidente submeterá o processo a julgamento, depois de realizadas as diligências que entender necessárias e ouvida a Procuradoria.

NOTA

1) *A notificação das partes dissidentes — diz o art. 860 — deve obedecer ao prescrito no art. 841, isto é, ser feita por registro postal com franquia. Em se tratando de dissídio instaurado "ex officio", deve o processo ter a tramitação mais rápida possível. Assim se tem de fazer porque essa forma de instauração da instância já revela a existência de situação inquietante e capaz de trazer sérios danos à vida da comunidade. Se o dissídio tiver como palco Município diferente daquele em que se encontra o Tribunal, a presidência deste poderá atribuir à Vara do Trabalho ou ao Juízo local o encargo de promover a conciliação entre as partes. O mesmo ocorre nos dissídios de competência do Tribunal Superior do Trabalho, quando aquele encargo é confiado à presidência do Tribunal Regional. Não são as partes obrigadas a comparecer à audiência de conciliação. Se comparecerem e entrarem em acordo, este terá de ser homologado pelo Pleno do Tribunal Regional, na primeira sessão seguinte.*

1.1) *Sentença normativa é proferida em processo de dissídio coletivo. É um ato-regra por conter normas gerais, impessoais e abstratas. Na dicção de* Carnelutti*, tem ela espírito de lei e corpo de sentença e, em nosso ordenamento jurídico, ainda é fonte de direitos e obrigações. Para empregados e empregadores de uma dada base territorial, vinculados à idêntica atividade econômica, tem a sentença normativa força de lei. Essa sentença é: a) modificativa, porque altera relações jurídicas preexistentes, notadamente as que tiverem natureza salarial; b) constitutiva porque cria novas condições de trabalho; e c) declaratória de direitos e obrigações, como, aliás, ocorre com as demais sentenças. Não é um título executivo judicial, uma vez que se cinge a estabelecer normas gerais e abstratas como se fora uma lei.*

2) *Consoante o art. 860, o presidente do Tribunal só designa a audiência de conciliação depois de verificar que a petição preenche os requisitos legais. Daí a conclusão de que, nessa oportunidade, o presidente do Tribunal pode ordenar o arquivamento da representação, se apresentar defeitos e vícios insanáveis ou determinar, em prazo que fixar, o atendimento pleno das exigências legais.*

3) *Estamos em que o Tribunal Regional do Trabalho tem a faculdade de recusar homologação a acordo que considere lesivo aos interesses da categoria profissional ou contrário às normas legais imperativas que tutelam o trabalho.*

4) *Nos dissídios coletivos em que seja parte a empresa, o dono desta pode fazer-se representar por seu gerente ou por outro preposto, desde que munido de poderes para decidir em seu próprio nome, obrigando-o por seus pronunciamentos.*

*A Lei n. 10.162, de 14.2.01 (*in *DOU de 16.2.01, p. 2) alterou substancialmente a Lei n. 8.542/92.*

Essa Lei contém disposições atinentes ao processo de dissídio coletivo que, em seguida, serão analisadas.

A primeira delas — § 1º do art. 2º — estabelece ser "nula de pleno direito qualquer estipulação de reajuste ou correção monetária de periodicidade inferior a um ano".

Sem embargo da baixa taxa de inflação no crepúsculo de 1997, é reconhecido, "contrario sensul", o direito de os trabalhadores reivindicarem a correção monetária de sua remuneração, desde que a periodicidade não seja inferior a um ano. Contraditoriamente, no art. 6º, a Unidade Fiscal de Referência — UFIR — é reajustável a cada seis meses ...

O Índice de Preços ao Consumidor — IPCr — usado pela Justiça do Trabalho na atualização dos salários, era calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE.

Mas, a partir de 1º de julho de 1995, por determinação do art. 8º da Lei n. 10.192/01, o IBGE deixou de calcular e publicar o IPCr.

Assim, "os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva" .

Só depois de frustrada essa negociação, promovida diretamente pelas partes ou por intermédio de mediador, é que se admite o ajuizamento da ação de dissídio coletivo.

O Tribunal Superior do Trabalho vem, sistematicamente, declarando carecedor dessa ação o sindicato profissional que não fizer a prova de prévia negociação de um acordo. Escusado dizer que essa prova se faz, sobretudo, mediante ata de reunião assinada pelas partes.

É válida a prova de que a outra parte negou qualquer negociação ou mediação.

Quando do ajuizamento da ação em apreço, têm as partes (o suscitante na instauração da instância e o suscitado, na sua defesa) de apresentar, fundamentadamente, suas propostas finais, que serão objeto de conciliação ou deliberação do Tribunal, na sentença normativa.

É também obrigatória a tentativa de conciliação no dissídio coletivo e, nessa oportunidade, o Presidente do Tribunal está impedido de elaborar propostas, com a finalidade de pôr termo ao conflito, que não considerem aquelas propostas finais das partes.

O § 1º, do art. 12, da Lei n. 10.192/01, é sobremodo importante para o tema aqui sob estudo. Seu texto é o seguinte:

"A decisão que puser fim ao dissídio será fundamentada, sob pena de nulidade, deverá traduzir, em seu conjunto, a justa composição do conflito de interesse das partes e guardar adequação com o interesse da coletividade".

A fundamentação da sentença normativa já era uma exigência constitucional ("todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei, se o interesse público o exigir, limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados ou somente a estes" (inciso IX do art. 92 da CF, de 1988).

Fundamentar uma sentença é analisar as questões de fato e de direito (art. 458, II, do CPC, de 1973). É requisito essencial da sentença que dimana do Código de Processo Civil aplicável, de há muito, ao processo do trabalho, seja ele individual ou coletivo.

A norma encerrada no § 1º, do art. 12 da Lei n. 10.192/01 MP, tem o pecado de ser um tanto vaga. De fato, ao dizer que a sentença normativa deve conduzir a uma "justa composição do conflito de interesses das partes", coloca o seu aplicador, ou intérprete, diante de uma dificuldade, qual seja a de escolher uma das numerosas definições do que seja o justo, na espécie.

Mais inseguro fica o aplicador dessa disposição ao averiguar, num processo de dissídio coletivo, o que vem a ser "o interesse da coletividade", pois, só assim estará apto a pô-lo em adequação à composição dos interesses conflitantes de patrões e empregados.

Mas, que é, precisamente, interesse da coletividade?

Responder à indagação dizendo que se trata de interesse de todos os membros da sociedade, não nos ajuda em nada, eis que tal interesse varia, no curso do tempo, em cada lugar do território nacional.

O certo é que a capacidade de as empresas atenderem as reivindicações dos seus trabalhadores é fortemente condicionada pelo encarniçamento da concorrência resultante da abertura dos nossos portos e da globalização da economia.

Nesse mecanismo de atualização salarial estão em jogo o emprego dos trabalhadores e a sobrevivência das empresas.

Nas revisões salariais por ocasião da data-base, o que acontece anualmente, podem ser deduzidas as antecipações concedidas no período anterior (§ 1º, do art. 13 da Lei n. 10.192/01).

Não se consideram antecipações salariais aqueles aumentos derivados de promoção ou da mudança de condição de aprendiz.

Consoante o art. 12 daquele mesmo diploma legal, as partes, no ajuizamento do dissídio coletivo, deverão apresentar fundamentadamente, suas propostas finais que serão objeto de conciliação ou deliberação do Tribunal, na sentença normativa.

Se o Tribunal do Trabalho conceder aumento salarial a título de produtividade, tem de revelar os indicadores objetivos de que se socorreu (§ 2º, do art. 13 da Lei n. 10.192/01).

Não esclarece a norma de que produtividade se trata, se do trabalho, se do equipamento, se da matéria-prima.

Acreditamos que o preceito se reporte à produtividade do trabalho.

No caso de dissídio coletivo proposto contra uma única empresa, não será difícil cumprir essa disposição legal. Rápido estudo da sua produção no período e compará-la com o anterior, teremos o índice revelador da produtividade na data-base. É claro que essa constatação terá validade se, no mesmo lapso de tempo, não houve qualquer alteração — para melhor, é bem entendido — na maquinaria da empresa.

O caso muda de figura se o processo de dissídio coletivo implicar toda uma categoria econômica.

Nesse universo empresarial, encontraremos, com certeza, estabelecimentos com elevado índice de produtividade e, outros, sem qualquer progresso nesse particular.

A nosso ver, não será justo fixar-se um índice de produtividade para o segmento econômico como um todo e aplicá-lo na sentença normativa.

V., ainda, item 9 do art. 856.

5) *A empresa que alegar incapacidade econômica, na ação de cumprimento, poderá obter sua exclusão do processo ou nível de reajuste compatível com suas possibilidades.*

6) *O acordo corresponde a uma sentença irrecorrível para as partes dissidentes.*

O representante do Ministério Público do Trabalho poderá interpor recurso se ocorrer violação à lei.

7) *A Lei Complementar n.103, de 14.7.2000, autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir, mediante Lei de iniciativa do Poder Executivo local, o piso salarial de que trata o inciso V, do art. 7º da CF, "para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho". Essa autorização não é exercitável: a) no segundo semestre do ano da eleição de Governador dos Estados e do Distrito Federal e de deputados estaduais; b) em relação a servidores municipais. Deriva dessa Lei Complementar que o piso salarial criado por lei não se sobrepõe aquele anteriormente estabelecido por acordo ou convenção coletiva de trabalho. Decorre, ainda, desse diploma legal, ser vedado à Justiça do Trabalho, por meio de sentença normativa, criar piso salarial. A nosso ver, é inconstitucional o § 2º do art. 1º da citada Lei Complementar por permitir que se estenda, ao empregado doméstico, o piso salarial, o que é recusado pelo parágrafo único do art.7º da CF.*

O Supremo Tribunal Federal já decidiu ser inconstitucional o estabelecimento de piso salarial vinculado ao salário mínimo.

V. item 2.3 do art. 856.

O TST, por seu turno, vem decidindo que a contribuição confederativa e a taxa assistencial não podem ser reguladas por sentença normativa ou pacto coletivo. Afigura-se-nos incensurável essa diretriz da jurisprudência. As duas contribuições são estranhas às condições de trabalho e só estas se incluem na esfera do poder normativo da Justiça do Trabalho e na dos pactos coletivos.

8) *Dispõe o art. 10, da Lei n.10.192/01, que os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.*

O art. 13 do mesmo diploma legal veda, em sentença normativa ou pacto coletivo, a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços. Todavia, tem o TST concedido abono de valor variável, que vai do salário mínimo ao salário contratual, em substituição a reajuste salarial e produtividade (v. processo RODC 584.782/1999.5, da SDC, do TST, in DJU de 30.3.01, p. 510).

A deliberação do Tribunal, na sentença normativa, terá como fundamento as propostas finais apresentadas, obrigatoriamente, pelas partes, quando do ajuizamento do dissídio coletivo (art. 12, "caput", da Lei n. 10.192/01).

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 277, do TST — As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.

2) Or. Jurisprudencial n. 6 da SDC do TST. Dissídio coletivo.Natureza jurídica.Imprescindibilidade de realização de assembléia de trabalhadores e negociação prévia. O dissídio coletivo de natureza jurídica não prescinde de autorização da categoria, reunida em assembléia, para legitimar o sindicato próprio, nem da etapa negocial prévia para buscar solução de consenso.

2.1) Orientação Jurisprudencial 2 da SDC. Acordo homologado. Extensão a partes não subscreventes. Inviabilidade. É inviável aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto se observado o procedimento previsto no art. 856 e seguintes da CLT.

3) A E. SDC desta Corte firmou jurisprudência no sentido de que as cláusulas coletivas que estabeleçam contribuições em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito assegurado pela Constituição Federal de livre associação e sindicalização e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados. TST, SDC, ROAA 360.044/1997.5, *in* DJU de 30.3.2001, p. 509.

4) Dissídio coletivo. Contribuição Confederativa. Indevida a inclusão de cláusula de contribuição confederativa em sentença normativa ou acordo em dissídio coletivo. A matéria não diz respeito às relações entre empregadores e empregados. Ausente a lista dos presentes à assembléia geral que autorizou a contribuição, não é possível reconhecer-se autorizada ou legitimada a pretensão do suscitante. Recurso ordinário conhecido e provido para excluir da decisão regional a aludida cláusula. TST, SDC, RO-DC-153.723/94.1, *in* DJU 4.8.95, p. 22.815.

5) Dissídio coletivo. Assembléia geral. *Quorum* ínfimo. O número ínfimo de empregados participantes da Assembléia Geral em face da quantidade de entidades sindicais econômicas suscitadas, não confere representatividade ao sindicato suscitante para propositura de dissídio coletivo. Processo extinto, sem julgamento do mérito, a teor do inciso IV, do art. 267, do Código de Processo Civil c/c. a Instrução Normativa n. 4/93, do Tribunal Superior do Trabalho. TST, SDC, RO-DC-208604/95.5 *in* DJU 3.5.96, p. 14.175.

6) Dissídio coletivo. Acordo extrajudicial. Extinção do processo. A celebração de acordo extrajudicial entre as partes, já levado a registro na Delegacia Regional do Trabalho, acarreta a extinção do processo, sem julgamento do mérito, por falta de interesse processual (art. 267, IV, do Código de Processo Civil). TST, SDC, RO-DC-97.457/93.0, *in* DJU 27.10.94, p. 29.269.

7) Categoria diferenciada. Pertencendo o reclamante à categoria diferenciada por definição legal, no caso a de motorista e, portanto, não se integrando na categoria do empregador, são aplicáveis os benefícios das condições de trabalho relativas à atividade diferenciada, mesmo que a empresa não tenha feito parte de instrumento coletivo. TST, 4ª T., RR- 239.448/96.1, *in* DJU 7.6.96, p. 20.221.

8) Carta-Compromisso. Validade. O acordo representado pela Carta-Compromisso firmado pelo sindicato se comprometendo a não-ajuizar reclamação ou desistir das ações ajuizadas na qualidade de substituto processual para reclamar reajusta-

mentos salariais, constitui ato jurídico perfeito e acabado que não pode ser desconsiderado pelas partes. TST, SDC, E-RR-64.512/92.1, *in* Rev. LTr 60-09/1214 (setembro de 1996).

Art. 865. Sempre que, no decorrer do dissídio, houver ameaça de perturbação da ordem, o presidente requisitará à autoridade competente as providências que se tornarem necessárias.

Art. 866. Quando o dissídio ocorrer fora da sede do Tribunal, poderá o presidente, se julgar conveniente, delegar à autoridade local as atribuições de que tratam os arts. 860 e 862. Nesse caso, não havendo conciliação, a autoridade delegada encaminhará o processo ao Tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente.

Art. 867. Da decisão do Tribunal serão notificadas as partes, ou seus representantes, em registrado postal, com franquia, fazendo-se outrossim, a sua publicação no jornal oficial para ciência dos demais interessados.

O "caput" deste artigo foi derrogado pelo § 4º, do art. 7º da Lei n. 7.701, de 21.12.89, *verbis*: "Publicado o acórdão, quando as partes serão consideradas intimadas, seguir-se-á o procedimento recursal como previsto em lei, com a intimação pessoal do Ministério Público, por qualquer dos seus procuradores."

Parágrafo único. A sentença normativa vigorará:

a) a partir da data de sua publicação, quando ajuizado o dissídio após o prazo do art. 616, § 3º, ou, quando não existir acordo, convenção ou sentença normativa em vigor, na data do ajuizamento;

b) a partir do dia imediato ao termo final de vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando ajuizado o dissídio no prazo do art. 616, § 3º.

NOTA

1) *O parágrafo único, do art. 867, foi acrescentado pelo Dec.-lei n. 424, de 24 de janeiro de 1969.*

2) *O texto do art. 865 é de uma obscuridade lamentável. Onde está a ordem ameaçada: no Tribunal ou nas empresas ou nas ruas? No dispositivo é dito que "no decorrer do dissídio coletivo", se houver ameaça de perturbação da ordem, o presidente do Tribunal requisitará à autoridade policial as providências que julgar necessárias à preservação da ordem. Em que sentido foi usada a expressão "dissídio coletivo"? No de processo ou no de conflito coletivo? Se no de processo, o dispositivo é flagrantemente dispensável, pois, em qualquer caso, cabe sempre ao presidente do Tribunal providenciar para que os trabalhos tenham transcurso normal; se no de conflito coletivo ou greve, trata-se de matéria que escapa à competência do juiz por caber à autoridade policial (ou militar, conforme o caso) defender a ordem pública.*

2.1) *O § 6º, do art. 7º da Lei n. 7.701, de 21.12.88, modificou em parte o parágrafo único do artigo sob comento. Estabelece que a sentença normativa poderá ser objeto de cumprimento a partir do 20º dia subseqüente ao do julgamento, fundada no acórdão ou na certidão de julgamento, salvo se concedido efeito suspensivo pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.*

A Lei n. 10.192, de 14.2.01, autoriza a parte a solicitar, diretamente, ao Presidente do TST, o efeito suspensivo ao recurso interposto contra a sentença normativa proferida em processo de dissídio coletivo. O pedido deve ser instruído com cópias do acórdão e do recurso ordinário e prova da sua tempestividade.

2.2) *Para empregados e empregadores de uma dada base territorial, vinculados à idêntica atividade econômica, tem a sentença normativa força de lei.*

São atingidos por esse ato normativo os empregados representados pelo sindicato profissional que foi parte no processo de dissídio coletivo e obriga as empresas situadas na base territorial daquela entidade e que desenvolvam atividades econômicas em que atuam aqueles trabalhadores.

3) DISSÍDIOS COLETIVOS E ÓRGÃOS SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR

Os anais da jurisprudência dos Regionais e Tribunal Superior do Trabalho registram, com certa freqüência, decisórios relativos a conflitos coletivos dos trabalhos tendo como partes, de um lado, Federações estaduais ou nacionais de trabalhadores e, de outro, sindicatos de empregadores.

Quando a Federação se apresenta autorizada por seus sindicatos filiados para requerer a instância do dissídio coletivo, o processo, de modo geral, tem curso regular.

Quando, porém, esses organismos sindicais de grau superior ingressam em juízo desprovidos do indispensável mandato outorgado pelos sindicatos que lhe estão filiados, tornam-se partes ilegítimas e o processo tem sua marcha sustada.

O Diário da Justiça, de 18 de agosto de 1995, p. 25186, divulga o julgamento de um dissídio coletivo em que figuram como suscitante a Federação Nacional dos Portuários e, como suscitadas, as administrações dos portos marítimos e fluviais nacionais.

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho declarou-se incompetente para julgar o feito, eis que os trabalhadores portuários estão amplamente representados por sindicatos nas respectivas bases territoriais.

A ementa do acórdão, então proferido, foi a seguinte:

"A Lei de modernização dos Portos impõe a constituição, em cada porto organizado, de um órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, com a finalidade, dentre outras, de administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário-avulso. Assim como impõe a constituição do Conselho de Autoridade Portuária, sendo que os representantes dos trabalhadores portuários e portuários avulsos deverão ser indicados por seus sindicatos. Vale dizer, a Lei

n. 8.630/93 criou um tipo de organização do trabalho que pressupõe, iniludivelmente, a participação dos sindicatos profissionais e econômicos nos portos organizados. Incompetência originária do TST (arts. 857 da CLT; § 2º, inciso I, letra "a" da Lei n. 7.701/88 e Lei n. 8.630/93) para julgar o dissídio coletivo."

A conjuntura econômica dos nossos dias fez nascer saudável competição entre as várias administrações portuárias.

Cada uma delas procura atrair navios e cargas oferecendo preços de seus serviços mais baixos e atuando com maior eficiência na movimentação de mercadorias, o que, como é óbvio, dá origem a particulares condições de trabalho em cada porto.

A iniciativa da Federação dos Portuários parece que exprime compreensível esforço para que os trabalhadores portuários, em todo o litoral brasileiro, fiquem submetidos às mesmas condições de trabalho.

Como assinalamos há pouco, os tempos atuais apontam outro rumo para o trabalho portuário.

4) DA POLÍTICA SALARIAL — NOVA LEI

A expressão política salarial pode ser usada em dois sentidos:

a) conjunto de providências dos Poderes Executivo e Legislativo traçando as diretrizes que, no setor privado, têm de ser respeitadas com vistas a uma escala salarial ou aos reajustes dos salários;

b) a outra acepção é a de indicar os critérios que, numa empresa, são adotados para remunerar os serviços que lhe são prestados.

Aqui, faremos apenas, o enfoque da política oficial sobre salários.

4.1 *— Breve retrospecto do que se realizou, nesse particular, em nosso país, põe de manifesto a conexão entre a evolução da inflação e a dos reajustes salariais.*

Na década de 50, inexistia no país qualquer mecanismo oficial para revelar índice do custo de vida ou da erosão da moeda. Os Tribunais do Trabalho — de todo o país serviam-se de dados fornecidos por organismos particulares, municipais ou estaduais para estabelecer os percentuais dos aumentos normativos de salários.

Esta era a situação quando explodiu o movimento revolucionário de 31 de março de 1964. A partir daí, o Estado passou a intervir, sem qualquer reserva, na questão.

É certo, também, que, então, a inflação já atingira patamares preocupantes.

Órgãos oficiais indicavam as taxas da inflação e que correspondiam ao aumento do custo de vida.

A Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965, no art. 2º, veio dispor que as sentenças, nos processos de dissídio coletivo, deveriam tomar por base o índice resultante da reconstituição do salário real médio da categoria nos últimos 24 meses. Um ano depois, o Dec.-lei n. 15, de 29 de julho de 1966, acentuou a intervenção oficial nos conflitos coletivos do trabalho.

O art. 1º desse diploma legal autorizou o Poder Executivo a publicar mensalmente os índices para reconstituição do salário real e isto — como se declarou nos considerando do Decreto-lei — para uniformizar os reajustes salariais em todo o território nacional.

Escusado dizer que, na época, os reajustes salariais se efetuavam anualmente.

Em seguida, tivemos a Lei n. 6.147, de 29 de novembro de 1974, que conservou o ponto básico da lei anterior: cabia ao Poder Público fixar os índices de reajustamento salarial.

A partir dessa data, a espiral inflacionária se acelerou e, na prática, todas as empresas concediam a seus empregados antecipações salariais para serem compensadas na data-base.

A Lei n. 6.708, de 30 de outubro de 1979, conservou o controle estatal da variação nacional do Índice dos Preços ao Consumidor, mas trouxe uma inovação: os salários foram divididos por faixas e cada uma delas tinha percentual de reajuste diferente, mas cumulativo.

Para não nos alongarmos em demasia, frisaremos que, à medida que a inflação crescia, o engenho dos nossos homens públicos concebia novas fórmulas: aumentos semestrais, aumentos automáticos a partir de determinado percentual (o famoso "gatilho") e assim chegamos à Lei n. 7.788, de 3 de junho de 1989, já na vigência da Constituição Federal promulgada a 5 de outubro de 1988 e dentro da Nova República (nova, talvez, porque trouxe em sua esteira novas deformações do poder).

Pressionado pela insatisfação dos trabalhadores com a política salarial que determinava reajustes muito depois do crescimento dos preços, o Legislativo — na Lei n. 7.788 dispôs que remunerações, até três salários mínimos, seriam reajustadas mensalmente pelo Índice dos Preços ao Consumidor; remuneração até 20 salários mínimos — o reajuste seria trimestral e acima desse limite, a revisão salarial seria discutida livremente em negociação entre patrões e empregados.

Estatuía o art. 7º dessa lei: "em qualquer circunstância, não se dará efeito suspensivo aos recursos interpostos em processo de dissídio coletivo". Esta norma, em sua essência, não se distinguia da regra encerrada no § 3º do art. 6º da Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965: "O provimento do recurso não importará na restituição dos salários ou vantagens pagos, em execução do julgado".

Combinando-se o preceito com o art. 899 consolidado (Os recursos... terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título...), deduz-se que o acórdão do Tribunal Regional prolatado em processo de dissídio coletivo era exigível logo após a sua publicação, em audiência ou não, conforme o caso.

Posteriormente, o Dec.-lei n. 424, de 21 de janeiro de 1969, veio dizer que a sentença normativa vigorava a partir da data da sua publicação, o que significa dizer que, in casu*, o recurso seria sempre recebido com efeito devolutivo.*

A exigibilidade imediata da sentença normativa, logo após sua publicação em audiência, ou não, im-

portava — mesmo no regime constitucional anterior — em afronta ao princípio do duplo grau de jurisdição.

O pagamento da majoração salarial e a garantia de não haver devolução do recebido a maior, na hipótese do provimento do recurso interposto pela empresa, significava — como ainda significa — o pleno cumprimento da sentença, independentemente do processo executório. Era o que de fato acontecia, eis que o julgamento do apelo da empresa se verificava, de regra, cerca de um ano após, quando já era atingida a data-base, termo inicial do período fixado em lei ou no próprio decisório em que se reabriam as discussões para novo reajuste salarial. Como logo mais iremos ressaltar, essa situação perdura até os dias atuais.

Passemos ao exame da Lei n. 8.030, de 12 de abril de 1990, promulgada no curso do mui conhecido Plano Collor.

Assentou, em seu art. 2º, que a partir do dia 15 de abril de 1990, o Ministro da Economia, no primeiro dia útil após o dia 15 de cada mês, informaria a "meta para o percentual de variação média dos preços durante os trinta dias contados do primeiro dia do mês em curso. Estabeleceu, outrossim, que caberia ao IBGE fazer o cálculo de índices de preços apropriados à medição da variação média dos preços relativa aos períodos correspondentes à meta" por nós mencionada há pouco.

Panglossianamente, a titular do Ministério da Economia deixou de indicar o percentual de reajuste mínimo mensal dos salários, por entender que a inflação era igual a zero.

Registra-se, no art. 3º da Lei n. 8.030, que aumentos salariais além do mínimo fixado pelo Ministério da Economia não seriam considerados pela autoridade competente na mudança dos preços.

A mesma Lei n. 8.030 decidiu que o salário mínimo seria reajustado toda vez que a variação acumulada dos reajustes mensais fosse inferior à dos preços de uma cesta de produtos. Acrescentou que em junho do mesmo ano, a variação do salário mínimo seria enriquecida de 5% a partir de agosto, ainda de 1990, 6,09% por bimestre.

4.2 — *O art. 14 da lei em foco revogou a Lei n. 7.788, de 3 de junho de 1989. E como esta última derrogara a Lei n. 7.701, de 21 de dezembro de 1988, no ponto que autorizava o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho a suspender por 120 dias a execução de acórdão proferido em processo de dissídio coletivo — as sentenças normativas passaram a ser exigíveis na data de sua publicação, uma vez que os recursos que as atacassem só seriam recebidos com efeito devolutivo.*

Em face dessa situação, as empresas e seus sindicatos se viram na contingência de recorrer às medidas cautelares inominadas (art. 798 do CPC) para postular a suspensão da execução das supracitadas sentenças. Nos casos em que ficavam demonstrados o "periculum in mora" e o "fumus boni juris", o TST concedeu a medida e, noutros casos, não.

4.3 — *Pouco mais de dois meses após a edição da Lei n. 8.030, o Congresso Nacional alterou uma Medida Provisória sobre salários e converteu-a na Lei n. 8.073, de 30.7.90. O Presidente da República vetou todos os seus artigos, menos um — o 3º — que dizia ser facultado ao sindicato ser substituto processual dos integrantes da categoria.*

A partir daí, a questão salarial foi tratada pelas Medidas Provisórias ns. 193, 199, 211, 219, 234, 256, 273 e 292, respectivamente, de 25.6.90, 26.7.90, 24.8.90, 4.9.90, 26.6.90, 29.10.90, 28.11.90 e 3.1.91.

As últimas Medidas Provisórias para pôr fim à celeuma acerca da reposição salarial referente aos meses de janeiro e fevereiro de 1990, criaram o Fator de Recomposição Salarial — FRS como unidade de valor para o cálculo do salário efetivo.

Competia ao Ministério da Economia divulgar, no primeiro dia útil de cada mês, tabela atualizada dos valores do FRS, tomando por base o valor estimado do IPC referente aos meses que ainda não tinham sido calculados. A Medida Provisória dizia, ainda, que o FRS seria extinto a 1.8.90.

Acreditava a equipe econômica do Governo que, até essa data, estaria controlada a inflação e, a partir daí, os salários seriam negociados livremente.

Essa crença foi desmentida pela realidade.

Sobreveio a Medida Provisória n. 295, de 31 de janeiro de 1991, cujo ponto mais sugestivo era a unificação de todas as datas-base, para reajustes coletivos salariais, em 1º de julho. A medida, por todos os títulos estapafúrdia, não só era inconstitucional porque se propunha a modificar o tempo de eficácia de pactos coletivos e de sentenças normativas ainda em vigor, como também dissentia dos bons propósitos de sadia política social. Iria preparar o terreno para um conflito coletivo do trabalho de âmbito nacional envolvendo, num mesmo instante, todas as categorias econômicas e profissionais do País.

Essa Medida Provisória converteu-se na Lei n. 8.178, de 1º de março de 1991.

Seus pontos de maior relevo eram os seguintes:

a) *Reajustava os salários de fevereiro de 1991, excluindo do cálculo o 13º salário, o abono de férias e outras verbas.*

b) *Sem embargo desse aumento, era o empregador autorizado a fazer novos ajustes salariais.*

c) *No período de 1º de março a 31 de agosto de 1991, a política salarial consistia na concessão de abonos de valor variável. Em nosso entendimento, essa medida não criou qualquer óbice ao ajuizamento de processos de dissídio coletivo. Se esse fosse o objetivo da Lei, estaria violando o inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal: a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. A par disso, estaria limitando o poder normativo da Justiça do Trabalho assegurado pelo art. 114 da Lei Maior.*

Eis, em apertada síntese, os pontos mais destacadas da Lei n. 8.178, de 1º de março de 1991.

Antes de prosseguir no exame do processo evolutivo da política salarial adotada por nosso País nas últimas décadas, fazemos breve pausa para tecer algumas considerações de ordem geral e, de certa maneira, retrospectivas.

Estamos de tal modo acostumados, há décadas, com os atos intervencionistas do Poder Público nas relações privadas com valoração jurídica, que não nos

inclinamos, sequer, a advertir o Legislativo de que as sucessivas leis salariais afrontam os princípios basilares da livre iniciativa e — por que não? — até do direito de propriedade.

Não tomamos ciência de qualquer protesto, na imprensa ou nos círculos especializados, contra essa série de leis salariais que convulsiona a economia e torna mais instáveis as relações entre patrões e empregados. Está em moda, agora, falar-se em neocapitalismo, mas as regras do jogo econômico impostas à Nação se inspiram em outro ideário.

Não queremos ser acusados de nutrir hostilidade à concessão de vantagens e benefícios aos assalariados. Seria uma incoerência imperdoável da nossa parte, pois sempre nos manifestamos a favor de soluções que tragam mais bem-estar aos empregados. Todavia, é tempo de os nossos legisladores compreenderem que o melhor caminho para chegarmos rapidamente à meta, representada pela real dignificação da pessoa humana, do trabalhador, não é o paternalismo estatal que, embora praticado sem restrições há mais de meio século em nosso País, não apresentou resultados positivos. Corrobora o que acabamos de afirmar, o desenvolvimento humano e econômico das nações que não têm o mau vezo de decretar aumentos salariais por meio de lei. É tempo — repetimos — de colocarmos a legislação trabalhista em adequação ao neocapitalismo, em que o Estado fica reduzido a proporções mínimas e se aumenta o espaço em que patrões e empregados, livremente resolvem suas controvérsias.

Perdeu força o argumento de que o nosso sindicalismo é débil e que o Estado tem de tutelá-lo. Basta acompanhar as atividades das centrais sindicais e dos seus filiados em todo o território nacional para se constatar que são dotados de capacidade para, sozinhos, defender os interesses da classe operária.

A Lei n. 8.178 foi revogada pela Lei n. 8.222, de 6 de setembro de 1991, cujos pontos principais eram os seguintes:

a) A política nacional de salários se fundava na livre negociação coletiva, respeitado o princípio da irredutibilidade salarial.

A livre negociação recebeu campo mui estreito para ser exercitada e a irredutibilidade salarial é ladeável constitucionalmente por meio de um pacto coletivo (inciso VI do art. 7º da CF).

b) Dividiram-se os trabalhadores em quatro grupos de conformidade com suas datas-base.

Esse critério visava à correta aplicação da norma asseguradora de reajustes bimestrais da parcela salarial até três salários mínimos.

c) Garantia aos trabalhadores um reajuste, a cada dois meses, da parcela salarial até três salários mínimos, a título de antecipação a ser considerada na revisão salarial anual. O correspondente percentual era fixado pelo Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento, no primeiro dia útil de cada mês, não podendo ser inferior a 50% da variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor — INPC do IBGE no bimestre anterior.

O reajuste não era limitado aos salários daqueles que percebiam remuneração até três salários mínimos. Abrangia todos os trabalhadores, inclusive aquele com remuneração superior aos três mínimos. No caso, o aumento atingia apenas a parcela de valor igual a três salários mínimos.

Ficava o Ministro já nomeado com o poder de estabelecer o percentual que bem entendesse, desde que não fosse inferior a 50% do INPC do bimestre anterior. Escusado dizer que o emprego dessa medida impôs grande defasagem entre o salário e a taxa da inflação ou do custo de vida.

De notar-se que o respeito aos 50% do INPC se referia ao bimestre anterior, isto é, aos primeiro e segundo meses do quadrimestre... O arrocho salarial era de bom tamanho.

d) A partir de janeiro de 1992, inclusive, nos meses das datas-base dos quatro grupos em que se dividiram os trabalhadores, consoante o art. 2º, a parcela salarial até três salários mínimos se reajustava pela variação acumulada do INPC, no quadrimestre anterior, deduzidas as antecipações já feitas.

Percebe-se, neste passo, que o legislador quis, a partir de janeiro de 1992, melhorar um pouco as condições de vida dos trabalhadores, consentindo num reajuste automático dos salários em bases mais atraentes que aquelas utilizadas em época anterior.

Mesmo assim, os salários continuaram a crescer mais lentamente que os preços das utilidades, que o custo de vida enfim.

Até agora a ciência econômica não descobriu processo diferente para combater a inflação: reduzir o consumo (o que significa a piora das condições de vida dos assalariados) para forçar a queda dos preços.

e) As cláusulas salariais (aumentos reais, de ganhos de produtividade do trabalho, pisos salariais proporcionais à extensão e a complexidade do trabalho) assim como as demais condições de trabalho fixadas em contratos, convenções e acordos coletivos de trabalho, laudos arbitrais e sentenças normativas teriam de considerar, dentre outros fatores, a produtividade e a lucratividade do setor ou da empresa.

A produtividade do trabalho numa empresa é mensurável, pois, são conhecidos os processos que levam a essa verificação. Quando se fala em produtividade de todo um setor, mergulhamos no empirismo das sugestões sem fundamento científico. Há empresas bem organizadas em que a produtividade global ou da mão-de-obra é das melhores, enquanto há outras em que a produtividade atinge níveis bem baixos devido a falhas na seleção da mão-de-obra, a equipamentos obsoletos ou má qualidade da matéria-prima.

O índice de produtividade de todo um setor poderá agravar a situação das empresas de baixa produtividade e que sejam deficitárias.

f) Os artigos 7º a 12 ocupavam-se do salário mínimo.

Chegamos, à Lei n. 8.419, de 7 de maio de 1992, dispondo sobre a nova política salarial e revogando, expressamente, a Lei n. 8.222, de 5 de setembro de 1991.

A exemplo das leis anteriores, faz a apologia da livre negociação como fundamento da política nacional de salários. Contudo, limita drasticamente a liberdade de patrões e empregados discutirem questões vinculadas à remuneração do trabalho. Só lhes restou debater reivindicações de somenos importância.

Dir-se-á que os empregadores não estavam impedidos de dar aos empregados mais do que a lei lhes dava. Impressiona o argumento. Perde, porém, toda a

consistência se atentarmos para o fato de as exigências e as vicissitudes da competição sempre acabam por arrastar todos os empresários (ou, pelo menos, sua imensa maioria) a cumprir à risca, apenas o determinado na lei.

Em suma, quanto mais as leis salariais falam, nos últimos tempos, em livre negociação, mais se restringe a liberdade de discussão dos interessados diretos na problemática salarial.

O art. 2º da Lei n. 8.419 instituiu o Índice de Reajuste do Salário Mínimo — IRSM e incumbiu o IBGE de calculá-lo e divulgá-lo, mas deu competência ao Ministro da Economia, Fazenda e Planejamento (agora, desdobrado em dois: do Planejamento e da Fazenda) para dizer qual a metodologia do cálculo acima indicado. Criou, outrossim, o Fator de Atualização Salarial — FAS — a ser utilizado nos reajustes quadrimestrais da parcela salarial até três salários mínimos. No art. 4º era oferecido o critério para a aplicação do FAS em harmonia com as várias datas-base.

Além disso, ficaram os trabalhadores com direito a antecipações salariais sobre a parcela até três salários mínimos e isto em percentual, a cargo do Ministro já nomeado, não inferior à média geométrica das variações mensais do IRSM nos dois meses anteriores à sua concessão.

Revogou, expressamente, a Lei n. 8.222 mencionada em linhas anteriores.

Com pouco mais de seis meses de vigência, a Lei n. 8.419 também foi revogada pela Lei n. 8.542, de 23.12.92.

Como se vê, a imaginação dos economistas e dos políticos é espicaçada pelo processo inflacionário que, imbatível, continua a resistir às receitas da ortodoxia ou heterodoxia econômicas. Assalariados e empresários, até agora, têm suportado sozinhos os efeitos das várias políticas anti-inflacionárias. Por seu turno, o poder público gastando o que não tem, aumenta sua dívida interna e nada faz para "desinchar" a máquina administrativa e reluta em desvencilhar-se da multidão de empresas estatais que não goza de auto-suficiência financeira e sustenta-se com recursos saídos do Tesouro Nacional, recursos que, no final das contas, saem dos bolsos de todos os brasileiros.

Os pontos mais significativos da Lei n. 8.542 eram os seguintes:

A) *Deu nova redação ao art. 76 da CLT para definir o salário mínimo como "a contraprestação mínima devida a pagar diretamente pelo empregador a todo trabalhador, por jornada normal de trabalho, capaz de satisfazer, em qualquer região do País, as suas necessidades vitais básicas e as de sua família, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social."*

Tem-se, assim, a presunção legal de que, desde então, o salário mínimo deixou de ser apenas vital, mas também familiar.

B) *Seu artigo 1º foi conservado pela nova lei salarial e, por isso, logo adiante iremos examiná-los com mais vagar.*

Aqui, nos limitamos a dizer que ele condicionou os aumentos salariais a produtividade e a lucratividade do setor ou da empresa.

C) *Manteve o IRSM para a revalorização mensal do salário mínimo e instituiu o FAS (Fator de Atualização Salarial) que resultava da multiplicação dos índices da variação acumulada do IRSM no quadrimestre anterior e o da variação do IRSM no mês imediatamente anterior do mês de referência do FAS.*

D) *Quadrimestralmente haveria o reajuste da parcela salarial até seis salários mínimos, pela aplicação FAS. Para alcançar esse benefício, foram os trabalhadores divididos em 4 grupos conforme a respectiva data-base.*

E) *Assegurou aos trabalhadores antecipações salariais sobre parcela até 6 salários mínimos, a serem fixadas pelo Ministro do Trabalho.*

F) *A lei salarial preservou o art. 8º da Lei n. 8.542 e relativa aos valores dos depósitos recursais.*

A 27 de maio de 1994 o Presidente da República sancionou a Lei n. 8.880 que não só estabeleceu as novas bases da política salarial como também criou nova moeda — o Real — e foi apresentada ao público como a viga mestra do plano que visa à estabilização da economia brasileira mediante o estancamento do processo inflacionário.

Tem esse diploma legal 44 artigos, mas, para a matéria trabalhista, reservou os seguintes: 17, 18, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 21, 32, 40.

Antes de examinar cada um desses dispositivos, temos de por em foco o art. 1º da Lei n. 8.542 que o novo diploma legal manteve de modo expresso e cuja redação é a seguinte:

"Art. 1º A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta Lei.

§ 1º As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho, integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.

§ 2º As condições de trabalho, bem como as cláu-sulas salariais, inclusive os aumentos reais, ganhos de produtividade do trabalho e pisos salariais proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho, serão fixados em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, laudo arbitral ou sentença normativa, observadas dentre outros fatores, a produtividade e a lucratividade do setor ou de empresa.

COMENTÁRIO

4.3 *— Cumpre-nos, desde logo, salientar que o princípio de irredutibilidade salarial é excepcionado pelo inciso VI do art. 7º da Constituição Federal: "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;"*

Faz algum tempo, tanto nos círculos oficiais como fora deles, fala-se muito em negociação coletiva, como se se tratasse de algo novo na doutrina e na legislação do nosso País.

Ora, mesmo nos primeiros tempos da CLT (década de 40) era freqüente patrões e empregados se reunirem para negociar as bases de um acordo coletivo.

Não há que falar, portanto, em negociação coletiva como uma novidade. O que se deseja, realmente, é que haja o recúo do Estado nas relações de trabalho a fim de dar maior espaço ao uso da negociação coletiva como um meio de prevenir ou solucionar conflitos coletivos de trabalho.

Há alguns anos, firmou-se a tese de que o regramento de um acordo ou convenção coletiva tem sua eficácia preservada até o vencimento do prazo de sua vigência. A respeito desse ponto, formou-se o consenso na doutrina e na jurisprudência.

O § 1º do artigo sob comento modificou esse entendimento ao estatuir que as cláusulas de um pacto coletivo só poderão ser alteradas ou suprimidas por um outro pacto posterior.

Estabelecendo a premissa de que teremos inflação igual a 0 (zero), diz a Lei no § 4º, reza que aumentos reais de salários, ganhos de produtividade do trabalho e pisos salariais poderão ser objeto de contrato, acordo, convenção coletiva de trabalho, laudo arbitral ou sentença normativa, terão de observar "dentre outros fatores" a produtividade e a lucratividade do setor ou da empresa".

Deixemos de lado todos os institutos acima referidos e detenhâmo-nos, apenas, na sentença normativa.

Duas serão as dificuldades que os Juízes terão de vencer. A primeira consiste na averiguação do que seja o lucro de uma empresa, pois, a lei é silenciosa acerca desse ponto. Parece-nos que o lucro de uma empresa para os efeitos da lei sob exame deva ser aquele registrado na declaração do imposto de renda.

A segunda dificuldade se consubstancia na investigação sobre a lucratividade de um setor. Ao que saibamos, inexiste pesquisa idônea revelando a lucratividade de cada setor da economia brasileira.

Mesmo que se venha a informar tal coisa, temos de assinalar que é praticamente impossível terem lucro todas as empresas de um segmento econômico; algumas delas devem operar no "vermelho" e obrigá-las a pagar um "plus" salarial a título de lucratividade, não deixa de ser um despropósito.

Consoante a Lei n. 10.192, de 14.2.01, a Justiça do Trabalho está impedida de decretar aumentos salariais que reflitam a inflação passada. A partir deste ponto, analisamos os artigos da Lei n. 8.880 que versam matéria salarial.

"Art. 17. A partir da primeira emissão do Real, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE — calculará e divulgará, até o último dia útil de cada mês, o Índice de Preços ao Consumidor, série r — IPVr — que refletirá o custo de vida em Real (a nova moeda) para uma população composta por famílias com renda até 8 salários mínimos.

§ 1º O Ministério da Fazenda e a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Coordenação da Presidência da República regulamentarão o disposto neste artigo, observado que a abrangência geográfica do IPC não seja menor que a dos Índices calculados pelo IBGE e que o período de coleta seja compatível com a divulgação no prazo estabelecido no "caput".

§ 2º O IBGE calculará o Índice de Reajustamento do Salário Mínimo — IRSM para os meses de março, abril, maio e junho de 1994 exclusivamente para os efeitos do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º do art. 27.

§ 3º A partir de 1º de julho de 1994, o IBGE, deixará de calcular e divulgar o IRSM.

COMENTÁRIO

O IBGE, desde julho de 1995, deixou de calcular e divulgar o IPC-r, como determinado no art. 8º da Medida Provisória n. 1.488-17, que se reedita mensalmente.

"Art. 18. O salário mínimo é convertido em URV em 1º de março de 1994, observado o seguinte:

I — dividindo-se o valor nominal nos meses de novembro e dezembro de 1993 e janeiro e fevereiro de 1994, pelo valor em cruzeiros reais do equivalente em URV do último dia desses meses, respectivamente, de acordo com o Anexo I desta Lei e

II — extraindo-se a média aritmética dos valores resultantes do inciso anterior.

Parágrafo único. Da aplicação do disposto neste artigo não poderá resultar pagamento de salário inferior ao efetivamente pago, ou devido, relativamente ao mês de fevereiro de 1994, em cruzeiros reais, de acordo com o art. 7º, inciso VI da Constituição."

COMENTÁRIO

O dispositivo encerra critério para conversão do salário mínimo em URV (Unidade Real de Valor) e atualizar sua expressão monetária até 1º de julho de 1994, quando a emissão do Real provocará seu congelamento por um ano.

A operação indicada no dispositivo não pode levar a um resultado, em cruzeiros reais, inferior ao valor do mínimo de fevereiro de 1994 a fim de evitar ofensa ao inciso VI do art. 7º da Constituição que resguarda a irredutibilidade salarial."

"Art. 19. Os salários dos trabalhadores em geral são convertidos em URV no dia 1º de março de 1994, observado o seguinte:

I — dividindo-se o valor nominal, vigente nos meses de novembro e dezembro de 1993 e janeiro e fevereiro de 1994, pelo valor em cruzeiros reais do equivalente em URV na data do efetivo pagamento, de acordo com o Anexo I desta Lei e

II — extraindo-se a média aritmética dos valores resultantes do inciso anterior.

§ 1º Sem prejuízo do direito do trabalhador à respectiva percepção, não serão computados para fins do disposto nos incisos I e II deste artigo:

a) o décimo terceiro salário ou gratificação equivalente;

b) as parcelas de natureza não habitual;

c) o abono de férias;

d) as parcelas percentuais incidentes sobre o salário;

e) as parcelas remuneratórias decorrentes de comissão, cuja base de cálculo não esteja convertida em URV;

§ 2º As parcelas eventuais referidas na alínea "d" parágrafo anterior serão aplicadas após a conversão do salário em URV.

§ 3º As parcelas referidas na alínea "e" do § 1º serão apuradas de acordo com as normas aplicáveis e convertidas, mensalmente, em URV pelo valor deste na data do pagamento.

§ 4º Para os trabalhadores que receberam antecipação de parte do salário, à exceção de férias e décimo terceiro salário, cada parcela será computada na data do seu efetivo pagamento.

§ 5º Para os trabalhadores contratados há menos de quatro meses da data da conversão, a média de que trata este artigo será feita de modo a ser observado o salário atribuído ao cargo ou emprego ocupado pelo trabalhador na empresa, inclusive nos meses anteriores à contratação.

§ 6º Na impossibilidade da aplicação do disposto no § 5º, a média de que trata este artigo levará em conta apenas os salários referentes aos meses a partir da contratação.

§ 7º Nas empresas onde houver plano de cargos e salários, as regras de conversão constantes deste artigo, no que couber, serão aplicadas ao salário do cargo.

§ 8º Da aplicação do disposto neste artigo, não poderá resultar pagamento de salários inferior ao efetivamente pago ou devido, relativamente ao mês de fevereiro de 1994, em cruzeiros reais, de acordo com o art. 77, inciso VI, da Constituição.

§ 9º Convertido o salário em URV, na forma deste artigo, e observado o disposto nos arts. 26 e 27 desta Lei, a periodicidade de correção ou reajuste passa a ser anual.

§ 10. O Poder Executivo reduzirá a periodicidade prevista no parágrafo anterior quando houver redução dos prazos de suspensão de que trata o art. 11 desta Lei".

COMENTÁRIO

É o dispositivo acima copiado (mais um) dos da Lei n. 8.880 incumbidos do aplainamento do campo para a chagada do Real a 1º de julho de 1994.

Indica o procedimento para a conversão, no dia 1º de março de 1994, em URV, dos salários pagos: divisão do valor nominal do salário de novembro e dezembro de 1993 e de janeiro e fevereiro de 1994 pelo valor equivalente em cruzeiros reais da URV e extrair a média aritmética desses quatro meses. O resultado em URV será o salário dos meses subseqüentes.

Na época, fez-se grande atoarda em torno da possibilidade desse critério trazer prejuízos ao trabalhador. Logo cessou o tumulto sobretudo na área sindical com o entendimento de que o § 8º do artigo sob comento impedia o sacrifício, mais uma vez, do trabalhador.

De fato, nessa norma é declarado que o salário resultante da conversão já referida não podia ser inferior ao salário efetivamente pago em fevereiro. Ademais disso, destacamos em artigo para o Suplemento da LTr que, na data-base, sempre seria possível aos trabalhadores recuperar o que eventualmente tivessem perdido devido às diretrizes da nova política econômica.

Sem afetar o direito do trabalhador à percepção das parcelas que logo nomeamos, foram elas expurgadas da operação aritmética de conversão em URV do salário expresso em cruzeiros reais. Por outras palavras, consumada essa conversão fica preservado aquele direito.

Quanto ao 13º salário, às parcelas de natureza não habitual e ao abono de férias — nada que falar. São valores que não são cogitados, ordinariamente, na formação do salário, seja ele em cruzeiros reais ou em URV.

As parcelas percentuais incidentes sobre o salário em cruzeiros reais passam a incidir no salário transformado em URVs. Portanto, nenhum dano sofre o trabalhador. Quanto às comissões, se a venda não é feita em URV, o respectivo percentual incide no valor da transação.

Ao proceder a conversão pela média do referido quadrimestre, se o trabalhador tiver recebido antecipação de parte do salário, essa parcela será convertida em URVs, exceção feita da remuneração das férias e de parte do 13º salário. Tal conversão atenderá ao valor da URV do dia em que se efetuou o pagamento da parcela.

Se o trabalhador foi admitido no curso do questionado quadrimestre, a média será obtida com base nos meses trabalhados.

Essa operação, nos casos de quadro de carreira regularmente estabelecido, incidirá sobre o valor atribuído ao cargo na tabela.

Em se tratando de empregado que perceba salário misto — parte fixa e a outra variável das comissões, é conversível em URV a parte fixa, apenas. As comissões acompanham as variações dos preços do produto e, com isso, se atualiza a remuneração do empregado.

Diz o § 9º que a periodicidade da correção ou do reajuste passa a ser anual. Essa periodicidade pode ser reduzida pelo Executivo quando tiver de reduzir os prazos relacionados com os contratos mencionados nos arts. 11 e 15.

Estamos em que essa norma legal é inócua, no tangente à questão salarial. Se patrões e empregados desejarem estabelecer periodicidade inferior a um ano, o respectivo pacto coletivo ou acordo judicial não poderão ser invalidados. E é isto que sempre acontece quando a realidade econômica "desrespeita" as previsões otimistas dos autores da Lei ou do Plano Econômico.

De qualquer modo, a nova Lei não cria óbice ao ajuizamento de dissídio coletivo em data-base posterior à emissão do Real, isto é, 1º de julho de 1994. E não poderia mesmo fazê-lo porque aí estaria violando o preceito constitucional que assegura a qualquer cidadão levar lesão sofrida por seu patrimônio à apreciação do Judiciário.

Insistimos em dizer que, concluída a conversão do salário em URV nos termos do artigo em exame — o 19 — não estão os trabalhadores impedidos de, na sua data-base, posterior à emissão do Real, instaurar a instância do dissídio coletivo. Aí, caberá ao Tribunal do Trabalho verificar se o salário do trabalhador precisa ou não ser corrigido.

"Art. 22. Os valores das tabelas de vencimentos, soldos e salários e das tabelas de funções de confiança e gratificação civis e militares, são convertidos em URV a 1º de março de 1994, considerando o que determinam os arts. 37, e 39, § 1º, da Constituição observado o seguinte:

I — dividindo-se o valor nominal vigente nos meses de novembro e dezembro de 1993 e janeiro e fevereiro de 1994, pelo valor em cruzeiros reais do equivalente em URV do último dia desses meses, respectivamente, de acordo com o Anexo I desta Lei, independentemente da data do pagamento;

II — extraíndo-se a média aritmética dos valores resultantes do inciso anterior.

§ 1º O abono especial a que se refere a Medida Provisória n. 433, de 26 de fevereiro de 1994, será pago em cruzeiros reais e integrará, em fevereiro de 1994, o cálculo da média de que trata este artigo.

§ 2º Da aplicação do disposto neste artigo não poderá resultar pagamento de vencimentos, soldos ou salários inferiores aos efetivamente pagos ou devidos, relativamente ao mês de fevereiro, de 1994, em cruzeiros reais, em obediência ao disposto nos artigos 37, inciso XV, e 95, inciso II, da Constituição.

§ 3º O disposto nos inciso I e II aplica-se ao salário-família e às vantagens pessoas nominalmente identificadas, de valor certo e determinado, percebidos pelos servidores e que são calculadas com base no vencimento, soldo e salário.

§ 4º As vantagens remuneratórias que tenham por base o estimulo à produtividade e ao desempenho, pagos conforme critérios específicos de apuração e cálculo estabelecido em legislação específica, terão seu valores em cruzeiros reais convertidos em URV a cada mês com base no valor em URV, do dia do pagamento.

§ 5º O disposto neste artigo aplica-se também aos servidores de todas as autarquias e fundações, qualquer que seja o regime jurídico do seu pessoal.

§ 6º Os servidores cuja remuneração não é fixada em tabela terão seus salários convertidos em URV nos termos dos incisos I e II do "caput" deste artigo.

§ 7º Observados estritamente os critérios fixados neste artigo, as tabelas de vencimentos e soldos, dos servidores públicos civis e militares expressos em URV serão publicadas:

a) pelos Ministros de Estado, Chefes da Secretaria da Administração Federal e do Estado Maior das Forças Armadas, cada qual em conjunto com o Ministro de Estado da Fazenda, para os servidores do Poder Executivo;

b) pelos dirigentes máximos dos respectivos órgãos, para os servidores dos Poderes Legislativo e Judiciário e do Ministério Público da União."

COMENTÁRIO

Os valores das tabelas de vencimentos, soldos, salários, funções, de confiança e gratificação dos servidores civis e militares, incluídos os das autarquias e fundações, serão convertidos em URV a 1º de março de 1994 segundo o mesmo critério adotado para os empregados das empresas privadas.

O abono especial concedido através da Medida Provisória n. 433, de 26 de fevereiro de 1994, pago em cruzeiros reais, é computado para o efeito da média do quadrimestre (novembro, dezembro de 1993 e janeiro e fevereiro de 1994), assim com o salário-família e as vantagens pessoais nominalmente identificadas, de valor certo e determinado e que não são calculadas com base no vencimento, soldo ou salário.

Também são convertidas em URVs as vantagens voltadas para o incentivo à produtividade e ao desempenho.

"Urreveizados" os salários, soldos e vencimentos ficarão, em princípio, congelados porque sua expressão nominal, como é óbvio, varia a cada mês até 1º de julho em função das mudanças de valor da URV.

Frisa o § 2º do artigo sob comento que, em nenhum caso, o servidor civil ou militar perceberá soldo, diário ou vencimentos inferiores aos do mês de fevereiro de 1994, expresso em cruzeiros reais.

"Art. 24. Nas deduções de antecipação de férias ou de parcela do décimo salário ou da gratificação natalina será considerado o valor da antecipação em URV ou equivalente em URV, na data do efetivo pagamento, ressalvado que o soldo a receber do décimo terceiro salário não poderá ser inferior à metade em URV."

COMENTÁRIO

A legislação atinente ao pagamento antecipado das férias não oferece qualquer dificuldade de adaptação à Lei n. 8.880. Seu valor em URV será o do dia do efetivo pagamento.

Quanto ao 13º salário temos algo a dizer.

A respectiva lei data de 13 de julho de 1966, quando a taxa de inflação era insignificante, como ainda o era quando da sanção da Lei n. 4.749, de 12.8.65, que autorizava, nos meses de fevereiro a novembro, o pagamento antecipado de metade do 13º salário.

Quando a praga da inflação contaminou o PaÍS, causava insatisfação e praxe de deduzir-se do salário de dezembro o que se pagara em fevereiro sem qualquer correção. Isto, em época de mais de 40% de inflação ao mês era extremamente vantajoso ao trabalhador, mas injusto com a empresa.

O artigo acima transcrito manda converter em URV do dia em que se efetuou a antecipação da metade do 13º salário.

Talvez, com a criação da nova moeda — o Real — a situação venha a modificar-se para melhor e por muito tempo, como ardentemente deseja todo o povo.

"Art. 25. Serão obrigatoriamente expressos em URV os demonstrativos de pagamento de salários em geral, vencimentos, soldos, proventos, pensões decorrentes do falecimento do servidor público civil e militar e benefícios previdenciários, efetuando-se a conversão para cruzeiros reais na data do crédito ou da disponibilidade dos recursos em favor dos credores daquelas obrigações.

§ 1º Quando, em razão de dificuldades operacionais, não for possível realizar o pagamento em cruzeiros reais pelo valor da URV na data do crédito dos recursos, será adotado o seguinte procedimento:

I — a conversão para cruzeiros reais será feita pelo valor da URV do dia da emissão da ordem de pagamento, o qual não poderá ultrapassar os três dias úteis anteriores à data do crédito;

II — a diferença entre o valor, em cruzeiros reais, recebido na forma do inciso anterior e o valor, em cruzeiros reais, a ser pago nos termos deste artigo, será convertida em URV pelo valor desta na data do crédito ou da disponibilidade dos recursos, sendo paga na folha salarial subseqüente.

§ 2º Os valores dos demonstrativos referidos neste artigo, relativamente ao mês de competência de fevereiro de 1994 serão expressos em cruzeiros reais."

COMENTÁRIO

O dispositivo supra abrange, apenas, a administração pública e a Previdência Social.

Seu conteúdo dispensa maiores comentários.

Lembramos que a conversão dos salários pagos aos empregados da empresas privadas é regulada pelo art. 19 já analisado.

"Art. 26. Após a conversão dos salários para URV de conformidade com os arts. 19 e 27 desta, continuam asseguradas a livre negociação coletiva dos salários, observado o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 1º da Lei n. 8.542, de 1992."

COMENTÁRIO

Assegurando a livre negociação coletiva o artigo "supra" garantiu o óbvio. O inciso XVI do art. 7º e o art. 114 da Constituição Federal cuidam da matéria e de modo que a Lei n. 8.880 não poderia alterá-la. Estamos, assim, ressaltando que uma lei ordinária não poderia, mesmo, abolir a livre negociação coletiva.

Nesse diálogo entre patrões e empregados ou entre sindicatos e empresas visando a uma revisão salarial, manda o dispositivo sob exame que se respeite o regramento encerrado nos parágrafos 1º e 2º do art. 1º da Lei n. 8.542.

"Art. 27. É assegurado aos trabalhadores, observado o disposto no art. 26, no mês da respectiva data-base, a revisão do salário resultante da aplicação do art. 19, observado o seguinte:

I — calculando-se o valor dos salários referentes a cada um dos doze meses imediatamente anteriores à data-base, em URV ou equivalente em URV, de acordo com a data da disponibilidade do crédito ou do efetivo pagamento; e

II — extraindo-se a média aritmética dos valores resultantes do inciso anterior.

§ 1º Na aplicação do disposto neste artigo, será observado o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 19.

§ 2º Na hipótese de o valor decorrente da aplicação do disposto neste artigo resultar inferior ao salário vigente no mês anterior à data-base, será mantido o valor dos dois valores.

§ 3º Sem prejuízo do disposto neste artigo é assegurada aos trabalhadores, no mês da primeira data-base de cada categoria, após 1º de julho de 1994, inclusive, reposição das perdas decorrentes da conversão dos salários para URV, apuradas da seguinte forma:

I — calculando-se os valores hipotéticos dos salários em cruzeiros reais nos meses de março, abril de junho de 1994, decorrentes da aplicação dos reajustes e antecipações previstas na Lei n. 8.700, de 27 de agosto de 1993; e

II — convertendo-se os valores hipotéticos dos salários, calculados nos termos do inciso anterior, em URV, consideradas as datas habitualmente previstas para o efetivo pagamento, desconsiderando-se eventuais alterações de data de pagamento introduzidas a partir de março de 1994.

§ 4º O índice de reposição salarial de que trata o parágrafo anterior corresponderá a diferença percentual, se positiva, entre a soma dos quatro valores hipotéticos dos salários apurados na forma dos incisos I e II do parágrafo anterior e a soma dos salários efetivamente pagos em URV referentes aos meses correspondentes.

§ 5º Para os trabalhadores amparados por contratos, acordos ou convenções coletivas de trabalho e sentenças normativas que prevejam reajustes superiores aos assegurados pela Lei n. 8.700, de 1993, os valores hipotéticos dos salários de que tratam os incisos I e II do § 3º serão apurados de acordo com as cláusulas dos instrumentos coletivos referidos neste parágrafo".

COMENTÁRIO

O dispositivo foi derrogado por contrariar a Medida Provisória n. 1.488 que se reedita mensalmente e, a 30 de outubro de 1997, tem o n. 1.540.

Revisões salariais, no âmbito da Justiça do Trabalho, só se admitem com fulcro na produtividade e lucratividade das empresas (Medida Provisória n. 1.488, § 2º, art. 13; Lei n. 8.542, de 23.12.92, art. 1º, § 2º).

"Art. 29. O salário mínimo, os benefícios mantidos pela Previdência Social e os valores expressos em cruzeiros nas Leis ns. 8.212 e 8.213, ambas de 1991, serão reajustados, a partir de 1996, inclusive pela variação acumulada do IPC-r nos 12 meses imediatamente anteriores aos meses de maio de cada ano.

§ 1º Para os benefícios com data de início posterior a 31 de maio de 1993, o primeiro reajuste, nos termos deste artigo, será calculado com base na variação acumulada do IPC-r entre o mês de início, inclusive, e o mês imediatamente anterior ao reajuste.

§ 2º Sem prejuízo do disposto no art. 27, é assegurado aos trabalhadores em geral, no mês da primeira data-base de cada categoria após a primeira emissão do Real, reajuste dos salários em percentual correspondente à variação acumulada do IPC-r entre o mês da primeira emissão do Real, inclusive e o mês imediatamente anterior à data-base.

§ 3º O salário mínimo, os benefícios mantidos pela Previdência Social e os valores expressos em cruzeiros nas Leis ns. 8.212 e 8.213, ambas de 1992, serão reajustados obrigatoriamente no mês de maio de 1995, em percentual correspondente à variação acumulada do IPC-r entre o mês da primeira emissão do Real, inclusive, e o mês de abril de 1995, ressalvado o disposto no § 6º.

§ 4º Para os benefícios com data de início posterior à primeira emissão do Real, o reajuste de que trata o parágrafo anterior será calculado com base na variação acumulada do IPC-r entre o mês de início, inclusive e o mês de abril de 1995.

§ 5º Sem prejuízo do disposto no art. 28, os valores das tabelas de vencimentos, soldos e salários e das tabelas de funções de confiança gratificadas dos servidores públicos civis e militares da União serão reajustados, no mês de janeiro de 1995, em percentual correspondente à variação acumulada do IPC-r entre o mês da primeira emissão do Real e o mês de dezembro de 1994.

§ 6º No prazo de trinta dias da publicação desta Lei, o Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional projeto de lei dispondo sobre a elevação do valor real do salário mínimo, de forma sustentável pela economia, bem assim sobre as medidas necessárias ao financiamento não inflacionário dos efeitos da referida elevação sobre as contas públicas, especialmente sobre a Previdência Social".

COMENTÁRIO

O dispositivo cuida do salário e da questão previdenciária; aqui, examinaremos, apenas, o primeiro.

Com base na URV, o salário mínimo — SM — foi corrigido até 1º de julho de 1994 e, nos termos do parágrafo 3º do artigo em estudo, só será reajustado, obrigatoriamente, no mês de maio de 1995 em percentual que corresponda à variação acumulada do IPC-r entre o mês da emissão do Real (1.7.94) e o mês de abril de 1995. Por outras palavras, deve o SM ficar inalterado desde julho de 1994 até maio de 1995.

É claro que, entrementes, só será juridicamente possível reajustar o SM mediante lei que venha modificar o disposto no art. 29, aqui sob análise.

Quanto aos servidores públicos, seus vencimentos, soldos e salários e tabelas de funções de confiança gratificadas só serão reajustadas no mês de janeiro de 1995, em percentual que corresponda à variação acumulada do IPC-r entre o mês de emissão do real e o mês de dezembro de 1994.

Nesse ponto, foi o legislador injusto com o empregado da empresa privada que percebe o SM. Essa remuneração mínima ficará inalterada até maio de 1995, enquanto o do servidor público será reajustado em dezembro de 1994.

O parágrafo 6º do artigo que examinamos deixa transparecer que o legislador acalenta o desejo de dar ao salário mínimo valor real mais elevado, desde que isto não tenha efeitos negativos nas contas públicas, notadamente as da Previdência Social e que não incremente a inflação.

"Art. 30. Nas contratações efetuadas a partir de 28 de fevereiro de 1994, o salário será obrigatoriamente expresso em URV."

"Art. 31. Na hipótese de ocorrência de demissões sem justa causa, durante a vigência da URV prevista nesta Lei, as verbas rescisórias serão acrescidas de uma indenização adicional equivalente a cinqüenta por cento da última remuneração recebida."

"Art. 32. Até a primeira emissão do Real, de que trata o caput *do art. 2º, os valores das contribuições do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS — referidos no art. 15 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, a partir da competência março de 1994, serão apurados em URV no dia do pagamento do salário e convertidos em cruzeiros reais com base na URV do dia cinco do mês seguinte ao da competência.*

Parágrafo único. As contribuições que não forem recolhidas na data prevista no art. 15 da Lei n. 8.036, de 1990, serão convertidas em cruzeiros reais com base na URV do dia sete do mês subseqüente ao de competência e o valor resultante será acrescido de atualização monetária pro rata *calculada até o dia do efetivo recolhimento pelos critérios constantes da legislação pertinente e com base no mesmo índice de atualização monetária aplicável aos depósitos de poupança, sem prejuízo das demais cominações legais".*

Art. 40. Os valores da contribuição sindical de que trata o Capítulo III, do Título V, da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, serão calculados em URV e convertidos em cruzeiros reais na data do recolhimento ao estabelecimento bancário integrante do Sistema de Arrecadação de Tributos Federais.

CONCLUSÃO

O art. 43 da Lei sob exame derrogou os arts. 2º, 3º, 4º, 5º 7º e 9º da Lei n. 8.542, de 23 de dezembro de 1992 e revogou a Lei n. 8.700, de 27 de agosto de 1993.

4.1) *Ordena o art. 867 a notificação da decisão do Tribunal às partes — ou a seus representantes — por meio de registrado postal, com franquia. Estabelece, outrossim, a publicação do acórdão em jornal oficial, para ciência dos demais interessados. Pensamos que o prazo recursal é contado da data em que a parte é intimada da sentença (teoricamente, 48 horas depois da expedição da intimação), uma vez que o dispositivo informa que a publicação do acórdão é apenas para ciência dos demais interessados. Aceitamos — por sua objetividade — a tese de que o prazo para recurso começa a correr do momento em que a parte tomou ciência da sentença por meio de intimação ou pela publicação do decisório, se aquele ou esta foi feita em primeiro lugar. Na falada revisão da CLT, esperamos que não se deixe de lado este dispositivo, que clama por nova roupagem, para torná-lo mais explícito e exeqüível.*

5) *As sentenças normativas só atingem as empresas situadas na base territorial do sindicato de empregados suscitante do processo de dissídio coletivo. É freqüente o fato de a base territorial do sindicato de empregadores ser mais ampla que a dos empregados. No caso, ocorre, como o dissemos inicialmente: a sentença só abarca as empresas incluídas na base territorial do sindicato de empregados.*

6) *Consoante o parágrafo único do art. 867, dois são os momentos em que a sentença normativa ganha eficácia: a partir do momento da sua publicação, quando o ajuizamento do dissídio teve lugar depois de escoado o prazo de 60 dias de que trata o § 3º do art. 616, desta Consolidação, ou a partir do dia imediato ao termo final da vigência do acordo, convenção ou sentença normativa, quando o dissídio foi ajuizado dentro do prazo constante do supradito artigo da CLT. Na primeira hipótese, verifica-se a mudança da data-base (isto é, a data em que teve início o último aumento salarial); na segunda, é ela mantida.*

V. Lei n. 7.701, de 21.12.88 a respeito de certidão de julgamento.

V. item 8 deste artigo em que se focaliza o efeito do recurso no dissídio coletivo.

7) *De conformidade com o disposto no art. 10, da Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965, os empregados das entidades sindicais envolvidas num processo de dissídio coletivo são favorecidos pela sentença normativa, acordo ou convenção coletiva que determinar aumento de salários. Esse dispositivo legal tem a seguinte redação: "Os ajustamentos de salário fixados em decisões da Justiça do Trabalho, aprovados em julgamento de dissídios coletivos ou em acordos homologados, serão aplicados, automaticamente, nas mesmas condições estabelecidas para os integrantes das categorias profissionais litigantes ou interessadas, aos empregados das próprias entidades suscitantes e suscitadas, observadas as peculiaridades que lhes sejam inerentes, ficando desde logo autorizado o reajustamento das respectivas verbas orçamentárias".*

Os empregados de quaisquer entidades sindicais podem sindicalizar-se (v. art. 8º da CF). Estão aptos a criar seus sindicatos e a propor dissídios coletivos.

8) *A processualística do trabalho, há mais de duas décadas, sempre se orientou no sentido de dar efeito devolutivo aos recursos interpostos nos processos de dissídio coletivo do trabalho. Fiel a essa diretriz, o artigo sob comentário estabelece que a sentença normativa entra em vigor logo após sua publicação. É uma peculiaridade da ação coletiva: a fase de instrução passa, de pronto, para a de execução, sem que as partes precisem praticar qualquer ato processual.*

A Lei n. 4.725, de 13.7.65, em seu art. 6º, atribuía, porém, ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho o poder de suspender a execução de uma sentença normativa que desobedecesse a princípios legais ou às linhas fundamentais da política salarial.

A Lei n. 7.788, de 3.7.89, estatuía que, em nenhuma hipótese, teria efeito suspensivo os questionados recursos. A Lei n. 8.030, de 12.4.90, revogou a Lei n. 7.788 e se omitiu em relação ao assunto. Hoje, se tem tentado suspender a execução de sentença normativa por meio de medida cautelar inominada. O TST em alguns casos a tem deferido, noutros não.

A Lei n. 10.192, de 14.2.01, no art. 14, estabelece que o recurso interposto de decisão normativa terá efeito suspensivo na medida e extensão definidas em despacho do Presidente do TST.

O recorrente, na oportunidade, tem de instruir o pedido de suspensão do recurso com prova de interposição do recurso ordinário.

Se os trabalhadores escolherem o caminho da greve, formarão uma comissão, nos termos do art. 4º, § 2º, da Lei n. 7.783/89, com a dupla finalidade de prosseguir nas negociações e de representá-los na Justiça do Trabalho (art. 5º, Lei n. 7.783).

Despiciendo dizer que, no caso, não se trata de medida cautelar.

Na espécie, tem o pedido a natureza de cautelar, mas, a rigor, não o é. Deve a parte demonstrar, no pedido dirigido ao Presidente do TST, que a decisão normativa violou a lei ou desatendeu a jurisprudência dominante do Tribunal Superior do Trabalho.

9) *A sentença normativa, como aquela outra prolatada num dissídio individual, é atacável por meio de uma ação rescisória, desde que presentes seus pressupostos legais.*

10) *O não-prequestionamento de pontos obscuros de uma sentença normativa por meio de embargos de declaração preclui o direito de revê-los na instância superior. É a doutrina, é a jurisprudência e é o CPC que assim entendem.*

11) *Piso salarial significa o menor salário que, numa dada categoria profissional, se paga a um empregado. É, portanto, uma espécie de salário mínimo profissional. A ele faz menção o art. 7º, inciso V, da Constituição ("piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho").*

De conseguinte, é anulável o laudo ou sentença normativa que estabeleça o piso salarial sem adiantar seus fundamentos representados por vários fatores e entre eles a produtividade e a lucratividade do setor.

12) *As sentenças normativas prolatadas em dissídios coletivos de natureza econômica não se limitam a apreciar as reivindicações de natureza salarial. Outras, que classificamos de acessórias, são também apreciadas.*

13) *Como já assinalado anteriormente, os aumentos salariais determinados pela Justiça do Trabalho (Lei n. 10.192, de 14.2.01) só poderão fundar-se na produtividade e na lucratividade. Não mais se considera, para esse efeito, a inflação passada.*

14) *Ver precedentes normativos do Tribunal Superior do Trabalho.*

15) *Não tem o empregado — membro de categoria diferenciada — direito às vantagens inscritas em sentença normativa ou convenção coletiva de cuja formação não participou o empregador ou o sindicato que o representa.*

JURISPRUDÊNCIA

1) V. decisões do Supremo Tribunal Federal: nos Recursos Extraordinários (RE) 77.937, 77.649, 79.046 e 80.140, contrárias ao estabelecimento de piso salarial em sentença normativa; nos RE 86.405, *in* DJU 22.9.78, RE 86.711, *in* RTJ 90/210, RE 91.761, *in* RTJ 93/145, contra abono de faltas de estudantes por meio de sentença normativa; pela inconstitucionalidade de qüinqüênios nos RE 77.937, 93.548, *in* RTJ 104/727 e 97.204, *in* RTJ 104/865; contra a estabilidade de empregados em idade de prestação do serviço militar, RE 91.761, *in* RTJ 93/1.348, RE-91.772, e contra adicional por tempo de serviço no RE 97.204, *in* RTJ 104/865, e RE 93.548, *in* RTJ 104/727.

1.1) Enunciado n. 189, do TST — Greve. Competência da Justiça do Trabalho. Abusividade — A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

1.2) Enunciado n. 316, do TST (cancelado pela Resolução 37/94) — IPC de junho de 87. Dec.-lei n. 2.335/87 (Plano Bresser). Existência de Direito Adquirido. É devido o reajuste salarial decorrente da incidência do IPC de junho de 1987, correspondente a 26,06% (vinte e seis vírgula zero seis por cento) porque este direito já se havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores, quando do advento do Decreto-lei n. 2.335/87.

Obs.: O STF, no julgamento do RE n. 144.756-7, DF, TP, DJU de 18.3.94, decidiu: "Reajuste com base na sistemática do Decreto-lei n. 2.302/86. Sua revogação pelo Decreto-lei n. 2.335/87, que instituiu a Unidade de Referência de Preços (URP), para reajuste de preços e salários. Inexistência de direito adquirido".

2) Súmula n. 5, do TRT da 15ª Região — Inaplicável a norma coletiva da categoria diferenciada, no âmbito de determinada categoria econômica, quando o Sindicato que representa esta última não tenha participado de sua elaboração.

3) PN n. 37, do TST — Nos processos de dissídio coletivo só serão julgadas as cláusulas fundamentadas na representação, em caso de ação originária ou no recurso.

4) Foge da competência do Tribunal Regional do Trabalho o julgamento de pedido de devolução de descontos estipulados em cláusula de acordo coletivo do trabalho declarada nula, tendo em vista que tal restituição inscreve-se entre os direitos de natureza individual do trabalhador atingido, cuja competência originária para apreciar este tipo de ação é das Juntas de Conciliação e Julgamento (agora Varas do Trabalho).TST, SDC ROAA 640.223/2000.5 *in* DJU de 6.10.2000, p. 531.

Nota: O inciso XXXIV do art. 7º da Constituição Federal equipara o trabalhador avulso àquele que tem vínculo permanente ligando-o à empresa.

5) Enunciado n. 350, do TST — O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas a partir de seu trânsito em julgado.

6) Recurso de terceiro interessado, que se conhece e provê: "desconhecer, por ilegitimidade, o recurso de terceiro, abrangido pelos efeitos da sentença e alegando direito próprio, importa em negação de prestação jurisdicional" — Precedentes da Corte. STF, 1ª T., RE 101.662-1, *in* DJU 11.5.84, p. 7.213.

7) A exclusão dos empregados não sindicalizados, ao cumprimento do sumulado pelo Precedente Normativo n. 74 do Tribunal Superior do Trabalho, decorre da aplicação do inciso XX, do artigo 5º, da Constituição Federal. TST, SDC, ED-RO-DC-143039/94.5, *in* DJU 24.5.96, p. 17.564.

8) Dissídio coletivo. Advogado. Enquadramento sindical. Embora disponham de lei regulamentadora do exercício da profissão, os advogados não se constituem em "categoria diferenciada", para efeito de atuação sindical. Assim, conquanto gozem, como todos os demais trabalhadores, do direito à organização sindical, não se diferenciam dos demais trabalhadores, dentro das empresas, no tocante às condições gerais de trabalhadores. Correta a decisão regional que extinguiu o processo por ilegitimidade ativa do Sindicato dos Advogados, em ajuizar dissídio coletivo. TST, SDC, RO-DC-86938/93.4, *in* DJU 30.9.94, p. 26.311.

9) Acordo coletivo. Revogação de cláusula instituída em sentença normativa. O acordo coletivo, pode rever cláusulas constantes em sentença normativa, mesmo que firmado durante a vigência desta. TST, 3ª T., RR-60171/92.4, *in* DJU 23.9.94, p. 25.502.

10) Embargos declaratórios. Hipótese de rejeição e, por considerá-los manifestamente protelatórios, aplicação da multa prevista no art. 538 do CPC. Quando não verificadas as hipóteses de cabimento dos embargos declaratórios, à luz do art. 535 do CPC, cabe a rejeição dos mesmos, sendo que, constatada a existência de expediente manifestamente protelatório, é de se condenar o embargante a pagar ao embargado a multa prevista no art. 538 do CPC. TST, SDC, ED-RO-DC- 256.077/96.2, *in* DJU de 20.6.97, p. 28.734.

11) Regulamentação profissional. A Lei n. 4.950 beneficia a todos os profissionais nela referidos, independentemente da atividade preponderante da empresa onde trabalham, sendo irrelevante auferirem aumentos decorrentes de normas coletivas abrangentes aos demais empregados. TRT, SP, 7ª T., 7.299/87.0, *in* DJ de 5.8.88.

12) Cláusula de sentença normativa que prevê o pagamento em dobro do aviso prévio para o empregado em idade de prestação de serviço militar, em caso de dispensa sem justa causa. Improsperável a pretensão de integração do período relativo à dobra do aviso prévio, uma vez que cumprido o art. 487 da CLT. Inocorrência de conflito com os Enunciados de ns. 5 e 182. TST, 4ª T., RR-111820/94.3, *in* DJU 2.12.94, p. 33.404.

13) A concessão de reajuste salarial que não importe em reindexação não afronta a lei, que apenas veda o reajuste com base em indexadores de inflação passada, e deve ser concedida de forma parcimoniosa (4%) diante do contexto social atual, em que não se pode negar a real, pública e notória perda do poder aquisitivo dos salários. Segue-se assim a atual tendência das últimas sessões desta Corte de conceder reajustes parcimoniosos ao invés de abonos que oferecem seríssimos inconvenientes, tais como a compressão dos proventos de aposentadoria, visto que os abonos não se incorporam ao salário. TST, SDC, DC 809.833/2001.4, *in* DJU 3.5.02, p. 461.

14) A E. SDC desta Corte firmou jurisprudência no sentido de que as cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados. TST, SDC, ROAA 657.704/2.000.1, *in* DJU de 27.10.2000, p. 520

15) Contribuição Confederativa — A Contribuição Confederativa prevista no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal não pode ser discutida e julgada em sede de Dissídio Coletivo, porque refoge à norma do artigo 114, § 2º, da Carta Magna. TST, SDC, RO-DC-244930/96.2, *in* DJU 6.12.96, p. 48.951.

16) Motorista. Categoria diferenciada. O fato do Reclamante integrar categoria diferenciada não lhe dá o direito de se beneficiar de cláusulas econômicas e sociais da respectiva categoria, quando seu empregador não participou direta ou indiretamente do instrumento convencional de sentença normativa. Revista conhecida e provida. TST, 2ª T., RR-158955/95.4, *in* DJU 4.10.96, p. 37.448.

17) Sentença normativa. Efeito *"ex tunc".* Estabilidade provisória. A decisão deste Colendo TST que reduz para 90 (noventa) dias (Precedente Normativo n. 82; Ex-134) a garantia de emprego de dois anos criada por sentença normativa regional tem eficácia *ex tunc* e substitui, integralmente, a cláusula modificada. Acontece que o r. *decisum a quo* não tem caráter definitivo mas, sim, provisório, sendo legal a interposição de recurso ordinário para este Colendo TST que através da Egrégia SDC pode modificar-lhe o conteúdo por inteiro. Revista conhecida em parte e provida. TST, 5ª T., RR-155.870/95.7, *in* DJU 10.8.95, p. 23.841.

18) Trabalho. Dissídio coletivo. Sentença normativa. 1) Inexistência de ofensa à Constituição nas cláusulas alusivas a salário do admitido na função do que foi despedido sem justa causa, igual, pelo menos, ao de menor salário na função; salário do substituto igual ao do substituído; reconhecimento dos atestados médicos e odontológicos do sindicato obreiro que mantenha convênio com a Previdência Social; estabilidade provisória à gestante, até 60 dias após o licenciamento; desconto para o sindicato, de quantia módica sobre o primeiro salário reajustado; multa ao empregador, por falta de cumprimento da obrigação de fazer, estabelecida na sentença normativa. 2) Exclusão por serem estranhas à regulamentação de condições específicas de determinada categoria profissional e assim ofensivas à Constituição, das cláusulas pertinentes a: estabilidade do empregado em idade de serviço militar (precedente: RE 91.772, relator Min. *Xavier de Albuquerque*, Pleno de 12.12.79); exigência de aviso por parte da empresa, por escrito, dos motivos da dispensa, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de despedida sem justa causa (quanto a esta cláusula, vencido o relator); abono de faltas ao serviço de empregado estudante, por motivo de prestação de exames ou provas escolares (precedentes: RE 86.405, *in* DJU 22.9.78; RE 86.711, *in* "RTJ" 90/210). STF, RE 91.761, Pleno, *in* DJU 9.5.80, p. 3.231.

19) Categoria diferenciada. Aplicação de Sentença Normativa à empresa não suscitada. Impossibilidade. A sentença normativa, provimento de natureza jurisdicional, somente atinge a quem for parte no respectivo Dissídio, não bastando a mera abrangência territorial da norma coletiva. A circunstância de os Reclamantes pertencerem à categoria profissional diferenciada não afasta a necessidade de a Empresa integrar o Dissídio. TST, 2ª T., RR-83551/93.3, *in* DJU 26.5.95, p. 15.352.

20) Acordo coletivo. Prevalência sobre Sentença Normativa. Se as partes, em acordo coletivo, podem até mesmo estipular redução salarial (art. 7º, inciso VI, da Constituição Federal), podem também excluir a garantia de emprego, constante de decisão normativa. TST, SDI, E-RR-59320/92.6, *in* DJU 15.9.95, p. 29.775.

21) A decisão do órgão *"ad quem"* de que reforma decisão normativa da instância *"a quo"* gera efeito *"ex tunc"* impondo a improcedência de pleitos com base nesta última, por não subsistirem mais no mundo jurídico os direitos nela previstos. TST, 2ª T., RR-101.945/94.3, *in* DJU 23.9.94, p. 25.499.

22) Preliminar de nulidade do R. julgado por incompetência da Justiça do Trabalho para efetuar enquadramento sindical. Em sendo o transporte de pessoas a atividade preponderante na Empresa, bem como a de maior qualidade e responsabilidade, quando esta coexiste com o transporte de cargas, na mesma empregadora, o enquadramento sindical deve ser feito pela atividade qualitativamente preponderante. TST, SDC, RO-DC-27.438/91.2, *in* DJU 9.12.94, p. 34.197.

23) Sem a comprovação de que houve nas empresas aumento de produtividade, decorrente da atuação dos trabalhadores, não é possível deferir aumento de salário a esse título. TST, SDC, RO-DC-106434/94.8, *in* DJU 30.9.94, p. 26.322.

SEÇÃO III

Da Extensão das Decisões

Art. 868. Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho, e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes.

Parágrafo único. O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a quatro anos.

Art. 869. A decisão sobre novas condições de trabalho poderá também ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal:

a) por solicitação de um ou mais empregadores, ou de qualquer sindicato destes;

b) por solicitação de um ou mais sindicatos de empregados;

c) *ex officio*, pelo Tribunal que houver proferido a decisão;

d) por solicitação da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

NOTA

1) *O instituto da extensão da sentença normativa é regulado pela CLT, nos arts. 868 a 871.*

Após a instauração da instância do processo de dissídio coletivo objetivando novas condições de trabalho e envolvendo parte: a) dos empregados de uma empresa; ou b) dos membros da categoria profissional compreendida na jurisdição do Tribunal, é admissível a extensão dos efeitos da sentença normativa.

Na primeira hipótese — "a" — poderá o Tribunal, na própria sentença e se achar justo e conveniente, estender as novas condições de trabalho aos demais empregados que pertencerem à mesma profissão dos que participam ou são representados na ação coletiva.

Percebe-se, no caso, uma exceção ao velho princípio processual de que o juiz só presta tutela jurisdicio-nal à parte ou ao interessado que a requerer (art. 2º do CPC). É uma característica distintiva do nosso processo de dissídio coletivo.

A extensão da sentença normativa vai favorecer empregados que não eram partes ou estavam representados pelo sindicato na ação em tela.

Essa extensão, de iniciativa do Tribunal prolator da sentença, tem como pressuposto a comprovação de que a providência é justa e conveniente.

O procedimento é diferente na hipótese de se estender a sentença a todos os integrantes da categoria profissional compreendida no âmbito da jurisdição do Tribunal competente.

Na espécie, a extensão tem de ser postulada: a) por um ou mais empregadores ou por qualquer um de seus sindicatos representantivos; b) por um ou mais sindicatos de empregados; c) "ex officio" do Tribunal competente para conhecer e julgar a ação coletiva; d) pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.

A extensão a todos os empregados de uma empresa é de iniciativa exclusiva do Tribunal, enquanto no caso do envolvimento de todos os membros de uma categoria profissional, essa iniciativa é repartida entre o Tribunal, os empregadores, os sindicatos destes e dos trabalhadores, e a Procuradoria Regional.

Nesta última hipótese, também há a necessidade de demonstrar-se, na fundamentação da sentença normativa, que sua extensão é justa e conveniente.

Observe-se que a extensão, em ambos os casos previstos na CLT, é concretizável antes do encerramento do processo, pois, como se depreende do disposto nos supracitados artigos consolidados, a medida em foco é aplicável antes da prolação da sentença normativa.

Ainda na hipótese da extensão a toda a categoria profissional, reza o art. 870 da CLT: é indispensável que três quartos dos empregadores e outros tantos dos empregados concordem com a providência em apreço.

Sem a anuência das partes, é inviável a extensão a toda uma categoria profissional existente na jurisdição do Tribunal.

Fixa a lei o prazo mínimo de trinta e máximo de sessenta dias para que as partes se manifestem sobre o assunto.

Obrigatoriamente, deve constar da decisão a data em que a extensão deve entrar em vigor. É o que diz o art. 871 da CLT.

A nosso sentir esse dispositivo foi derrogado pelo parágrafo único do art. 867, também da Consolidação, com texto dado pelo Decreto-lei n. 424, de 21 de janeiro de 1969: a sentença vigora: a) a partir da data da sua publicação, após o prazo do art. 616, § 3º (sessenta dias antes da expiração da vigência de acordo, convenção coletiva de trabalho e sentença normativa); b) a partir do dia imediato ao termo final da vigência do acordo, convenção coletiva e sentença normativa, quando ajuizado o dissídio dentro do prazo indicado na letra "a".

Reconhecemos que os artigos que disciplinam a extensão das decisões normativas não se salientam pela clareza. Mesmo assim, porém, deduz-se deles que a extensão é, a rigor, um ponto da sentença normativa que põe fim ao processo de dissídio coletivo de trabalho.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 322, do TST — Os reajustes salariais decorrentes dos chamados "gatilhos" e URP's previstos legalmente como antecipação, são devidos tão-somente até a data-base de cada categoria.

2) Enunciado n. 190, do TST — Decidindo ação coletiva ou homologando acordo nela havido, a Justiça do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais.

3) Enunciado n. 323, do TST (cancelado pela Resolução n. 38/94) — A suspensão do pagamento das URP's de abril e maio de 1988, determinada pelo Decreto-lei n. 2.425, de 7.4.88, afronta direito adquirido dos trabalhadores e o princípio constitucional da isonomia.

4) Enunciado n. 315, do TST — A partir da vigência da Medida Provisória n. 154/90, convertida na Lei n. 8.030/90, não se aplica o IPC de março de 1990, de 84,32% para a correção dos salários, porque o direito ainda não se havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores, inexistindo ofensa ao inciso XXXVI do art. 5º da Constituição da República.

5) Enunciado n. 316, do TST (cancelado pela Resolução n. 37/94) — É devido o reajuste salarial decorrente da incidência do IPC de junho de 1987, correspondente a 26,06% porque este já havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores quando do advento do Decreto-lei n. 2.335/87.

6) Enunciado n. 317, do TST (cancelado pela Resolução n. 37/94) — A correção salarial da URP de fevereiro de 1989, de 26,05% já constituía direito adquirido do trabalhador, quando do advento da Medida Provisória n. 32/89, convertida na Lei n. 7.730/89.

7) Dissídio coletivo. Acordo. Extensão. A extensão de acordo coletivo a sindicatos ou empresas suscitados deve ser precedida de consulta aos interessados, exigindo-se a concordância expressa de três quartos dos empregadores e três quartos dos empregados, ou dos respectivos sindicatos (art. 870 da CLT). Não se confirma decisão em desacordo com esses requisitos. Recurso Ordinário conhecido e provido. TST, SDC, RO-DC-115392/94.8, *in* DJU 17.2.95, p. 2.902.

Art. 870. Para que a decisão possa ser estendida, na forma do artigo anterior, torna-se preciso que três quartos dos empregadores e três quartos dos empregados, ou os respectivos sindicatos, concordem com a extensão da decisão.

§ 1º O tribunal competente marcará prazo, não inferior a trinta nem superior a sessenta dias, a fim de que se manifestem os interessados.

§ 2º Ouvidos os interessados e a Procuradoria da Justiça do Trabalho, será o processo submetido ao julgamento do Tribunal.

Art. 871. Sempre que o Tribunal estender a decisão, marcará a data em que a extensão deva entrar em vigor.

NOTA

1) *Em qualquer dos casos de extensão previstos no art. 869, é essencial, à sua legitimidade, que três quartos dos empregados e três quartos dos empregadores ou seus respectivos sindicatos concordem com a extensão da decisão. Sem essa prévia concordância das partes interessadas, não é possível a extensão da sentença normativa.*

2) *O art. 871 estabelece que cabe ao Tribunal, no caso de extensão, fixar a data em que ela entra em vigor. Como já explicamos em nota ao art. 868, o assunto tem de ser apreciado, hoje, à luz do conteúdo do parágrafo único do art. 867.*

3) *Na assembléia convocada pelos sindicatos de empregados e de empregadores para decidir sobre a extensão da sentença normativa, o "quorum" a ser observado é aquele que vem consignado no art. 859, desta Consolidação.*

4) *A categoria econômica pode promover a extensão da sentença normativa de duas maneiras: um ou mais empregadores solicitam a medida diretamente ao Tribunal, cabendo a este em prazo não inferior a 30 nem superior a 60 dias, fazer com que três quartos dos interessados se manifestem; o sindicato representativo da categoria econômica requer ao Tribunal competente a extensão da sentença normativa.*

SEÇÃO IV

Do Cumprimento das Decisões

Art. 872. Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento sob as penas estabelecidas neste Título.

Parágrafo único. Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independentes de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Vara do Trabalho ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão.

NOTA

1) *A teor do disposto no parágrafo único, do art. 867, desta Consolidação, com redação dada pelo Decreto-lei n. 424, de 24.1.69, o cumprimento de uma sentença normativa é exigível logo após sua publicação. Não-publicado o acórdão nos 20 dias subseqüentes ao julgamento, é possível a execução por meio de simples certidão do julgamento* ex vi *do preceituado no art. 7º, da Lei n. 7.701, de 21.12.88. Dessarte, é inevitável a conclusão de que o "caput" do artigo sob comento foi parcialmente derrogado.*

Por oportuno, ressaltamos que existe a possibilidade de a Presidência do Tribunal Superior do Trabalho dar efeito suspensivo ao recurso, o que, como óbvio, impossibilitará a execução da sentença normativa (art. 14 da Lei n. 10.192, de 14.2.01).

Caso seja provido o recurso, não terá o empregado de devolver o que houver recebido a mais.

2) *O parágrafo único do artigo acima transcrito tem a redação dada pela Lei n. 2.275, de 30 de julho de 1954. É uma exceção ao velho princípio processual de que o Juízo competente para a execução é aquele que sentenciou o feito. Manda o parágrafo propor a ação de cumprimento da sentença normativa perante a Vara do Trabalho. Atentando-se para as peculiaridades do processo de dissídio coletivo e para as múltiplas funções de um Tribunal Regional do Trabalho, seria levá-lo a uma situação de extrema dificuldade constrangê-lo a executar os acórdãos prolatados em processos de dissídio coletivo. Na ação de cumprimento tem "legitimatio ad processum" o próprio trabalhador ou o seu sindicato. Quando o descumprimento da sentença normativa atinge muitos trabalhadores, é comum o sindicato que os representa chamar a si o encargo de propor a ação de cumprimento e, para isso, diz a lei que a entidade profissional não carece de outorga de poderes de seus associados. Observe-se que a lei, no caso, só autoriza a substituição processual dos associados e não daqueles que, embora integrantes da categoria profissional favorecida pela sentença normativa, não pertencem ao quadro associativo do sindicato. A substituição processual — repetimos — é restrita aos associados do sindicato.*

3) *Dispunha a Lei n. 7.788, de 3.7.89, que, nos termos do inciso III do art. 8º, da Constituição Federal, as entidades sindicais poderiam atuar como substitutos processuais da categoria, não tendo eficácia a desistência, a renúncia e a transação individuais.*

A Lei n. 8.030, de 12 de abril de 1990, revogou o sobredito diploma legal e silenciou quanto à substituição processual do trabalhador.

A Lei n. 8.073, de 30 de julho de 1990, estabelece, no art. 3º, verbis: *"As entidades sindicais poderão atuar como substitutos processuais dos integrantes da categoria".*

Essa norma legal não discrimina o sindicato, que tanto pode ser de empregados como de empregadores.

O Enunciado n. 310, do TST, restringe a substituição processual aos casos de descumprimento de lei salarial e abrangendo todos os membros da categoria.

O verbete tem, como supedâneo legal, o sobredito art. 3º, da Lei n. 8.073, que alterou, parcialmente, o parágrafo único, do art. 872, que restringia, na espécie, a substituição processual do sindicato aos seus associados. A lei referida estende a substituição a todos os membros da categoria.

No Supremo Tribunal Federal há decisões turmárias dando ao precitado dispositivo da Lei n. 8.073 interpretação divergente da do TST. Entendem que a norma confere ao sindicato a faculdade de atuar como substituto processual dos trabalhadores, indistintamente. O Plenário dessa Corte — em fins de 1998 — ainda não se pronunciara sobre o tema.

4) *O § 3º do art.11 da Lei n. 7.238, de 29.10.84, faculta à empresa comprovar, na ação de cumprimento, sua incapacidade econômica "para efeito de sua exclusão (da ação) ou colocação em nível compatível com suas possibilidades." A nosso sentir, poderá servir-se dessa faculdade a empresa que provar a existência do risco de ser vencida, no campo da concorrência, se conceder a seus empregados o aumento salarial na base determinada pela sentença normativa.*

5) *Nas ações de cumprimento é obrigatória a apresentação pelo sindicato da relação dos associados de cujos contratos decorre o seu direito, bem como sua identificação.*

6) *A palavra acordo, no supracitado artigo, refere-se a acordo feito nos autos. Ao tempo em que se redigiu o dispositivo em tela não existia, ainda, o acordo coletivo de trabalho, mas apenas contrato coletivo de trabalho, o que prova que o legislador — no caso — pensou tão-somente nos acordos celebrados no bojo de processos de dissídio coletivo.*

Com o advento da Lei n. 8.984, de 7.2.95, a ação de cumprimento pode ser proposta para a observância de convenções e acordos coletivos de trabalho. Na hipótese, o sindicato profissional é substituto processual de seus associados.

7) *É de admitir que, numa ação de cumprimento, seja o empregador um revel. Não se apresentou em Juízo para defender-se e, aí, se "reputarão verdadeiros os fatos afirmados pelo autor" (art. 319, do CPC). É inquestionável que esses fatos só se relacionarão com o pagamento de salários determinado pela sentença normativa, sendo vedado discutir matéria de fato e de direito já apreciada na decisão. Em qualquer fase do processo é dado ao revel provar que pagou o que era determinado pela sentença normativa e o juiz não poderá obrigá-lo a pagar outra vez o pedido dos reclamantes.*

8) *O sindicato como substituto processual na ação de cumprimento de acordo homologado judicialmente ou de sentença normativa passada em julgado não faz jus aos honorários advocatícios de que fala a Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970.*

Nesse diploma legal é tratada a assistência judiciária e reclamatórias individuais ou plúrimas, hipótese em que o trabalhador representado pelo sindicato deve receber apenas salário igual ou inferior a dois salários mínimos.

9) *Reza o § 6º do art. 6º da Lei n. 7.701, de 21.12.88, que a sentença normativa poderá ser objeto de ação de cumprimento a partir do 20º dia subseqüente ao do julgamento, fundada no acórdão ou na certidão de julgamento. Tem o Juiz Relator 10 dias para redigir o acórdão que deverá ser publicado nos 20 dias subseqüentes. A ação de cumprimento é ajuizável 20 dias depois do julgamento do feito.*

Como a Lei 10.192, de 14.2.01, em seu artigo 12, § 2º determina a publicação do acórdão no prazo de 15 dias, decorrentemente, ficou reduzido o prazo para a execução da sentença normativa.

9.1) *O processo de execução de acórdão proferido em sentença normativa, que não transitou em julgado, ficará prejudicado, caso venha esta ser modificada em grau de recurso*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 350, do TST — Prescrição. Termo inicial. Ação de cumprimento. Sentença normativa. O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa começa a fluir da data de seu trânsito em julgado (*in* DJU 4.10.96).

2) Enunciado n. 180, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — Substituição processual. Nas ações de cumprimento, o substituído processualmente pode, a qualquer tempo, desistir da ação, desde que, comprovadamente, tenha havido transação. *(Nota do autor: os Enunciados n. 255 e n. 310, que tratam da matéria de substituição processual, também foram cancelados*)

3) Precedente Normativo n. 82, da SDC do TST — Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 dias.

4) Enunciado n. 286 do TST. Sindicato. Substituição processual. Convenção e acordos coletivos. A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos (novo texto dado pela Resolução n. 98/2000 do TST, de 11.9.2000, *in* DJU de 20.9.00, p. 258).

4.1) Orientação Jurisprudencial n. 277, SDI-1, do TST: Ação de cumprimento fundada em decisão normativa que sofreu posterior reforma, quando já transitada em julgado a sentença condenatória. Coisa julgada não-configuração. A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não-modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a conseqüente extinção do processo, sem julgamento do mérito, deve-se extinguir a execução em andamento, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exeqüendo deixou de existir no mundo jurídico.

5) Art. 872, CLT. A parte referente aos "associados" insculpida no parágrafo único do art. 872, CLT foi recebida pelo inciso III do art. 8º da Constituição Federal de 1988, devendo-se entender que, na ação de cumprimento, o sindicato substitui apenas os associados. TST, SDI, E-RR-18905/90.3, *in* DJU 4.10.96, p. 37371.

6) Competência. Ação de cumprimento. Acordo/Dissídio Coletivo de trabalho. Com o advento da Lei n. 8.984/95, dispondo que incumbe à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicatos de trabalhadores e empregadores, restou inteiramente superada a jurisprudência que se atinha à parte final do art. 114 da Constituição, para

definir a competência da Justiça Comum. Constitucionalidade do dispositivo. É injustificável que a ação de cumprimento seja proposta na Justiça do Trabalho e a ação em que se postula a supressão do desconto, envolvendo a mesma cláusula, inclua-se na competência da Justiça Comum. Conflito conhecido, declarando-se a competência da Justiça do Trabalho. STJ, 2ª Seç., CC-17104, *in* DJU 19.8.96, p. 28.421.

7) Ação de cumprimento. Trânsito em julgado da sentença normativa. É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para propositura da ação de cumprimento. Enunciado n. 246, do TST.

8) Substituição processual. Limite. Por se tratar de exame de uma das condições da ação, é indispensável a comprovação da qualidade de associado do empregado substituído, ainda na fase de conhecimento, quando ocorre o exame da legitimidade *ad causam*, eis que o art. 872, parágrafo único da CLT, limita a substituição processual pelo sindicato, nas ações de cumprimento, aos empregados associados, não alcançando, assim, todos os integrantes da respectiva categoria profissional. TST, Pleno E-RR-1.122/88, *in* DJU 28.6.91, p. 9.062.

9) Sindicato. Legitimidade. Substituição processual. Diferenças salariais. Acordo coletivo de trabalho. O sindicato tem legitimidade ativa para ajuizar ação de cumprimento, como substituto processual, pleiteando, com arrimo em acordo coletivo, diferenças salariais, em favor dos seus associados. Inteligência da Lei n. 8.984/95. Recurso conhecido e parcialmente provido. TST, 1ª T., RR-245.854/96.5, *in* DJU de 19.12.97, p. 67.886.

10) Ação de cumprimento. Prazo prescricional. A ação de cumprimento pode ser ajuizada antes da ocorrência do trânsito em julgado da sentença coletiva. Este é o entendimento compendiado no Enunciado n. 246 do TST. Exegese da Lei n. 4.725 que derrogou o art. 872 consolidado. Assim, o prazo prescricional para a Ação de Cumprimento tem o seu marco inicial no momento em que surge a ação exercitável e não após o trânsito em julgado, que não projeta o início do biênio do art. 11 da CLT. TST, 1ª T., RR-112175/94.7, *in* DJU 16.12.94, p. 35.063.

11) Constitucional. Conflito de competência. Contribuição assistencial. Instituição por acordo ou convenção coletiva. Exigência. Competência da Justiça do Trabalho. Lei n. 8.984/95. Revogação da Súmula n. 57/STJ. Com o advento da Lei n. 8.984/95, a competência para julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de acordo ou convenção coletiva de trabalho, independentemente de estar ou não homologada judicialmente, é da Justiça Trabalhista. A Súmula n. 57 desta Corte está revogada. Competência da Quinta Junta de Conciliação e Julgamento de João Pessoa — PB, a suscitante. STJ, 1ª Seç., CC-13008-5, *in* DJU 12.6.95, p. 17.576.

12) A competência para o processo e julgamento das ações de cumprimento de sentenças normativas havidas em dissídios coletivos ou em convenções ou acordos coletivos de trabalho, é da Justiça do Trabalho, tendo em vista a inovação, em termos de competência, inscrita no art. 114 da Constituição Federal, presente, também, a Lei n. 8.984, de 1995, art. 1º. STF, 2ª T., RE-131546/6, *in* Informativo STF de 29.5.96.

13) A sentença normativa vincula somente as categorias e empresas nela envolvidas. Mesmo que a categoria profissional esteja ali representada, isto não satisfaz a exigibilidade do cumprimento da decisão. É necessário, pois, que também a categoria econômica tenha participado do dissídio, já que a sentença proferida obriga empregados e empregadores das respectivas categorias. Como a empresa Recorrente não integrou a lide, não pode ser compelida a cumprir a norma coletiva. TST, 2ª T., RR-4.194/88.6, *in* DJ de 11.5.90, p. 4.101.

14) Sindicato. Substituição processual. Ação de cumprimento. O sindicato em ação de cumprimento só substitui processualmente os seus associados, segundo exegese extraída do artigo 872, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. Ação proposta em 23.05.86. Recurso a que se nega provimento. TST, SDI, E-RR 689/89.4, *in* DJU 12.6.92, p. 9.128.

15) Ação de cumprimento. Prazo prescricional. A partir do Decreto-lei n. 9.070, art. 12, Leis ns. 4.725, art. 6º, § 3º e 7.701, art. 6º, § 3º e art. 10 e Enunciado n. 246, o recurso em dissídio coletivo é meramente devolutivo, permitindo expressamente o ajuizamento da ação de cumprimento, até porque se provido o recurso não há devolução de direito ou valores recebidos. A exemplo de todos os direitos previstos nas leis trabalhistas é uma faculdade que prescreveria em dois anos até 5.10.88 e em cinco anos agora por força do art. 7º, XXIX da CF. A *actio nata* se originou com o julgamento em 14.5.80 e a reclamação foi proposta em 21.6.91. Dado provimento ao recurso para julgar extinto o processo com julgamento de mérito, com apoio no art. 269, IV do Código de Processo Civil. TST, 1ª T., RR-164.774/95.2, *in* DJU de 17.11.95, p. 39.379.

SEÇÃO V

Da Revisão

Art. 873. Decorrido mais de um ano de sua vigência, caberá revisão das decisões que fixarem condições de trabalho, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis.

Art. 874. A revisão poderá ser promovida por iniciativa do Tribunal prolator, da Procuradoria da Justiça do Trabalho, das associações sindicais ou de empregador ou empregadores interessados no cumprimento da decisão.

Parágrafo único. Quando a revisão for promovida por iniciativa do Tribunal prolator ou da Procuradoria, as associações sindicais e o empregador ou empregadores interessados serão ouvidos no prazo de trinta dias. Quando promovida por uma das partes interessadas, serão as outras ouvidas também por igual prazo.

Art. 875. A revisão será julgada pelo Tribunal que tiver proferido a decisão, depois de ouvida a Procuradoria da Justiça do Trabalho.

NOTA

1) *Deflui da norma sob exame que a ação coletiva de revisão só é proponível nos dissídios de natureza econômica, eis que só neles se estabelecem novas condições de trabalho.*

Evidente que essa norma se calcou na cláusula "rebus sic stantibus": a admissibilidade do pedido de revisão é condicionada pela alteração posterior das condições e circunstâncias existentes na data da prolação da sentença. Em tempos de inflação alta, o período de vigência de uma sentença normativa nunca excede a um ano.

Dominado o flagelo da inflação e estabilizados os preços dos bens de primeira necessidade, é possível que se volte a usar a faculdade contida no parágrafo único do artigo aqui comentado, a qual autoriza o Tribunal a atribuir à sentença normativa vigência até quatro anos.

Sem nos entregar ao exercício da futurologia, acreditamos que tão cedo não se retomará o uso do processo da revisão. As lideranças sindicais, preocupadas com a sua popularidade no seio da classe, compreensivelmente, têm particular interesse em, anualmente, colocar-se no centro das negociações com o patronato de um novo pacto coletivo com condições de trabalho mais atraentes.

A revisão é promovida "ex officio" pelo Tribunal prolator da sentença, pela Procuradoria Regional do Trabalho e pelas entidades sindicais de empregados ou de empregadores. Só se realiza o julgamento depois de ouvida a Procuradoria do Trabalho.

Se promovida "ex officio" a revisão, é obrigatório abrir-se prazo de 30 dias para que as partes possam manifestar-se sobre a medida.

É indubitável que quem não figurou como parte no processo revisando não pode ser chamado a participar do procedimento revisional.

Na revisão, tem-se como objetivo a reforma de pontos da sentença em que as partes tiveram aí oportunidade de atuar de conformidade com os princípios da ampla defesa e do contraditório.

Ora, quem não figurou no processo primitivo, não tem condições para defender ou impugnar suas pretensões.

CAPÍTULO V
DA EXECUÇÃO

SEÇÃO I
Das Disposições Preliminares

Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo.

Parágrafo único. Serão executados *ex officio* os créditos previdenciários devidos em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo.

NOTA

1) *O parágrafo único do artigo sob estudo foi acrescentado pela Lei n. 10.035, de 25.10.2000 (*in *DOU de 26.10.00, p. 1).*

2) *O novo preceito arrima-se na Emenda Constitucional n. 20/98, que incluiu, na competência da Justiça do Trabalho, a execução, "de ofício, das contribuições previstas no art. 195, I,* a *e II e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir." O texto dessa Emenda abarca tanto as sentenças de mérito como as homologatórias.*

Na execução de contribuições previdenciárias, aplicam-se subsidiariamente e em ordem decrescente : a) a Lei n.8.212/91 que abriga normas específicas sobre a matéria notadamente, seu art.53, dispondo ser facultado ao exeqüente — INSS — indicar bens à penhora, a qual se efetiva concomitantemente com a citação do devedor; b) Lei n.6.830/80 e c) Código de Processo Civil. Ainda na execução judicial da dívida ativa do INSS, tornam-se indisponíveis, desde logo, os bens penhorados, os quais serão liberados se, dois dias após a citação, independentemente da juntada do respectivo mandado, o executado pagar o que deve ao INSS.

Para bem identificar os créditos da Previdência Social deve o exeqüente atentar para o disposto nos arts. 28 e 29 da Lei n. 8.212, de 24.7.91 (Lei Orgânica da Seguridade Social) e que têm, por objeto, as verbas que integram os salários-de-contribuição e de benefício. A fim de que se respeite o teto das contribuições (10 vezes o salário mínimo), o cálculo do referido crédito deve ser feito mês a mês.

Freqüentemente, é invocado em juízo o art. 135 do Código Tributário Nacional para provar a responsabilidade solidária dos sócios ou administradores da empresa pelos créditos previdenciários. O Superior Tribunal de Justiça tem decidido que, no caso, não se admite a responsabilidade objetiva, mas a subjetiva, da qual decorre o entendimento de que o não-recolhimento do tributo por si só não constitui infração à lei suficiente a ensejar a responsabilidade solidária dos sócios, sendo necessário provar que os mesmos agiram dolosamente, com fraude ou excesso de poder (REsp 412.981, in *DJU de 26.4.02, p. 384).*

2.1) *Sublinhe-se que os créditos previdenciários e de imposto de renda poderão ser exigidos em execução de sentença transitada em julgado, mesmo que tais verbas dela não constem. Esse entendimento consolidou-se sob o fundamento de que esses créditos são oriundos de norma de ordem pública.*

2.2) *Quando a penhora for além dos bens do executado e alcançar aqueles que pertencem a um terceiro, desenha-se o esbulho judicial. Em face dessa anomalia processual, oferece a lei ao interessado os embargos de terceiro que, no processo trabalhista são usados, predominantemente, na execução e oponíveis por terceiro senhor e possuidor ou apenas possuidor. A teor do art.1.048, do CPC. esses embargos podem ser opostos a qualquer tempo, no processo de conhecimento enquanto não transitada em julgado a sentença e, no processo de execução, até cinco dias depois da arrematação, adjudicação ou remição, mas sempre antes da assinatura da respectiva carta.*

Autoriza, a Lei Complementar n.73, de 10.2.93, o Ministério Público do Trabalho a celebrar ajustes de conduta que, descumpridos, se convertem em títulos executivos extrajudiciais.

Na execução, o INSS tem isenção do pagamento de custas, preparo, certidões, registros e outros emolumentos.

3) A *Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, pelo Provimento n. 6, de 21.2.01, admite a cessão de crédito prevista no art. 286 do Código Civil de 2003, mas afirma não ser ela realizável na Justiça do Trabalho por ser negócio jurídico entre empregado e terceiro que não se coloca em quaisquer dos pólos da relação processual trabalhista. Divergimos desse entendimento, porque o art. 42, do CPC, estatui que "a alienação da coisa ou do direito litigioso, a título particular, por ato entre vivos, não altera a legitimidade das partes. O ingresso do cessionário no processo, como substituto processual do cedente, só se efetiva com a anuência da parte contrária. Em havendo oposição a essa pretensão do cessionário do crédito, a lei (art. 42, § 2º, do CPC) autoriza-o a intervir no processo como assistente do cedente (ou reclamante no processo do trabalho).*

4) *Dá-se a insolvência toda vez que as dívidas excederem a importância dos bens do devedor. É a insolvência civil. A exemplo do que ocorre com o processo falimentar, o crédito resultante do título executivo judicial emanado de processo do trabalho deve ser habilitado no juízo universal do respectivo concurso de credores (v. arts.748* usque *753 do CPC).*

JURISPRUDÊNCIA

1) Ao alegar que não mais responde pelas dívidas da sociedade pelo fato de ter-se retirado da mesma, com o intuito de eximir seus bens particulares da constrição judicial, deve o terceiro embargante indicar bens da sociedade ou dos sócios atuais, livres e desembaraçados (§ 1º, do art. 596 do CPC) pois, não o fazendo subsiste a penhora sobre seus bens, principalmente porque, à época da prestação de serviços pelo exeqüente, detinha ele a qualidade de sócio responsável pela empresa executada. TRT 9ª Reg. 4ª T., AP 00736/2000 *in* Rev. LTr 65-02/223 (fevereiro de 2001)

2) A decretação da falência no curso de execução trabalhista tem como conseqüência a cessação da competência da Justiça do Trabalho em prol do Juízo Universal da Falência. Embora o crédito trabalhista tenha privilégio em relação a outros tipos de crédito, como o fazendário e os créditos com garantia real, está efetivamente sujeito ao rateio com outros créditos de idêntica hierarquia, ou seja, os créditos trabalhistas, embora antepostos aos demais pelo seu privilégio quase absoluto (fica atrás apenas do decorrente de acidente do trabalho) não se distinguem entre si, obrigando sua habilitação no processo falencial a fim de resguardar a satisfação eqüitativa e proporcional de todos eles. TST, 4ª T., RR 668.259/2000, *in* DJU de 29.06.2001 (Bol. de Decisões do TST n. 9, de 27.8.2001 via Internet).

3) Ação rescisória. Descontos fiscais e previdenciários em sede de execução. Caracterização das violações legais indigitadas. Art. 46 da Lei n. 8.541/92 e arts. 43 e 44 da Lei n. 8.212/91. Os descontos fiscais e previdenciários são exigíveis, na fase de execução, ainda que silente a decisão exeqüenda, em virtude da natureza cogente das normas que os regulam. Decisão proferida em agravo de petição que afasta os referidos descontos, viola os arts. 46 da Lei n. 8.541/92 e 43 e 44 da Lei n. 8.212/91, além do que contraria a atual, iterativa e notória jurisprudência do TST consubstanciada nas Orientações Jurisprudenciais n. 32, da SBDI-1 e 81 da SBDI-2. Recurso ordinário e remessa de ofício providos. TST, RXOFROAR-805.951/20001.6, Rel. Min. Ives Gandra, *in* DJU de 3.5.2002, p. 494.

4) Embargos de terceiro. Possibildiade do ajuizamento mesmo que a escritura pública esteja desprovida de registro no cartório competente. Súmula N. 84 DO STJ. O fato de a escritura pública estar desprovida de registro no cartório competente, por si só, não tem o condão de impedir o ajuizamento de embargos de terceiro, conforme orientação do Superior Tribunal de Justiça na Súmula n. 84, mormente quando se constata, à saciedade, que os embargantes possuem a justa posse, assim como não há qualquer indício de fraudes contra os credores ou à execução. TRT 5ª. Reg. AP 01.17.99.1501-55, *in* Revista LTr 67-02/218.

Art. 877. É competente para a execução das decisões o juiz ou presidente do tribunal que tiver conciliado ou julgado originariamente o dissídio.

Art. 877-A. É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juiz que teria competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.

NOTA

1) *Para* Amauri Mascaro Nascimento*, "o processo de execução no dissídio individual, (é) o conjunto de atos através dos quais o vencido é constrangido a cumprir o título executório judicial" ("Curso de Direito Processual do Trabalho", 1978, Ed. Saraiva, pág. 255).*

Esse conceito de execução forçada (expressão sinônima de processo de execução ou processo executivo), na sua essência, é adotado por todos os autores. Para Frederico Marques *é "um conjunto de atos processualmente aglutinados, que se destinam a fazer cumprir, coativamente, prestação a que a lei concede pronta e imediata exigibilidade" ("Manual de Direito de Processo Civil", 4º vol., pág. 1, Ed. Saraiva, 1976). No mesmo sentido,* L. Rosenberg *("Tratado de Derecho Procesal Civil", vol. III, pág. 3, 1955).*

Na doutrina processual moderna, prevalece o princípio de que a "actio iudicati" é uma ação autônoma, desligada da ação de cognição. Rosenberg*, já citado, esclarece que, a favor dessa autonomia do processo de execução, militam dois argumentos principais: a) não é certo que todo processo de conhecimento é seguido de execução forçada, pois há sentenças declaratórias ou meramente constitutivas, bem como o cumprimento espontâneo de sentença condenatória: b) nem toda ação executiva tem como pressuposto uma condenação, pois, como é sabido, os títulos extrajudiciais também o são (art. 583, do nosso CPC).*

A ação de execução é proposta contra o devedor inadimplente, assim considerado aquele que não satisfaz espontaneamente o direito reconhecido pela sentença. Diz-se infrutífera a execução quando o credor, dela, não obtém qualquer vantagem econômica. No art. 659, do CPC, encontram-se os dois exemplos de execução dessa espécie: quando a penhora não pode ser realizada, por ser evidente que o produto da execução dos bens encontrados será totalmente absorvido pelo pagamento das custas judiciais da execução, e quando os bens existentes são considerados, por lei, impenhoráveis.

Consoante o art. 591 do CPC, "o devedor responde, para cumprimento de suas obrigações, com todas os seus bens presentes e futuros, salvo as restrições estabelecidas em lei".

Enquanto permanecer a inadimplência do devedor e não houver prescrito o direito de ação do exeqüente, os bens presentes e futuros daquele responderão por seu débito.

1.1) *Os artigos 876 e 877-A têm redação dada pela Lei n. 9.958, de 12.1.00.*

2) *No processo trabalhista, são títulos executivos as decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo e os acordos não cumpridos. Sentença transitada em julgado tem a força executiva em si mesma, se o devedor não a cumprir voluntariamente. É executável até a penhora (execução provisória) a sentença atacada por recurso recebido com efeito meramente devolutivo (CPC, art. 588, II). Tal espécie de execução obedece aos seguintes princípios: corre por conta e responsabilidade do credor, obrigando-se a reparar os danos causados ao devedor; não abrange os atos que importem alienação de domínio; não permite o levantamento de depósito em dinheiro (art. 899, § 1º, da CLT); fica sem efeito, sobrevindo sentença que modifique ou anule a que foi objeto da execução, restituindo-se as coisas no estado anterior. Se a sentença provisoriamente executada for anulada apenas em parte, somente nessa parte ficará sem efeito a execução. No processo trabalhista, não é exigível a caução, em se tratando de execução provisória.*

A Lei n. 9.958, de 12.1.00, deu nova redação ao art. 876 para incluir, no rol dos títulos executivos, o termo de ajuste de conduta firmado perante o Ministério Público do Trabalho (v. art. 84 da Lei Complementar n. 75/93 e art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85) e os termos de conciliação lavrados pelas Comissões de Conciliação Prévia, consoante os arts. 625-A e seguintes.

Esses novos títulos executivos são chamados de extrajudiciais.

A competência para a execução do termo de conciliação emitido pela Comissão de Conciliação Prévia é da Vara do Trabalho do local da prestação de serviços (art. 651 da CLT).

Nos comentários ao art. 625-E analisamos o Termo de Conciliação como título executivo extrajudicial. Aqui, é nosso intento enfocar, apenas, o Termo de Ajuste de conduta.

A teor dos art. 6º, VII, d, *83, III, e da Lei Complementar n. 75/93, e art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85, tem o Ministério Público do Trabalho competência: a) para defender os interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos de índole trabalhista; e b) para, no curso do inquérito civil público, "tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial".*

Como se vê, esse Termo de Conduta já era dotado, anteriormente à Lei n. 9.958/00, de força executiva.

A teor do disposto no § 1º do art. 899 desta Consolidação, é permitido ao empregado, depois do trânsito em julgado da sentença, levantar — mediante simples despacho do juiz — o depósito feito em dinheiro, pelo empregador, quando da interposição do recurso. É claro que esse dinheiro será objeto de compensação na liquidação da sentença.

3) *A regra é fazer a execução definitiva nos autos principais. Consoante o art. 589, do CPC, aplicável ao processo trabalhista, a execução provisória é feita nos autos suplementares, onde os houver, ou por carta de sentença, extraída do processo pelo escrivão e assinada pelo juiz.*

Como se viu, a execução provisória funda-se em sentença que não passou em julgado e impugnada por recurso recebido com efeito devolutivo. É admitida nas seguintes hipóteses: do recurso extraordinário admitido (arts. 497 e 543, § 4º, do CPC); do agravo de instrumento contra despacho que denega o recurso extraordinário (art. 544, do CPC); do recurso de revista recebido com efeito apenas devolutivo (art. 520, do CPC) e do agravo de instrumento contra despacho que nega seguimento ao recurso de revista; de agravo regimental contra despacho denegatório dos embargos das decisões das Turmas do TST (art. 154, do Reg. Int. do TST). No CPC de 39, o recurso extraordinário não impedia a execução definitiva. O atual CPC adotou orientação diferente: só admite a execução provisória no caso de apelo à Suprema Corte.

Há quem se apegue ao disposto no art. 497, do CPC ("O recurso extraordinário não suspende a execução da sentença..."), para concluir que, na atualidade, a hipótese aventada é a da execução definitiva. O preceito questionado quer dizer que o apelo extraordinário não impossibilita a execução provisória. Esta conclusão a que se chega em face do que se contém no art. 587 do CPC, aplicável ao processo trabalhista: "A execução é definitiva quando fundada em sentença transitada em julgado ou em título extrajudicial; é provisória quando a sentença for impugnada mediante recurso, recebido com efeito devolutivo". A norma não distingue qualquer recurso para o fim indicado. Basta ser recebido com efeito devolutivo para autorizar a execução provisória. Logo, um recurso extraordinário recebido com efeito devolutivo, só autoriza a execução provisória.

4) *Os autos principais sobem à instância superior com o recurso admitido com efeito devolutivo. A execução provisória tem de fundar-se numa carta de sentença, cujos requisitos — diz o art. 590, do CPC — são: autuação, petição inicial e procuração das partes (quando se fizerem representar por advogado); contestação; sentença exeqüenda; despacho do recebimento do recurso. O disposto no Código sobre as partes integrantes da carta de sentença não significa dizer que a parte está impedida de requerer o traslado de outras peças do processo que repute necessárias à ação executiva. Fica o juiz obrigado a determinar à parte que complete a carta de sentença quando nesta faltar algum elemento primordial. Só depois de a carta regularizada e concluída a liquidação da sentença, é que se fará a citação do executado.*

5) *Estabelece o CPC que a execução tem por objeto: entrega de coisa certa ou incerta (arts. 621 e 629); obrigação de fazer ou de não fazer (arts. 632 e 642). Não é comum, no foro trabalhista, a execução por coisa certa. Mas pode acontecer. Figuremos o caso de empregado despedido que alega ter o empregador retido em seu poder instrumentos de trabalho de sua propriedade. O processo de conhecimento conclui que esses instrumentos pertencem, efetivamente, ao empregado. Se o vencido não cumpre voluntariamente a sentença, o vencedor terá de executá-la. Na hipótese, temos execução para entrega de coisa certa. Quanto à coisa incerta, julgamos não ser a hipótese encontrável no processo trabalhista.*

A Consolidação das Leis do Trabalho regulou — com imperdoáveis lacunas — a execução por quantia certa. É omissa quanto às obrigações de fazer ou de não fazer. A execução por quantia certa tem por objeto expropriar bens do devedor até a completa satisfação do direito do credor. O caso mais controvertido no processo trabalhista é a obrigação de fazer imposta, por sentença, ao empregador e consistente na readmissão de empregado estável que fora afastado do serviço para responder a inquérito para apuração de falta grave. O empregador recusa-se a readmitir o empregado.

O exemplo, depois que a estabilidade decenal desapareceu do nosso ordenamento jurídico, diz respeito à reintegração do dirigente sindical, fundada no art. 10 do ADCT e no inciso X, do art. 659 desta Consolidação.

Nessas hipóteses é fato comum a sentença tornar-se irrecorrível quando já superado o prazo de garantia do emprego. Mas, admitamos que, no exemplo, esse prazo ainda não expirou e o empregador recusa-se a readmitir o empregado.

Com supedâneo no art. 729, o Juiz exigirá o pagamento dos salários do empregado enquanto durar o afastamento deste e mais multa.

Assim colocada a questão, vê-se que estamos em presença de uma obrigação que, por natureza, é transitória, é temporal.

Em face da relutância do empregador em cumprir a determinação judicial, temos que incidirá nessa situação o § 1º do art. 461 do CPC — verbis: *"A obrigação somente se converterá em perdas e danos se o autor o requerer ou se impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente".*

É claro que o empregado tem a faculdade de pedir perdas e danos em lugar da reintegração, mas a iniciativa dessa conversão se transfere ao Juiz se este verificar ser impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente.

Este dispositivo se afina, por analogia com o art. 496 desta Consolidação.

Como assinalamos no comentário ao art. 729, toda obrigação é, por natureza, transitória. Se ela não é eterna, a sanção relativa ao seu descumprimento também não o é. Nessa linha de raciocínio, o legislador, tanto na CLT como no CPC, propõe soluções que fundadas no conceito de obrigação consagrado, sem discrepâncias, na doutrina: é uma "relação transitória de direito, que nos constrange a dar, fazer ou não fazer alguma coisa economicamente apreciável, em proveito de alguém, que, por ato nosso ou de alguém conosco juridicamente relacionado, ou em virtude da lei adquirir o direito de exigir de nós essa ação ou omissão".

6) *Denomina-se fraude pauliana (ou fraude contra credores) a alienação ou oneração de um ou mais bens pelo devedor sem que lhe restem outros capazes de assegurar a satisfação dos direitos de seus credores. Para que o ato possa ser anulado, nos termos dos arts. 158 a 165, do Código Civil de 2003, dois são os requisitos indispensáveis: "consilium fraudis" e "eventus damni". Pela ação pauliana (arts. 404 e 813, letra "b", do CPC) é anulável o ato praticado em fraude contra credores. Velhas empresas, com numerosos empregados com muitos anos de serviço, desejando encerrar suas atividades, sem possuir os necessários recursos financeiros para fazer face às indenizações trabalhistas, têm usado do artifício de esvaziar seu patrimônio antes de cerrar as portas. Concorrendo outras circunstâncias, no exemplo, não é difícil anular os atos de venda ou oneração de seus bens.*

7) *Fraude contra credores e fraude de execução são dissemelhantes. Na primeira, é imprescindível o "consilium fraudis"; na segunda, a fraude está "in re ipsa". Diz, lapidarmente, o Código de Processo Civil no art. 593: "Considera-se em fraude de execução a alienação ou oneração de bens: I — quando sobre eles pender ação fundada em direito real; II — quando, ao tempo da alienação ou oneração, corria contra o devedor demanda capaz de reduzi-lo à insolvência; III — nos demais casos expressos em lei". Em nosso entendimento, só o inc. II se aplica à execução trabalhista.*

É freqüente, no foro trabalhista, o caso de reclamações plúrimas provocarem do reclamado reação rotulada de fraude de execução. O risco de pagar grandes quantias, a título de indenização, leva o empregador a pensar na possibilidade de salvar parte do patrimônio. De observar que a fraude de execução se configura desde o instante do ajuizamento da ação de cognição, uma vez que o inc. II, do art. 593, declara que esse ilícito existe se, ao tempo da alienação ou da oneração do bem, corria contra o devedor demanda capaz de reduzi-lo à insolvência. Não diz que a demanda deva estar na fase executória. Não haverá fraude de execução se a alienação ou oneração de bens deixar outros capazes de garantir os direitos do exeqüente. Caracterizada a fraude de execução, são declarados nulos todos os atos praticados e os bens podem ser penhorados sem maiores formalidades. O assunto é resolvido diretamente pelo juiz da execução. Prescinde-se da ação anulatória. Classifica-se como ato inexistente a venda de bem penhorado. Pela penhora, é o bem subtraído do poder de disponibilidade do executado.

7.1) *Não se deve confundir fraude contra credores com simulação, pois, enquanto na primeira hipótese há real negócio jurídico e transmissão de propriedade, na segunda existe apenas um simulacro de negócio jurídico e uma aparente transmissão de propriedade. Apoiando-se em Butera, Yussef Said Cahali deixa claro que "diante do ato simulado, especialmente se absoluto, a coisa, aparentemente alienada, continua, substancialmente, a fazer parte do patrimônio do devedor, porque na realidade não terá havido ato de disposição; no ato fraudulento, ao invés, a coisa em sentido lato terá efetivamente saído e se trata de fazê-la retornar". Assim, em doutrina existe o entendimento de que na simulação as partes fazem aparentemente um contrato que não tinham intenção de fazer. Há na sua etiologia o disfarce para o negócio jurídico. Há discrepância entre o ato real e o aparente, mas os agentes não se pretendem enganar. O negócio simulado é fictício, aparente, vazio de conteúdo real; constitui uma declaração efêmera,, visto que, na realidade, as partes nada desejam contratar, ou desejam contratar coisa diversa daquela que aparentam tê-lo feito, mas querem tão-somente que os terceiros acreditem justamente de modo diverso" (conf. s/ob. "Fraude contra credores", 2ª. edição, Ed. Revista dos Tribunais, pg.56-57).*

8) *Consoante o art. 39 da Lei n. 8.177, de 1º.3.91, os débitos trabalhistas de qualquer natureza, não satisfeitos nas épocas próprias como definidas em lei, sentença normativa ou cláusula contratual, sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e seu efetivo pagamento. Os débitos trabalhistas derivados de sentenças judiciais ou de acordo em processo judicial, quando não cumpridos nas datas estabelecidas, serão acrescidos de juros de mora equivalentes à TRD (Taxa Referencial Diária) e juros de um por cento ao mês e contados da data do ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die.*

Na data da vigência da Lei n. 8.177, porfiava o Poder Público em desindexar a economia pátria. Por isso, em lugar de falar em correção monetária do débito, menciona a TRD.

9) *Os repertórios de jurisprudência revelam a freqüência com que, na execução provisória de sentenças, se pede liminarmente a reintegração do empregado.*

Não é de se acolher essa postulação, ressalvadas as hipóteses dos incisos IX e X, do art. 659 desta Consolidação. Trata-se, "in casu", de obrigação de fazer e, se provido o recurso, não teria reparação aquela liminar.

10) *Tem o credor a faculdade de desistir de toda a execução ou de apenas algumas medidas executivas (art. 569, do CPC). Oferecidos os embargos do executado, a desistência do exeqüente depende da anuência do executado. A Lei n. 8.953, de 13.12.94, acrescentou, ao artigo 569 supra, parágrafo único estabelecendo que o exeqüente pode desistir da execução, sem prévia anuência do executado, se os embargos versarem, apenas, questões processuais, pagando o credor as custas e honorários advocatícios, conforme o caso. Nos demais casos, sobretudo naqueles em que houver vícios materiais da execução, a desistência é condicionada pelo consentimento do executado.*

11) *É atentatório à dignidade da Justiça o ato do devedor que: frauda a execução; se opõe maliciosamente à execução, empregando ardis e meios artifici-*

osos; resiste injustificadamente às ordens judiciais; e não indica ao juiz onde se encontram os bens sujeitos à execução (art. 600, do CPC). Semelhante procedimento enseja a aplicação da penalidade prevista no art. 601, do CPC.

12) *Para adimplir suas obrigações, o devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros, salvo as restrições estabelecidas em lei. Ficam sujeitos à execução os bens: do sócio, nos termos da lei, do devedor, quando em poder de terceiros; alienados ou gravados com ônus real em fraude de execução (arts. 591 e 592, do CPC).*

Segundo o art. 1.023, do Código Civil de 2003, "se os bens da sociedade não lhe cobrirem as dívidas, respondem os sócios pelo saldo, na proporção em que participem das perdas sociais, salvo cláusula de responsabilidade solidária". Já os membros de uma sociedade por quotas só respondem pelas dívidas sociais até o limite das quotas subscritas. Na sociedade anônima, essa responsabilidade também é restrita ao valor das ações subscritas. Todavia, provada a culpa ou o dolo, os bens dos quotistas e dos administradores da sociedade por ações serão convocados para garantir a execução das dívidas sociais.

12.1) *O art. 13 da Lei n. 8.620/93 estabelece que "os sócios das empresas por quotas de responsabilidade limitada respondem solidariamente, com seus bens pessoais, pelos débitos junto à Seguridade Social" . O art. 1.052 do Código Civil de 2003 ("Na sociedade limitada, a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do capital social"), que é uma norma geral posterior, não alterou esse citado art. 13, que é uma norma especial. E como uma lei geral posterior não revoga lei especial anterior, conclui-se que a responsabilidade dos sócios pelas dívidas da sociedade para com a Seguridade Social não foi modificada.*

13) *O prazo de prescrição da execução é o da ação trabalhista: cinco anos na vigência do contrato e, no máximo, até dois anos após a sua extinção.*

14) *É competente o Juiz de uma Vara do Trabalho que julgou a ação principal para processar a execução.*

15) *Chegamos a admitir, no passado, que a solidariedade passiva podia ser invocada no processo de execução por entender que todos os membros do grupo econômico deveriam ter ciência da ação proposta contra um deles.*

Entretanto, rendemo-nos ao argumento de que cada unidade do grupo econômico tem personalidade jurídica própria e, também, o de que a "disregard doctrine" (despersonalização jurídica) será levada a extremos perigosos se consagrada a nossa posição.

O Enunciado n. 205, do TST, exige que todos os integrantes do grupo econômico devem ser citados no processo de conhecimento para que sua presença na execução seja regular.

16) *É nula a execução se o título executivo não for líquido, certo e exigível, ou se o devedor não for regularmente citado.*

17) *Se os mesmos bens do devedor — inexistindo outros — forem objeto de várias penhoras, a forma de solucionar a questão é o concurso de credores (art. 748 e seguintes, do CPC — execução por quantia certa de devedor insolvente).*

18) *Nos termos do § 3º do art. 1.046, do CPC, considera-se terceiro o cônjuge quando defende a posse de bens dotais, próprios, reservados ou de sua meação. O art. 1.048, do CPC, autoriza-o a oferecer embargos a terceiros, a qualquer tempo, no processo de conhecimento e no de execução até cinco dias depois da arrematação ou remissão, antes, porém, da assinatura da respectiva carta.*

19) *É o processo de execução informado por alguns princípios que assim se classificam: a) toda execução é real, porque atinge o patrimônio e não a pessoa do devedor (art. 591, do CPC); b) toda execução tem por finalidade apenas a satisfação do direito do exeqüente, o que significa dizer que ela realiza seu fim com a parcela do patrimônio do devedor que satisfaça o crédito do credor (art. 659, do CPC); c) a execução deve ser útil ao credor e é intolerável seu uso só para causar prejuízo ao devedor (art. 659, § 2º, do CPC); d) toda execução deve ser econômica, isto é, deve consumar-se de maneira a atender ao crédito do exeqüente e cause ao devedor o menor prejuízo possível (art. 620, do CPC); e) tem o credor livre disponibilidade do processo de execução.*

No processo de execução, toda a atividade jurisdicional tem em mira atender ao direito já reconhecido no processo de cognição, daí a afirmação de que o credor pode desistir de toda a execução ou de apenas algumas medidas executivas (art. 569, do CPC).

20) *A exceção de pré-executividade não é regulada por lei; é de construção pretoriana. Todavia, nos primeiros tempos da República, o Decreto n. 848, de 11.10.1890, assentava em seu art. 199, que comparecendo o réu, antes de efetivada a penhora, não seria ele ouvido antes de segurar o juízo, salvo se exibisse documento autêntico de pagamento da dívida ou anulação desta." É um incidente processual de caráter defensivo, argüível antes da penhora e que se ampara no due process law e no contraditório. Essa exceção, de ordinário, se funda em quitação da dívida, na prova de cumprimento do acordo ou na suscitação de fatos outros susceptíveis de modificar o quantum debeatur ou até extinguir o processo de execução (nulidade, ausência de citação do devedor ou da notificação do demandado no processo de conhecimento, falta de pressupostos processuais etc.) A decisão acolhedora da exceção de pré-executividade equivale a um sentença impugnável por meio de agravo de petição. A doutrina e a jurisprudência trabalhista são favoráveis à aplicabilidade da exceção em tela ao processo do trabalho. De acolher-se o magistério de Ari Possidono Beltran (*in *Suplemento Trabalhista da LTr n. 018/01): "Por fim, advirta-se que a argüição maliciosa da pré-executividade, desfundamentada, desprovida de razoabilidade, meramente procrastinatória, poderá acarrear à parte as sanções dos arts.17 e 601 do Código de Processo Civil".*

21) *Pelo Provimento n. 5, de 4.10.2000 (*in *DJU de 6.10.2000, p. 492) o Corregedor Geral da Justiça do Trabalho dispõe sobre a prevenção da competên-*

cia para execuções conexas de débitos trabalhistas de empresas em liquidação extrajudicial e fixa procedimentos a serem adotados no processo executório.

22) *Fato comum nas reclamatórias trabalhistas, é o empregado postular emissão, por seu empregador, da guia para levantamento do que lhe pertence no FGTS. De posse desse documento, verifica que o empregador não fez os depósitos nos prazos legais. Embora não tenha figurado no pedido inicial tal pagamento, está o respectivo direito do empregado implícito na sentença que determinou ao empregador a entrega da Guia do FGTS. Assim, no mesmo processo, há que se proceder ao cálculo do que não foi recolhido ao FGTS, com seus consectários legais, e incluído o valor no título executivo judicial.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 205, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — O responsável solidário, integrante de grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

1.1) Enunciado n. 176, do TST — Fundo de garantia. Levantamento do depósito — A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2) Medida cautelar. Cabe cautelar, em execução de sentença cuja desconstituição é pedida em Ação Rescisória, quando há os elementos essenciais à concessão da medida — *fumus boni iuris* e *periculum in mora* (MC-05/85.4) e vislumbrar-se logo à primeira vista que poderá o Requerente obter êxito na sua pretensão rescisória, como é o caso da decisão rescindenda que contraria o Enunciado desta Corte em tema constitucional e já mereceu julgamento perante o STF. TST, SDI, AG-MC-98.834/93.3, *in* DJU 18.11.94, p. 31.552.

3) Competência. Conflito positivo. Juízo falimentar e Justiça do Trabalho. Execução trabalhista. Precedentes. 1 — Decretada a falência, a execução dos julgados, mesmo trabalhistas, terá início ou prosseguimento no juízo falimentar, mesmo que já se tenha efetuado a penhora em data anterior. 2 — Caso efetuada a alienação no juízo trabalhista, o seu produto será incorporado à massa, a fim de processar-se o concurso no juízo falimentar. STJ, 2ª Seç., CC-14.241-5, *in* DJU 25.9.95, p. 31.060.

4) É ilegal e abusivo o ato do juízo de execução que, mesmo alertado da divergência de nomes no processo de execução e da titularidade da linha telefônica, determina a transferência de bem de terceiro que nunca participou do processo, seja na fase de conhecimento ou na de execução. A ciência do ato coator, apenas dois meses após a expedição da carta de arrematação, não permite a interposição de embargos de terceiro, em face do prazo estabelecido no art. 1.048 do CPC. Recurso ordinário provido para conceder a segurança pleiteada. TST, SBDI2, ROMS 546.900/1999.6 *in* DJU de 10.11.2000, p. 545.

5) Por expressa determinação legal, contida no art. 889 da CLT, são aplicáveis ao processo de execução trabalhista as normas que regulam o processo dos executivos fiscais. O crédito trabalhista possui natureza alimentar, privilegiado no concurso de credores, motivo pelo qual a ele não se aplicam as normas previstas na Lei n. 6.024/74, que regula apenas as relações mercantis e comerciais. Não se vislumbra qualquer ofensa a direito líquido e certo, bem como ilegalidade ou abusividade no ato do juiz que indefere o pedido de suspensão da execução trabalhista efetivada contra empresa em liquidação extrajudicial, formulada com fundamento na Lei n. 6.024/74, ante a sua inaplicabilidade aos créditos trabalhistas. TST, SBDI, ROAG 495.535/1998, *in* DJU de 6.10.2000, p. 553.

6) Suspensão da execução. Liquidação extrajudicial. O regime de liquidação extrajudicial das cooperativas é semelhante ao dos estabelecimentos bancários. A matéria colocada pela Impetrante é do inteiro conhecimento do Judiciário Trabalhista que por várias vezes se pronunciou sobre pedidos similares, formulados por bancos em regime de liquidação extrajudicial. As leis que disciplinam de forma especial a cobrança de créditos contra sociedades em liquidação extrajudicial, aplicam-se aos negócios jurídicos, não aos seus empregados face à natureza do crédito trabalhista. Portanto, o fato de a empresa encontrar-se em fase de liquidação extrajudicial, não implica suspensão da execução do crédito trabalhista perante esta justiça obreira, dado não se tratar de falência. Não se trata, por isso de direito certo e incontestável, ameaçado ou violado por ato manifestamente inconstitucional ou ilegal de qualquer autoridade. TST, SBDI2, RO-MS-209207/95.5, *in* DJU 27.9.96, p. 36.386.

7) 1. A nova orientação doutrinária e jurisprudencial admite a limitação da abrangência da regra contida no art. 489 do CPC, quando se verificar que, do prosseguimento da execução, pode resultar dano irreparável a qualquer das partes. Admissível, portanto, o ajuizamento de medida cautelar que tem por objeto sustar execução de decisão transitada em julgado até o julgamento final de ação rescisória. Conseqüentemente, identificadas as figuras do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*, fica autorizado ao juiz, no uso de seu poder discricionário, deferir liminarmente, *in*audita altera parte, a suspensão da execução da sentença rescindenda. 2. Considerando a tipicidade do processo trabalhista, a hipótese de concessão de pedido cautelar, liminarmente, tem aplicação no âmbito da Justiça do Trabalho, tendo em vista a irreversibilidade das quitações feitas na fase de execução em face da hipossuficiência dos exeqüentes. 2. Medida cautelar julgada procedente. TST, SBDI-2, MC-284.295/96.5, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.499.

8) Sucessão de empregadores. Processo de execução. Legitimidade passiva da sucessora. Ampla defesa e devido processo legal. Ocorrida a sucessão de empregadores após o trânsito em julgado da sentença, a inclusão do sucessor no pólo passivo da execução se afigura legítima, não resultando daí qualquer afronta ao art. 5º, incisos LIV e LV, da Constituição. Isto porque o direito à ampla defesa e ao devido processo legal restaram plenamente assegurados ao sucedido, que teve todas as oportunidades, no curso do processo de conhecimento de impugnar a pretensão do reclamante, nos termos previstos na legislação processual. TST, 4ª T., RR-475.621/98.2, *in* DJU de 4.12.98, p. 343.

9) Mandado de segurança. Execução. Falência. Tendo ocorrido a decretação da falência quando já iniciada a execução trabalhista, para que se evite o privilégio entre credores-trabalhadores da mesma classe, deve a execução ser suspensa e ter prosseguimento perante o Juízo falimentar. Recurso Ordinário conhecido e provido para conceder a segurança. TST, SEDI-2, RO-MS-200.088/95.4, *in* DJU 13.12.96, p. 50.450.

10) Em havendo múltiplas execuções contra um mesmo devedor, rezam os artigos 612 e 613, do CPC, que a execução se processe no interesse do credor, que adquire, pela penhora, o direito de preferência sobre os bens penhorados, exceto se houver insolvência do devedor, quando então dar-se-á lugar ao concurso de credores. Assim, se vier a recair mais de uma penhora sobre um mesmo bem, cada credor conservará o seu título de preferência.Diverso será o comportamento se se preferir adotar, na execução, a regra do art. 573/CPC, que permite a reunião de diversas execuções em um só processo, donde advirá uma só penhora, o que permitirá tratamento igualitário aos credores. TRT 3ª Reg. 2ª. T. AP 829/00, *in* DJMG 17.7.00, p. 13.

11) Autarquia. Atividade econômica. Forma de execução. Art. 173, § 1º, da Constituição Federal. Emenda Constitucional n. 19/98. Violação constitucional não configurada. Não se vislumbra, no caso, ofensa à literalidade do disposto nos arts. 100 e 173 da Constituição Federal, este último com a nova redação dada pela Emenda Constitucional n. 19/98, tendo em vista que a atividade de natureza econômica exercida pela Reclamada não é própria e típica da administração pública e não se desenvolve em caráter de monopólio em face do disposto no art. 21, inciso XII, *f*, da Constituição Federal. TST, SBDI1, E-RR 317.787/1996.6 *in* DJU de 1.9.2000, p. 353.

12) Em se tratando de autarquia imprópria, por explorar atividade econômica, a execução deve se processar conforme as normas comuns da CLT e não por via de precatório. A alteração procedida pela EC n.19/98, por sua vez, não trouxe qualquer modificação na situação da Reclamada, uma vez que a nova redação do art. 173. § 1º, da Constituição Federal, não alcançou a discussão da qualificação jurídica da Embargante que, embora na condição de entidade autárquica, exerce, na verdade, atividade eminentemente privada, de natureza econômica, situação que a iguala às sociedades de economia mista, empresas públicas e privadas. TST, SBDI1, E-RR 195.168 / 1995.9, *in* DJU de 17.12.99, p. 65.

13) Mandado de Segurança. Execução provisória. Liberação de penhora. Inexistindo o trânsito em julgado em relação à matéria do processo de conhecimento, ou seja, havendo a possibilidade de reforma da decisão através de recurso, é ilegal o ato judicial liberatório, mediante alvará, de quantia oferecida em penhora como garantia do juízo. A segurança, neste caso, é cabível. Recurso Ordinário a que se dá provimento. TST, SDI, RO-MS-74.380/93.0, *in* DJU 5.8.94, p. 1972.

14) Execução. Suspensão. Procedência da Rescisória. Em verificação aos autos da presente medida cautelar, aos fatos que compõem a pendência nela discutida e ao ordenamento jurídico processual, cabe asseverar, que o princípio da não suspensividade de execução de sentença visada por meio rescisório (art. 489 do CPC), está afeito tão-somente até o momento em que o pleito não é dirimido, pois quando apreciado e acolhido, como no caso vertente, surge nova situação onde a decisão rescindenda, substituída por novo comando judicial, não mais perdura no mundo jurídico, perdendo, conseqüentemente, sua força substitutiva, tornando subsistente a sentença originária como também sua precariedade executiva pela dependência do julgamento do recurso ordinário contra ela interposto (art. 899 da CLT). Portanto, desaparecendo a eficácia da coisa julgada, inquestionável que a simples apresentação de recurso contra a procedência da ação rescisória não tem o condão de restituir os efeitos da coisa julgada. TST, SDI, MC-91.109/93.5, *in* DJU 9.12.94, p. 34.211.

15) A doutrina tem adotado o entendimento de que a fraude será sempre apreciada em relação ao tempo da alienação, para atingir primeiramente as alienações mais próximas, de tal sorte que se o devedor, quando acionado, tenha bens superabundantes, mas aos poucos for dispondo deles, ao ponto de tornar-se insolvente, a execução deverá recair sobre os bens por último alienados, até o cômputo da dívida. Dá-se provimento ao agravo de petição. TRT 15ª R., 1ª T., AP 6.666/98 *in* Bol. AASP n. 2.167, de 10 a 16.7.2000, p. 294.

16) Execução. Penhora. Mulher casada. Bem reservado — Aceito o fato de que o bem foi adquirido com o produto do trabalho da mulher, incide o disposto no art. 246, parágrafo único, do Código Civil. Posta a questão nestes termos, é irrelevante que o regime de bens do casal seja o da separação legal (art. 258, parágrafo único, II, do CPC), que admite a comunicação dos adquiridos durante a vigência do casamento (art. 259, CC). STJ, 4ª T., REsp 28.084-2, *in* DJU 20.6.94, p. 16.107.

17) Não ofende a coisa julgada a decisão regional que, no processo de execução, determina o limite da multa convencional nos moldes do art. 920 do Código Civil. TST, 2ª T., RR-138.379/94.5, *in* Rev. LTr 59-07/957 (julho de 1995).

18) Massa falida. Concurso de credores. Existência de créditos trabalhistas — O art. 187 do CTN isenta o crédito tributário de habilitação em falência, concordata, inventário ou arrolamento, mas sua preferência cede ante a dos créditos decorrentes da legislação do trabalho (CTN, art. 186). STJ, 2ª T., REsp 17.043-0, *in* DJU 23.5.94, p. 12.589.

19) Execução. Requisições de informações sigilosas. Não contraria o art. 198 do Código Tributário Nacional o acórdão que confirma decisão negatória de requisição de informações sigilosas, posto que ao interesse da parte em garantir a execução, sobreleva a manutenção do sigilo que a norma assegura, tanto mais quando, no caso, não se apresenta o interesse da justiça. STJ, 3ª T., Rec. Esp. 19.468, *in* DJU 20.4.92, p. 5.253.

20) Execução provisória. Obrigação de fazer. Não é possível determinar-se a reintegração imediata de empregado, anteriormente ao trânsito em julgado da decisão reintegratória, uma vez que as condenações em obrigação de fazer não comportam execução provisória, dada a impossibilidade de reparação do dano caso seja reformada a sentença. Recurso Ordinário e Remessa necessária em mandado de segurança parcialmente providos. TST, RO-MS-SDI-R. Ex. Off. 60496/92.8, *in* DJU 6.5.94, p. 10.645.

21) Multa. Aplicação a título de recomposição do crédito do trabalhador. Compete a esta Justiça Especializada a aplicação de sanção judicial, decorrente de condenação do Empregador ao pagamento dos direitos trabalhistas do obreiro, sendo-lhe defesa a imposição de multa de caráter administrativo, por falta de previsão no ordenamento jurídico. A sua imposição fere o princípio da reserva legal, consubstanciado no art. 5º, inciso II, da Constituição Federal. Recurso provido. TST, 4ª T., RR-130584/94.5, *in* DJU 14.11.96, p. 44.732.

22) Autarquia estadual. Execução. Autarquia estadual que explora atividade econômica, como a bancária, refoge ao fim a que fora legalmente destinada, identificando-se, na prática, a empresas privadas. Na condição de devedora, não se equipara à Fazenda Pública Estadual par fins de execução, tendo em vista sua natureza jurídica, pois, como instituição bancária, não presta serviços específicos da Administração Pública. Recurso Ordinário desprovido. TST, SDICP, RO-MS-187635/95.6, *in* DJU 13.12.96, p. 50.411.

23) Mandado de segurança. Falência. Suspensão da execução. Os créditos de natureza salarial e as indenizações devidas ao empregado por força de lei são créditos privilegiados na falência e em conseqüência disso esses valores, por serem dotados de privilégio, podem ser executados na Justiça do Trabalho, apesar da decretação da falência. TST, SEDI2, RO-MS-144.235/95.4, *in* DJU de 3.10.97, p. 49.470.

24) Simulação. Possibilidade de reconhecimento em sede de embargos de terceiro. Mesmo integrando os chamados "vícios sociais", a simulação absoluta, quando utilizada para fraudar a lei, constitui-se em ato nulo e não apenas anulável, ainda mais no campo do Direito do Trabalho, em que o ato simulado do qual resulte impedimento à satisfação dos direitos garantidos ao empregado é sempre considerado "nulo de pleno direito", com espeque no art. 9º. da CLT. Por tal motivo, é admissível, em sede de embargos de terceiro, que o juiz reconheça a ocorrência de simulação de negócio jurídico e de transmissão de propriedade. Afinal, se o título que o terceiro apresenta para justificar a oposição de embargos foi objeto de simulação, seria inconcebível que o julgador, consciente daquele vício, ficasse impossibilitado de reconhecê-lo, tendo, assim, que prestigiar a fraude e a falsa aparência. TRT 24ª. Região, AP 0639/2001-24-00-4, in Revista LTr 67-08/1000.

Art. 878.

A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio*, pelo próprio juiz ou presidente ou tribunal competente, nos termos do artigo anterior.

Parágrafo único. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Art. 878-A.

Faculta-se ao devedor o pagamento imediato da parte que entender devida à Previdência Social sem prejuízo da cobrança de eventuais diferenças encontradas na execução *ex officio*.

NOTA

1) *Trata-se de faculdade que, dificilmente, será utilizada pelo interessado. Ser-lhe-á mais seguro liquidar o débito com a Previdência Social quando ele estiver bem definido.*

"In casu", se efetuado o pagamento imediato do débito à Previdência, é lícito ao INSS apresentar recurso para: protestar contra a natureza das verbas em que incide a contribuição previdenciária; questionar os valores decorrentes do acordo ou da sentença na liquidação desta, sob pena de preclusão (§ 4º do art. 879 desta CLT).

Art. 879. Sendo ilíquida a sentença exeqüenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos.

§ 1º Na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar a sentença liquidanda, nem discutir matéria pertinente à causa principal.

§ 1º-A A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições previdenciárias.

§ 1º-B As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação, inclusive da contribuição previdenciária incidente.

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

§ 3º Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação por via postal do Instituto Nacional do Seguro Social — INSS, por intermédio do órgão competente, para manifestação, no prazo de dez dias, sob pena de preclusão.

§ 4º A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária.

NOTA

1) *A Lei n. 8.432, de 11 de junho de 1992, acrescentou, ao art. 879, o § 2º ; a Lei n. 10.035, de 25.10.2000 (*in *DOU de 26.10.00, p. 1) enriqueceu, o mesmo dispositivo, dos §§ 1º-A, 1º-B, 3º e 4º.*

Fala-se no parágrafo do art. 879 sob comento que, elaborada a conta e tornada líquida, o juiz poderá abrir às partes prazo de 10 dias para impugnação fundamentada, sob pena de preclusão.

Já há quem entenda que só se refira à liquidação por cálculos de contador, embora lhe passe despercebido que, no "caput" do artigo em estudo, se faça menção às três maneiras de proceder à liquidação de uma sentença: por cálculo, arbitramento e por artigos. Ainda de conformidade com a boa técnica legislativa, o parágrafo jamais deve cuidar de matéria diferente daquela tratada no "caput" e muito menos reduzir-lhe o alcance. É certo que, nesta última hipótese, deveria ter a Lei declarado, de modo expresso, que a regra se prendia tão-somente à liquidação por cálculo.

Quanto a nós, com vistas à finalidade da lei, pensamos que a conta se faz por qualquer uma das maneiras de tornar líquida uma sentença e, por via de conseqüência, não aceitamos a interpretação que limita a regra a um dos únicos processos de liquidação da sentença.

Como observamos, há pouco, o questionado parágrafo fala em conta tornada líquida. A expressão não se afina com a terminologia processual. A conta é o meio que conduz à liquidez da sentença. Coerente com o raciocínio que vimos desenvolvendo, parece-nos que a impugnação da conta feita em tempo hábil e rejeitada pela sentença homologatória da mesma, não impede a parte, nos embargos à penhora e no agravo de petição, de renovar os fundamentos de seu inconformismo.

Interpretação literal do texto em foco, deixa claro ser facultado ao Juiz abrir prazo às partes para falarem sobre a conta elaborada. Se não usar essa faculdade, resta à parte impugnar a sentença homologatória da conta nos embargos à penhora ou no agravo de petição.

Se, quanto às partes, é facultado ao Juiz abrir prazo para se pronunciarem sobre a conta de liquidação, quanto ao INSS, é ele obrigado, nesse momento processual, a intimá-lo a falar sobre essa conta, no prazo de dez dias, sob pena de preclusão. Nessa passagem, é dado ao INSS insurgir-se contra erros de cálculo das verbas em que incidem a contribuição previdenciária. O silêncio dessa autarquia, cria-lhe a impossibilidade de, posteriormente, rebelar-se contra a conta homologada pelo Juiz.

A atualização do crédito devido ao INSS não obedece ao critério previsto para os débitos trabalhistas. O § 4º, do artigo sob estudo, assenta, em tom imperativo, que a atualização de tal crédito tem de obedecer às prescrições da legislação previdenciária.

1.1) *O art.604 do CPC, com texto dado pela Lei n. 8.898, de 29.6.94, é aplicável ao processo trabalhista. Reza ele que "quando a determinação do valor da condenação depender apenas de cálculo aritmético, o credor procederá sua execução na forma dos arts.652 e seguintes, instruindo o pedido com a memória discriminada e atualizada do cálculo." Nessa memória, é imprescindível que o credor demonstre, pormenorizadamente, como chegou aos resultados finais e isto para facilitar o pronunciamento do Executado sobre a matéria. Fica, assim, eliminada a ingerência da Contadoria Judicial na fixação do valor da condenação no caso acima indicado. O parágrafo 2º do artigo aqui em estudo, com redação dada pela Lei n. 8.432, de 11.6.92, é claro ao dispor que, intimado o Executado para manifestar-se sobre a memória do cálculo elaborada pelo Exeqüente, terá de fazê-lo mencionando, com minúcias, os valores com os quais não está de acordo. No caso, o silêncio do devedor torna precluso seu direito de, nos embargos à execução, impugnar os valores arrolados na memória oferecida pelo credor. Duas são as maneiras de o Juiz enfrentar a discordância do Executado. Na primeira, decide eliminar a dúvida suscitada pelo devedor, socorrendo-se da Contadoria Judicial ou nomeando perito para opinar sobre o aspecto técnico da controvérsia. Depois de as partes falarem sobre os novos cálculos, o juiz proferirá sentença homologatória. A segunda maneira de o Juiz fazer face à discordância, quanto aos cálculos oferecidos pelo Exeqüente é manifestar-se sobre ela de plano, sem o auxílio de contador judicial ou de perito.*

A Lei n. 10.444, de 7.5.2002 (in DOU de 8.7.2002) acrescentou dois parágrafos ao precitado artigo 604 do CPC para assentar que: a) se, para elaboração da memória do cálculo, a parte necessitar de dados em poder do devedor, pode o juiz requisitá-los, fixando prazo de 30 dias para que a diligência se realize e indicando que a recusa injustificada importa no reconhecimento da correção do cálculo apresentado pelo credor e equi-

vale ao crime de desobediência; b) se a memória ofertada pelo credor exceder os limites da decisão exeqüenda, pode o juiz valer-se do contador do juízo.

2) *Os arts. 22 a 27 do Estatuto da OAB (Lei n. 8.906, de 4.7.94) autorizam o advogado a executar a sentença em nome próprio, na parte relativa a seus honorários.*

3) *Para dirimir questão vinculada à sucessão trabalhista (que se distingue da sucessão a título universal de que fala o CPC, por ser esta derivada de "causa mortis") ver os arts. 10 e 449, desta Consolidação, e respectivas notas.*

4) *O art. 570, do CPC, autoriza o devedor de obrigação decorrente de título judicial (sentença) a tomar a posição do exeqüente na execução e mandar citá-lo para vir em juízo receber o que lhe é devido. Assim, ante a inércia do credor, o devedor o constitui em mora e livra-se dos riscos conseqüentes. Antecipando-se ao credor no processo executivo, é lícito ao devedor: requerer a liquidação da sentença; depositar a quantia relativa à parte líquida da sentença e requerer a liquidação da ilíquida, isto no caso de o credor não aquiescer em receber a primeira, sem antes fazer a apuração da segunda (parte ilíquida); tomar a iniciativa da instauração do concurso de credores, se confessar sua insolvência por considerar seus bens insuficientes para cobrir a totalidade das dívidas. Escusado dizer que o prefalado art. 570 do CPC é inteiramente aplicável ao processo de execução trabalhista.*

5) *Sentença que manda reintegrar o empregado, que transacionou seu tempo de serviço para obstar a aquisição da estabilidade, só se executa depois de feita a prova da devolução do dinheiro recebido. É o que prescreve o inc. IV do art. 615, do CPC: "Cumpre ainda ao credor: I — ...; IV — provar que adimpliu a contraprestação, que lhe corresponde, ou que lhe assegura o cumprimento, se o executado não for obrigado a satisfazer a sua prestação senão mediante a contraprestação do credor".*

6) *Em caso de descumprimento de acordo é ele executável, tornando-se imediatamente exigíveis as prestações vencidas e as vincendas.*

7) *Não é comum, no foro trabalhista, a condenação alternativa, embora a lei não a proíba. É a matéria regulada pelo art. 571, do CPC (pois a CLT é silente a respeito): "Nas obrigações alternativas, quando a escolha couber ao devedor, este será citado para exercer a opção e realizar a prestação dentro de 10 dias, se outro prazo não lhe foi determinado em lei, no contrato ou na sentença. § 1º — Devolver-se-á ao credor a opção, se o devedor não a exercitou no prazo marcado. § 2º — Se a escolha couber ao credor, este a indicará na petição inicial da execução". Como se vê, é indisfarçável o caráter substantivo desse dispositivo, cujo correspondente está no art. 252, do Código Civil de 2003.*

A execução de uma sentença alternativa tem de ser, obrigatoriamente, precedida do exercício da opção pelo devedor ou pelo credor, conforme o caso. Se a inadimplência é condição essencial do processo executivo, ela só pode surgir depois da escolha da obrigação por uma ou por outra parte, conforme o caso. O art. 571, acima transcrito, esclarece ser de 10 dias o prazo para exercer a opção por uma das obrigações alternativas, se outro não foi previsto no contrato ou sentença. Estamos em que a lei fixou o prazo mínimo: as partes (no contrato) ou o juiz (na sentença) poderão dilatá-lo e nunca reduzi-lo. Outra orientação poderá levar o devedor (ou o credor) à situação de não ter tempo para usar adequadamente a faculdade de escolher uma das obrigações.

8) *A liquidação da sentença tem por finalidade tornar líquida a obrigação emergente de uma sentença e criar, assim, o pressuposto essencial da execução. Liquidar uma sentença, de conseguinte, é converter o objeto da condenação em números bem determinados; é fixar o valor de uma prestação indeterminada.*

Para Liebman *("Processo de Execução", pág. 93) o processo de liquidação da sentença é preparatório do processo de execução. Sua natureza é declaratória. O art. 603 do CPC, dispõe que se procede "à liquidação quando a sentença não determinar o valor ou não individuar o objeto da condenação". O "quantum debeatur" tem de ser fixado através da liquidação da sentença, que pode ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos. É o que também se lê no art. 879, em epígrafe.* Frederico Marques *afasta-se de* Liebman *para declarar ser errôneo afirmar que a liquidação de sentença seja um processo preparatório da execução. Ela complementa a sentença condenatória para torná-la, efetivamente, um título executivo.*

Filiâmo-nos à corrente doutrinária que entende ser, a liquidação da sentença, uma ação (v. nosso Direito Processual do Trabalho, 2ª edição, 1998, item 282).

De conformidade com o disposto nos §§ 1º-A, 1º-B, 3º e 4º do art. 879 supra, a conta elaborada pela parte ou pela Contadoria judicial deve incluir a verba referente às contribuições previdenciárias eventualmente incidentes nas verbas consignadas na sentença de mérito. A atualização dessas contribuições obedecerá ao critério informado pelo art. 34, da Lei n. 8.212, de 24.7.91 (Plano de Custeio da Previdência Social). Deve o Juiz, por via postal, intimar o INSS, pelo competente órgão local, para, no prazo de dez dias, pronunciar-se sobre o cálculo de liquidação. Seu silêncio faz precluir seu direito de impugnar, posteriormente, essa conta de liquidação.

9) *O "caput" do artigo em epígrafe faz menção às três maneiras de liquidação de uma sentença: cálculo, arbitramento e artigos. Silencia, porém, quanto à forma de cumprimento dessas maneiras de liquidação de sentença, razão por que se há de recorrer ao Código de Processo Civil.*

10) *Nem sempre o comando judicial encerrado na sentença pode ser cumprido pelo Reclamado ou vencido na lide, ainda que o queira fazer espontaneamente. No caso, é ilíquida a sentença por não informar, com exatidão o "quantum debeatur" do devedor, o que só se faz por intermédio da ação liquidatória.*

Além da sentença de mérito, é título executivo judicial o acordo entre as partes que põe fim ao processo.

Liquidar uma sentença por cálculo é fazê-lo da maneira mais simples, por meio de singelas operações aritméticas. Durante muito tempo, tal liquidação era feita pelo contador judicial, mas ficou ele impossibilitado de dar bom desempenho ao encargo devido ao volume de processos.

Criou-se, assim, a praxe, no foro trabalhista, de as próprias partes instruírem a petição de execução da sentença com u'a memória de cálculo que, partindo do "an debeatur" levasse ao "quantum debeatur".

Tal praxe foi assimilada pelo legislador ao emprestar nova redação ao art. 604 do CPC, pela Lei n. 8.898, de 29.6.94: "Quando a determinação do valor da condenação depender de cálculo aritmético, o credor procederá sua execução na forma do art. 652 e seguintes, instruindo a petição com a memória discriminada e atualizada do cálculo.

Nesse momento processual, tem o juiz a faculdade de abrir prazo de 10 dias ao executado para falar sobre a conta de liquidação ínsita na petição inicial do processo executivo. Sua impugnação deve ser fundamentada com a menção aos itens e valores da discordância, sob pena de preclusão.

Se não for solicitada essa prévia manifestação do executado, a conta de liquidação será contestada nos embargos à execução, depois da garantia desta pela penhora.

Na hipótese e havendo a possibilidade de a memória do cálculo oferecida pelo exeqüente esteja exagerada, é desejável proceder-se a impugnação antes da citação do executado para pagar o devido em 48 horas, sob pena de penhora.

Na liquidação de sentença teve papel relevante o Decreto-lei n. 75, de 21 de novembro de 1966, que mandou aplicar a correção monetária aos débitos de natureza trabalhista. Esse diploma legal, saído das entranhas de um regime autoritário, veio dar vida e força a quase todas as normas tutelares do contrato de trabalho. Antes dele, negócio dos mais lucrativos era deixar de pagar o devido ao trabalhador dispensado sem motivo justo e provocar uma reclamatória perante a Justiça do Trabalho, cujo desfecho, de ordinário, ocorria (como lamentavelmente ainda ocorre) depois de três ou quatro anos. Nesse ínterim, era incessante a progressão da inflação que acarretava desvalorização da moeda e, por isso, reduzia o poder aquisitivo do salário. Concorrentemente, a importância que, afinal, era o empregador condenado a pagar a seu antigo empregado, também tinha seu valor real consideravelmente diminuído.

A partir do Decreto-lei n. 75, esse comportamento dos patrões foi desaparecendo aos poucos, porque não mais o seduzia o adiamento do término de um litígio em face da correção monetária conjugada com juros moratórios.

Mesmo na hipótese de o pedido inicial, na reclamatória, ser omisso no que tange à correção monetária, dizia o simpático Decreto-lei que o juiz era obrigado a incluir, na condenação, a correção monetária.

A 10 de março de 1986, vendo-se a braços com uma taxa de inflação mensal da ordem de 15% e temendo, com razão, ver a taxa de inflação elevar-se rapidamente, o Governo da União editou o Decreto-lei n. 2.284 promovendo profunda reforma monetária e desindexando a nossa economia.

No primeiro momento, todos entenderam, inclusive nós, que a nova política econômica revogara o Decreto-lei n. 75. Afirmou-se, então, que o empregado nenhum prejuízo sofreria porque a inflação caira a zero. Este, também, o nosso pensamento na edição anterior que veio à luz em abril de 1986.

Todavia, nos meses subseqüentes, o Poder Público passou a publicar índices de inflação denunciando a persistência desse flagelo econômico.

Examinando o assunto por novo ângulo, concluímos que o Decreto-lei n. 75 não fora revogado. O Decreto-lei n. 2.284, de 10.3.86, limitara-se a dizer que a correção monetária dos créditos trabalhistas não se faria mensalmente, mas sim anualmente, quando se alteraria o valor da Obrigação do Tesouro Nacional (OTN).

O Decreto-lei n. 2.322, de 26.2.87, veio modificar profundamente o critério de atualização monetária instaurado pelo Decreto-lei n. 2.284. Em seu art. 3º estabeleceu: a) sobre a correção monetária dos créditos trabalhistas, de que trata o Decreto-lei n. 75, de 21 de novembro de 1966 e legislação posterior, incidirão juros à taxa de 1% (um por cento) ao mês capitalizados mensalmente; b) nas decisões da Justiça do Trabalho, a correção monetária será calculada pela variação nominal da OTN; c) o novo critério de valorização do crédito trabalhista é aplicável aos processos em curso.

É a volta ao regime anterior ao Decreto-lei n. 2.284. A correção monetária dos créditos trabalhistas mencionados no Decreto-lei n. 75 passa a ser feita mensalmente, de conformidade com a variação nominal da OTN.

Esse mesmo diploma legal diz, no § 1º do seu art. 3º, que as decisões da Justiça do Trabalho, quando for o caso, ordenarão, também, a aplicação do disposto no parágrafo único do art. 6º do Decreto-lei n. 2.284, com a redação dada pelo Decreto-lei n. 2.290, de 21.11.86. Mas, este dispositivo nada tem a ver com a atualização do valor do crédito trabalhista. Ocupa-se do valor nominal da OTN.

Parece-nos certo que a correção monetária dos créditos trabalhistas foi interrompida a 28 de fevereiro de 1986 e recomeçada a 28 de fevereiro de 1987. No mesmo período, os juros serão de 6% e, depois de 28.02.87, 1% ao mês, capitalizado mensalmente.

O Dec.-lei n. 2.335, de 12 de junho de 1987, veio congelar preços e aluguéis, criou mecanismo de reajuste mensal dos salários, mas nenhuma referência fez à correção monetária dos valores inscritos numa sentença condenatória prolatada pela Justiça do Trabalho.

Continuou-se a observar o critério encerrado no Dec.-lei n. 75.

Editou-se, finalmente, a Lei n. 7.330, de 31 de janeiro de 1989 (metamorfose da Medida Provisória n. 32, de 16.1.89).

Oferecemos, aqui, uma resenha legal da atualização da correção monetária: a) ORTN criada pela Lei n. 4.357/64 e extinta pelo Dec.-lei n. 2.283, de 27.2.86; b) instituição do cruzado pelo Dec.-lei n. 2.283 — conversão Cr$ 1.000,00 por Cz$ 1,00; c) OTN instituída pelo Dec.-lei n. 2.283, de 27.2.86, e extinta pela Lei n. 7.730, de 31.1.89; d) cruzado novo instituído pela MP 32, de 15.1.89, e Lei n. 7.730 (conversão de Cz$ 1.000,00 em Cz$ 1,00); e) BTN a partir de fevereiro de 1989, MP n. 57, de 22.5.89 — Lei n. 7.777, de 19.6.89. Para converter OTN em BTN multiplica-se o valor nominal da OTN por 6,17. O resultado corresponde ao total de BTNs. Extinto em 31.1.91 pela MP n. 294 — Lei n. 8.177, de 1.3.91, com valor de Cr$ 126,8621; f) instituição do cruzeiro pela MP n. 168, de 15.3.90 — Lei n. 8.024, de 12.4.90, preservada a paridade; g) instituição da TR pela MP n. 294, de 31.1.91 — Lei n. 8.177, de 1.3.91.

Foi o Decreto-lei n. 75 revogado, expressamente, pela Lei n. 8.177, de 1º de março de 1991.

O art. 604 do CPC se aplica à liquidação de sentença por cálculo do contador. Esse dispositivo recebeu texto pela Lei n. 8.898, de 29 de junho de 1994: "Quando a determinação do valor da condenação de-

pender apenas de cálculo aritmético, o credor procederá à sua execução na forma do art. 652 e seguintes, instruindo o pedido com a memória discriminada e atualizada do cálculo."

É claro que o devedor será intimado a manifestar-se sobre essa memória.

11) *Se há vários reclamantes, o processo de execução admite o litisconsórcio ativo.*

12) *Reza o art. 606, do CPC, que se faz a liquidação por arbitramento quando: "I — determinado pela sentença ou convencionado pelas partes; II — o exigir a natureza do objeto da liquidação". Como se vê, a liquidação por arbitramento é invocável quando a hipótese não for a de liquidação por cálculo do contador ou por artigos. O arbitramento pode ser determinado pelo juiz quando o julgar conveniente ou quando as partes, em petição conjunta, o solicitam e prometem acatar o laudo a final oferecido.*

Há situações em que o estabelecimento do "quantum debeatur" requer o concurso de especialistas, de técnicos com conhecimentos exigidos pela própria natureza do fato objeto da execução. No exame do laudo, o juiz não esquece o disposto no art. 436, do CPC, para formar sua convicção com outros elementos ou fatos provados nos autos, não ficando, por isso, adstrito ao laudo do arbitrador. Pensar diferente é desejar atribuir a esse laudo força de sentença, o que nos parece um absurdo. Cabe ao juiz, em se tratando de arbitramento, nomear o perito e fixar-lhe o prazo para entrega do laudo (v. art. 607, do CPC), sobre o qual poderão as partes manifestar-se no prazo de 10 dias. De notar que, como ensina Orlando de Souza *("Processo de Execução", 2ª ed., 1979, pág. 112), "a liquidação por arbitramento constitui autêntica perícia, sendo facultado às partes formular seus quesitos e indicar assistente técnico". O arbitramento obedece às disposições dos arts. 420 e seguintes, do CPC. Deve, portanto, o perito prestar compromisso.*

A Lei n. 8.898, de 29.6.94, deu nova redação ao parágrafo único do art. 603 do CPC — aplicável à execução trabalhista — para dispor que, na citação do executado, na liquidação por arbitramento e na liquidação por artigos, far-se-á na pessoa de seu advogado, constituído nos autos.

13) *A Consolidação das Leis do Trabalho é inteiramente omissa quanto ao processo de liquidação de uma sentença por artigos. Por essa razão, cumpre-se, na espécie, o disposto no CPC, arts. 608 e 609. Essa modalidade de liquidação é adotada "para determinar o valor da condenação" se houver necessidade de alegar e provar fato novo.*

A liquidação por artigos é um processo novo, que complementa o de conhecimento e a respectiva sentença é declarativa do que se contém na condenação. O fato novo é, a rigor, a prova do que já consta da ação principal. Por exemplo, a sentença — no processo de conhecimento — declara que o reclamante realizou trabalho extraordinário, mas não informa quantas horas, além da jornada normal, foram trabalhadas. Esta circunstância tem de ser provada na execução. Esta prova é o fato novo de que fala o art. 608, do CPC.

Não se admite, na liquidação por artigos, a prova de fatos que a sentença não reconheceu. De outra maneira, estar-se-ia violando o disposto no art. 610, do CPC, e no parágrafo único do art. 879, em epígrafe: "na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda, nem discutir matéria pertinente à causa principal". Reza o art. 609, do CPC, que, na liquidação por artigos, será observado o procedimento comum. Por outras palavras, nesse processo de liquidação respeitar-se-ão as disposições dos arts. 837 "usque" 852, desta Consolidação.

Depois da petição de liquidação por artigos, notifica-se o executado para contestar; em seguida, vêm a fase probatória e o julgamento. Como se depreende do que acabamos de dizer, o executado — no processo executivo — é citado duas vezes: a primeira, para a liquidação e, a segunda, para a execução, após o julgamento da sentença de liquidação e seu trânsito em julgado. Estamos entre aqueles que entendem ser indispensável a citação do executado para a liquidação da sentença, seja ela desta ou daquela espécie.

Intimada a manifestar-se sobre a conta de liquidação, a parte que se mantiver inerte, fica impedida, depois, de impugná-la. Configura-se à preclusão.

14) *Se a sentença tem uma parte líquida e outra ilíquida, é lícito ao credor executar imediatamente a primeira e propor a liquidação da segunda. É o que se encerra no § 2º do art. 586, do CPC.*

15) *O sócio, coobrigado ao pagamento da dívida social, tem o direito de exigir que primeiro sejam excutidos os bens da sociedade. Só no caso de estes não serem bastantes, é que os seus bens pessoais serão penhorados. Na hipótese, cabe ao sócio nomear bens da sociedade à penhora, sitos na mesma comarca, livres e desembargados, quantos bastem para pagar o débito (art. 596, do CPC).*

16) *A taxa referencial — TR — não é fator de correção monetária; foi instituída pela Lei n. 8.177, de 1.3.91, para cálculo da remuneração mensal líquida de impostos e títulos públicos e privados.*

É u'a média de juros parecida com a LIBOR (London Interbank Offered Rate).

Consoante o art. 9º do sobredito diploma legal, a TR, a partir de fevereiro de 1991, incidirá a Taxa Referencial Diária sobre os passivos de empresas concordatária, em falência, e de instituições financeiras em regime de liquidação extrajudicial. Daí a inferência, feita por alguns, que os créditos trabalhistas sobre as citadas empresas não serão corrigidos monetariamente, mas deverão atender à TRD. V. Provimento n. 5, de 4.10.2000 (in DJU 6.10.2000, p. 492) da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho dispondo sobre execuções conexas de débitos trabalhistas de empresas em liquidação extrajudicial e fixa procedimentos a serem adotados no processo executório.

Lavra em certos círculos a dúvida sobre a legitimidade da incidência da TRD sobre os pré-citados créditos. Quanto a nós, parece-nos que a Lei n. 8.177 não deixa pairar qualquer dúvida a respeito da incidência da TRD em tais créditos.

*V. Provimento TST/CGJT n. 5, 4.10.2000 (*in *DJU de 6.10.2000) dispondo sobre a prevenção da competência para execuções conexas de débitos trabalhistas de empresas em liquidação extrajudicial e fixa procedimentos a serem adotados no processo executório.*

17) *Para atualização dos valores da condenação (apenas correção monetária, com exclusão dos juros) consultar:* a*) até dezembro de 1985 — Portaria 250/85 da SEPLAN;* b*) jan./fev./86 — tabela II,*

Portaria Interministerial n. 117/86 da SEPLAN; c*) março de 86 a fevereiro de 1987 — Decreto-lei n. 2.311/86;* d*) março de 87 a janeiro de 1989 — Decreto-lei n. 2.322/87;* e*) 1º de fevereiro de 1989 a igual data de 1991 — Lei n. 7.738;* f*) de 1º de fevereiro de 1991 a 1º de maio de 1993 — Lei n. 8.177/91 e de 1º de maio de 1993 em diante — Leis ns. 8.177/91 e 8.660/93).*

O Suplemento Trabalhista LTr publica periodicamente os fatores de atualização de débitos trabalhistas.

18) *A Emenda Constitucional n.20/98 acrescentou, ao art.114 da Constituição da República, o parágrafo 3º —* verbis*: "Compete, ainda, à Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas no art. 195, I,* a *e II, e seus acréscimos legais decorrentes das sentenças que proferir."*

A Lei n. 10.035, de 25.10.2000 fez diversas alterações no texto desta Consolidação disciplinando, praticamente, a cobrança, ex officio*, das contribuições devidas à Previdência Social e derivadas das sentenças de mérito e homologatórias proferidas pela Justiça do Trabalho. Ver, a respeito do assunto, os arts. 831, 832, 876, 878-A, 879, 884, 889-A e 897 desta CLT.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Orientação Jurisprudencial n. 32 da SDI-1/TST. Descontos legais. Sentenças trabalhistas. Contribuição previdenciária e imposto de renda. Devidos. Provimento CGJT 03/84. Lei n. 8.212/91.

1.1) Enunciado n. 187, do TST — A correção monetária não incide sobre o débito do trabalhador reclamante.

1.2) Súmula n. 8 — Aplica-se a correção monetária aos créditos habilitados em concordata preventiva, salvo durante o período compreendido entre as datas de vigência da Lei n. 7.274, de 10.12.84, e do Dec.-lei n. 2.283, de 27.2.86. STJ, *in* DJ de 6.9.90, p. 9.029.

2) Enunciado n. 211, do TST — Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omisso o pedido inicial ou a condenação.

3) Enunciado n. 200, do TST — Juros de mora. Incidência. Os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente.

3.1) Orientação Jurisprudencial n. 300, SDI-1, do TST — Execução trabalhista. Correção monetária. Juros. Lei n. 8.177/1991, Art. 39 e Lei n. 10.192/2001, Art. 15. Não viola norma constitucional (art. 5º, II e XXXVI) a determinação de aplicação da TRD, como fator de correção monetária dos débitos trabalhistas, cumulada com juros de mora.

4) Não implica em nulidade a ausência de relatório na sentença meramente homologatória dos cálculos de liquidação, pois esta não se reveste das formalidades previstas no art.458 do CPC, por tratar de um tipo de decisão interlocutória atípica. TRT 24ª Reg. Agr. Pet. n. 0000230/98 *in* Bol. AASP n. 2223, de 6 a 12.8.2001, p. 424.

5) Correção monetária. Viúva. No caso em que o direito pleiteado surgir pela primeira vez no patrimônio da viúva do exempregado, não em virtude da sucessão, mas do simples evento "morte", deve-se aplicar a correção monetária da Lei n. 6.899/81 e não a do Dec.-lei n. 75/66. TST, SDI-E-RR 7262/84 *in* DJU 6.9.91, pág. 12.113.

6) Juros de mora. Efeitos de Decreto-lei n. 2.322/87. Revista provida. Os efeitos do Decreto-lei n. 2.322/87 opera-se a partir da data de sua edição. A atualização de débito trabalhista, portanto será procedida até 27.2.87, data da publicação do aludido diploma legal, considerando-se os juros de mora, na base de 0,5% ao mês, e a partir desta data 1% capitalizado mensalmente, a decisão em sentido contrário vulnera o direito adquirido, a teor do art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal. TST, 3ª T., RR-97.167/93.6, *in* DJU 9.6.95, p. 17.505.

7) Preclusão. Concedida vista dos cálculos para a executada se manifestar, consoante diretriz estampada na Lei 8.432/92, e deixando esta de apresentar sua impugnação no decêndio previsto, precluso está o seu direito de voltar a questionar a exatidão da conta de liquidação em embargos executórios. TST, 1ª T., ED-AI-146.515/94.9, *in* DJU 6.10.95, p. 33.370.

8) Os descontos do Imposto de Renda efetuados sobre os rendimentos pagos em cumprimento de decisão judicial incidem sobre o valor total, porque estabelece o artigo 46 da Lei n. 8.541/92 que o devedor está obrigado ao pagamento no momento em que o rendimento se torne disponível para o beneficiário. TST, 3ª T. RR-374.066/1997.4, *in* DJU de 30.3.2001, p. 601.

9) A sentença de liquidação, mesmo aquela homologatória do cálculo do contador, é sentença de mérito, passível de ser desconstituída via ação rescisória, conforme jurisprudência dominante (RTJ 101/665; Rev. Tr. 619/139). TRT, 1ª Reg., SDI, AR-79/93, *in* DOE 1.9.94.

10) IPC/Mar/90 — Correção dos débitos trabalhistas. O entendimento predominante no âmbito desta eg. Turma é no sentido de que a Lei n. 7.738/89 prevê a correção dos débitos trabalhistas pelos mesmos índices utilizados para a atualização dos depósitos em caderneta de poupança. A indigitada lei não foi revogada pela Lei n. 8.030/90, não se consubstanciando, assim, afronta ao art. 5º, inciso II, da CF, a aplicação do índice de 84,32% no mês de abril/90, nos cálculos de execução. TST, 2ª T., RR 315.197/96.5, *in* DJU de 11.2.00, p. 129.

11) No pagamento em juízo para elidir falência, são devidos correção monetária, juros e honorários de advogado. STJ, 2ª Seção, Súmula n. 29, *in* DJU 21.10.91.

12) Forma de liquidação das horas *"in itinere".* Havendo a necessidade de se comprovar, em liquidação, o período em que se deu o trabalho em local de difícil acesso, a liquidação deve se dar por artigos e não por arbitramento. Esse último pertine à hipótese em que se torna indispensável a atuação do *expert* e não, como no caso de horas *in* itinere, onde há alegação e comprovação de fato novo para o fim de se encontrar o valor da condenação imposta. TST, SDI, E-RR 12.904/90.3, *in* DJU 14.5.93, p. 9.152.

13) Ação anulatória. O objeto da ação é sentença de liquidação que, segundo a doutrina, tem a mesma eficácia da sentença de mérito, atacável via ação rescisória. A recorrente sustenta que a sentença, com inexatidão material, devido a erro de cálculo, não transita em julgado nunca. Se tal tese fosse aceita, afastaria o cabimento da ação rescisória que pressupõe a existência de sentença de mérito transitado em julgado. Por outro lado, se considerada como anulatória, não merece conhecimento a ação, por não constar do rol das ações de competência originária dos tribunais. A decisão Regional deve ser mantida. TST, SDI, RO-AA-115.385/94.3, *in* DJU 3.11.95, p. 37.392.

14) Os embargos de terceiro, destinados à proteção da posse, constituem via hábil para debater-se pretensão de excluir da penhora bem adquirido através de compromisso de compra e venda não registrado. No confronto entre dois direitos pessoais, deve-se prestigiar o do promissário-comprador que se acha na posse do bem, com quitação de suas obrigações. STJ, 4ª T., REsp 633, j. 17.10.89 (Boletim da AASP n. 1.654, de 5 a 11.9.90, p. 207).

15) Ação cautelar inominada. Liminar. Suspensão de execução de sentença rescindenda. Em que pese o disposto no art. 489 do CPC, conforme vem admitindo a doutrina e a jurisprudência pacífica desta Corte, verificados os pressupostos que permitem o deferimento da liminar em ação cautelar inominada,

permite-se a suspensão da execução de sentença rescindenda através de dita liminar. TST, SBDI-2, RO-AC- 362.368/97.8, *in* DJU de 3.4.98, p. 239.

16) Em se tratando de sentença que contenha condenação genérica, a execução deve ser precedida de liquidação para que se lhe dê os requisitos de certeza e liquidez. Ao contrário, se a sentença fixa com exatidão os contornos da condenação, tornando-se líquida, certa e exigível, pode o credor mover imediatamente a execução, o que inclusive, se conforma com a natureza célere e simples do processo do trabalho, processando-se nessa hipótese, simples cálculo do contador. TRT, 10ª R., 1ª T., AP 114/86, DJU 26.8.86, pág. 14.833.

17) Processo civil. Execução. Vício na intimação da mulher. Nulidade que independe de argüição. Legitimidade do marido-executado para alegá-la. A existência de litisconsórcio necessário na hipótese do art. 669, § 1º, CPC, torna imprescindível a "intimação" regular do cônjuge, sob pena de nulidade *pleno iure*, que independe de argüição de interessados, o que dá legitimidade ao cônjuge-executado para alegá-la. STJ, 4ª T., REsp 1.512, *in* DJU de 12.3.90, pág. 1.705.

18) Recurso de Revista. Violação à coisa julgada. Liqüidação de sentença. Quando a sentença exeqüenda fixar o direito à contraprestação salarial, devida pelo empregador, sem determinar o pagamento em moeda estrangeira, a execução há que ser processada em moeda nacional, que, por sua desvalorização comporta a atualização monetária reclamada, sob pena de ofensa à coisa julgada. TST, 1ª T., RR-83.587/93.6, *in* DJU 2.9.94, p. 22.881.

19) Enunciado n. 284, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Correção monetária. Empresas em liquidação. Lei n. 6.024/74. Revisão do Enunciado n. 185. Os débitos trabalhistas das empresas em liquidação de que cogita a Lei n. 6.024/74 estão sujeitos à correção monetária, observada a vigência do Dec.-lei n. 2.278/85, ou seja, a partir de 22.11.85.

20) Liquidação extrajudicial. Lei n. 6.024/74.Juros de mora. Exigibilidade. A suspensão da exigibilidade das obrigações previstas na Lei 6.024/74 não tem aplicação nesta Justiça especializada, já que tal norma destina-se a regular relações puramente civis e comerciais entre a entidades e seus investidores, ao passo que as relações existentes entre empregado e empregador são regidas por lei especial e em sua maioria de caráter imperativo. TRT 24ª.Reg. Ag.Pt.0000186/98 *in* Bol. AASP n. 2.229, de 17 a 23/9/2001, p. 444.

SEÇÃO II

Do Mandado e da Penhora

Art. 880. O juiz ou Presidente do Tribunal, requerida a execução, mandará expedir mandado de citação ao executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas, ou, em se tratando de pagamento em dinheiro, incluídas as contribuições sociais devidas ao INSS, para que pague em 48 horas, ou garanta a execução, sob pena de penhora.

§ 1º O mandado de citação deverá conter a decisão exeqüenda ou o termo de acordo não cumprido.

§ 2º A citação será feita pelos oficiais de justiça.

§ 3º Se o executado, procurado por duas vezes no espaço de 48 horas, não for encontrado, far-se-á a citação por edital, publicado no jornal oficial ou, na falta deste, afixado na sede da Vara ou Juízo, durante cinco dias.

NOTA

1) *O* caput *deste artigo tem a redação dada pela Lei n. 10.035, de 25.10.2000.*

Dispõe o art. 889, desta Consolidação, que "aos trâmites e incidentes do processo de execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo os executivos fiscais para a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública Federal". Por essa razão, entendemos que o CPC se aplica subsidiariamente aos trâmites e incidentes do processo de execução não regulados pela nova lei sobre a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública — Lei n. 6.830, de 22 de setembro de 1980, que entrou em vigor a 22 de dezembro de 1980. Sem nenhuma procedência a alegação de alguns estudiosos de que o art. 889 foi revogado pelo novo CPC, em 1973, porque este fez desaparecer o antigo Dec.-lei n. 960, de 17 de novembro de 1938, e, por via de conseqüência, também o mesmo art. 889, porque este se reporta aos preceitos que regem os processos dos executivos fiscais. Ora, no bojo do CPC, de 73, estavam aninhados os preceitos que regiam os supraditos processos; com o advento da Lei n. 6.830, nasceram novas prescrições processuais para a execução da cobrança da dívida e, corolariamente, para a execução trabalhista. Resumindo, quando a Lei n. 6.830 e a CLT forem omissas, aplica-se o CPC. Por outras palavras, a lacuna da CLT — no processo de execução — tem de ser preenchida por disposições da Lei n. 6.830; não sendo isto possível, recorre-se ao Código de Processo Civil.

2) *Tem o Juiz do Trabalho a faculdade de promover "ex officio" o processo de execução regido por esta Consolidação. Sob este aspecto também se diferencia do processo executivo submetido às normas do CPC.*

Entendemos ser inaplicável à execução trabalhista o art. 4º da Lei n. 6.830 que prevê a propositura da ação contra vários sujeitos passivos.

No âmbito trabalhista, a execução pode ser proposta contra: o reclamado; seu sucessor, a qualquer título; o espólio.

No caso de "quebra" do reclamado, o crédito do empregado — resultante de sentença passada em julgado — é habilitado no processo falimentar, como decorrência do princípio do juízo universal da falência.

3) *Fixado o "quantum" devido pelo reclamado, deve ser ele citado para pagar ao reclamante. Assim tem início o processo de execução.*

Sobre a sentença de liquidação, devem as partes atentar para o preceituado no art. 879 bem como para os comentários que lhe fizemos.

Ainda que o Juiz rejeite a impugnação, pelo executado, da conta de liquidação, permite a lei a este último que manifeste, novamente, seu inconformismo, nos embargos oponíveis depois de garantida a execução.

4) *Consoante o § 2º, do art. 899 desta Consolidação, em sua redação original, era autorizado o levantamento do depósito após o trânsito em julgado da sentença recorrida.*

Com o advento da Lei n. 8.542, de 23.12.92, retirou-se do depósito recursal a finalidade de garantir a execução. Fixou depósitos de vultosas importâncias com o evidente propósito de barrar o acesso às instâncias superiores.

A Instrução Normativa n. 3, do TST, de 5.3.93, veio dar interpretação ao precitado diploma legal com o claro propósito de torná-lo mais aceitável.

Sustentamos a tese de que o depósito em apreço tem o vício da inconstitucionalidade. O acesso aos diversos níveis da jurisdição não pode nem deve ficar condicionado ao prévio pagamento de consideráveis quantias a título de depósito ou de garantia do juízo.

Aproxima-se da nossa tese, decisão liminar do STF negando legitimidade ao depósito prévio do valor da multa para que a parte possa ir em Juízo discutir sua legalidade.

5) *A citação do executado é pessoal e feita por oficial de justiça. É o que, imperativamente, exige o § 1º, do artigo sob análise. No processo executivo trabalhista não é aplicável o art. 8º, da Lei n. 6.830, o qual prevê a citação pelo correio, com aviso de recepção.*

6) *O prazo ao executado, para pagar sua dívida ou garantir a execução, é de 48 horas ("caput" do artigo em estudo).*

7) *O § 1º do art. 39 da Lei n. 8.177, de 1º de março de 1991, não deixa margem a qualquer dúvida: "Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos nos juros de mora, previstos no "caput" (equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data do vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento), juros de um por cento ao mês, contados do ajuizamento da reclamatória e aplicados* pro rata*, ainda que não explicitados na sentença ou termo de conciliação''.*

8) *Se o executado, procurado por duas vezes, no espaço de 48 horas, não for encontrado, a citação será feita por edital, publicado no jornal oficial ou, na falta deste, afixada na sede da Vara ou Juízo, durante cinco dias.*

9) *O art. 882 desta Consolidação, com a redação dada pela Lei n. 8.432, de 11 de junho de 1992, dispõe que o executado, mediante depósito de importância abrangendo o principal corrigido e mais as despesas processuais, poderá garantir a execução. Aduz que essa garantia também pode ser feita pela nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial do art. 655 do Código de Processo Civil e que é a seguinte: dinheiro; pedras e metais preciosos; títulos da dívida pública da União ou dos Estados; títulos de crédito que tenham cotação em bolsa; móveis; veículos; semoventes; navios e aeronaves; direitos e ações.*

Prevê o precitado art. 655 da Lei processual comum que incumbe também ao devedor: quanto aos bens imóveis, indicar as transcrições aquisitivas, situá-los e mencionar as divisas e confrontações; quanto aos móveis, particularizar-lhes o estado e o lugar em que se encontram; quanto aos semoventes, especificá-los, indicando número de cabeças e o imóvel em que se acham; quanto aos créditos, identificar o devedor e qualificá-lo, descrevendo a origem da dívida, o título que a representa e a data do vencimento; atribuir valor aos bens nomeados à penhora (inciso V ao § 1º do art. 655 acrescentado pela Lei n. 8.953, de 13.12.94).

Cabe ao devedor, na nomeação de bens à penhora, informar o valor deles, o qual o exeqüente pode aceitar ou não. Inobstante, repete-se a avaliação se houver fundada dúvida sobre o valor atribuído ao bem (inc. III do art. 683 do CPC).

A legislação vigente não impede o oferecimento, pelo executado, de fiança bancária.

É ineficaz a penhora — a menos que haja aquiescência do exeqüente, se não obedecer à ordem legal; se havendo bens no foro da execução, outros hajam sido nomeados; se o devedor, tendo bens livres e desembargados, nomear outros que o não sejam; se os bens nomeados forem insuficientes para garantir a execução.

Aceita a nomeação cumpre ao devedor, dentro de prazo razoável assinado pelo Juiz, exibir a prova de propriedade dos bens e, quando for o caso, a certidão negativa de ônus.

Estamos em que essa relação de meios de garantir a execução, contida no referido art. 882 desta Consolidação, não é taxativa. Dessarte, deve-se admitir o uso do meio assecuratório da execução indicado no art. 9º da Lei n. 6.830, de 22 de setembro de 1980 e que consiste na fiança bancária, deixando à margem qualquer outra espécie de fiança. Despiciendo dizer que essa fiança há de ser formalizada e levada aos autos dentro do prazo de 48 horas mencionado no art. 880 desta CLT.

A penhora de bens imóveis realizar-se-á mediante auto ou termo de penhora e inscrição no respectivo registro (§ 4º do art. 659 do CPC).

A) *Realização de depósito em dinheiro à ordem do Juízo, em estabelecimento oficial de crédito, que assegure atualização monetária. O ato é praticado independente de requerimento, mediante o emprego do procedimento habitual na Vara. O melhor, pensamos nós, é fazê-lo por guia expedida pela Secretaria da Vara e depois anexada aos autos como comprovante do depósito.*

B) *Fiança bancária. A lei só aceita a fiança bancária, rejeitando qualquer outra (v. inciso I, do art. 15, da Lei n. 6.830, de 22.9.80).*

C) *Nomeação de bens à penhora. Ato executivo de iniciativa do próprio executado e que deve respeitar a ordem constante do art. 655 do CPC: dinheiro, pedras e metais preciosos; títulos da dívida pública da União ou dos Estados; títulos de crédito que tenham cotação em bolsa; móveis; veículos; semoventes; imóveis; navios; direitos e ações. Excepcionalmente, a penhora pode recair sobre estabelecimento comercial, industrial ou agrícola, bem como em plantações ou edifícios em construção. A praxe é fazer a nomeação por escrito e o respectivo termo lavrado e assinado dentro do prazo de 48 horas. Por oportuno, lembramos serem penhoráveis os créditos do executado, bem como seus direitos pleiteados em juízo,* ex vi *do preceituado nos arts. 671, 672 e 674 do CPC.*

É, todavia, ilegal a penhora de créditos futuros por desrespeitar os arts. 620 e 625 do CPC. É este o entendimento prevalecente no TST (v. ROMS 542.812/99, in *DJU de 23.6.00; ROMS 653.854/2000,* in *DJU de 4.5.01; ROAG 726.799/01,* in *DJU de 16.11.01.*

D) *Terceiros podem oferecer bens para garantia da execução desde que o exeqüente os aceite. Na hipótese, consoante o inc. II do art. 19, da Lei n. 6.830, o terceiro terá a oportunidade de remir o bem, se a garantia for real, ou pagar o valor da dívida, isto se não for embargada a execução, ou se rejeitados os embargos; caso contrário, prosseguirá a execução contra o terceiro nos próprios autos. O prazo para a*

remição do bem é de 15 dias (art. 19, da Lei n. 6.830). A respeito, escreve Silva Pacheco: *"Esta modalidade se perfaz por petição do executado, indicando os bens oferecidos por terceiros, com as necessárias especificações e, desde logo, com a concordância do terceiro e cônjuge, se for imóvel. Uma vez aceita pela Fazenda, lavra-se o termo de penhora, que será assinado pelo terceiro e seu cônjuge. Nada impede que, desde o início, seja exibido, junto aos autos, o termo de penhora, devidamente assinado pelo terceiro e seu cônjuge, ao qual se dará eficácia, com a concordância da Fazenda" (leia-se exeqüente — "Comentários à Nova Lei de Execução Fiscal", Ed. Saraiva, 1981, pág. 69).*

A garantia de execução por meio de depósito em dinheiro ou fiança bancária produz os mesmos efeitos da penhora. O executado ou um terceiro só poderão oferecer bem imóvel à penhora com o consentimento expresso do respectivo cônjuge.

Somente o depósito em dinheiro faz cessar a responsabilidade pela atualização monetária e juros de mora. Para produzir tais efeitos, o depósito tem de atender ao disposto no art. 32, da Lei n. 6.830: ser feito na Caixa Econômica Federal ou, à sua falta, na Caixa Econômica da Unidade federativa ou banco oficial federal ou estadual. Encerrada a execução e passada em julgado a sentença, o exeqüente fará o levantamento do depósito, mediante ordem do juiz do trabalho.

10) *Em consonância com o disposto no § 6º do art. 9º, da Lei de Execução Fiscal, é lícito ao executado pagar a parcela da dívida que julgar incontroversa e garantir a execução do saldo devedor.*

11) *Se o empregador, como executado, vem a falir depois de fazer o depósito em dinheiro para garantia da execução, esta prossegue normalmente até o levantamento, de conformidade com as normas legais pertinentes. Se não houver depósito, o crédito exeqüente prefere a qualquer outro no processo falimentar. Quanto à concordata, a execução trabalhista tem um desenvolvimento normal.*

12) *A execução de sentenças contra as pessoas jurídicas de direito público interno deve obedecer às prescrições dos arts. 730 e 731 do CPC, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista.*

Na execução por quantia certa contra a Fazenda Pública (art. 730 do CPC), esta será citada para opor embargos em dez dias. Sendo impenhoráveis seus bens, far-se-á o pagamento por meio de precatório.

A Emenda Constitucional n. 19, de 6.6.98, deu ao § 1º, do art. 173 da CF, nova redação para estabelecer que cabe à lei ordinária indicar o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e suas subsidiárias que explorem atividade econômica, dispondo se seus bens poderão ser, ou não, penhoráveis.

Com trânsito em julgado da sentença homologatória dos cálculos de liquidação, cabe ao Juiz da Vara do Trabalho (ou Juiz de Direito com investidura trabalhista) expedir o precatório, requisitando o pagamento por intermédio do Tribunal Regional do Trabalho.

O precatório, formado na Vara do Trabalho, deve conter, obrigatoriamente: a petição inicial; a decisão exeqüenda; a conta de liquidação; a certidão de trânsito em julgado das sentenças de mérito e da liquidação; indicação da ou das pessoas a que se pagará a importância requisitada; procuração com poderes expressos para receber e dar quitação, se houver procurador da parte interessada; pronunciamento do advogado da União sobre a conformidade, ou não, do precatório aos autos originais; número da conta na qual deverão ser feitos os depósitos.

Além das peças supra, outras poderão ser mencionadas pelas partes ou pelo Juiz.

Não contraria a Lei a tradução do quantum *em fatores de indexação (ORTN, OTN, UFIR etc.).*

Não há vício de inconstitucionalidade na atualização do débito até 1º de julho antes da sua inclusão no orçamento (§ 1º do art. 100 da CF).

Depois daquela data, tem o Supremo Tribunal Federal entendido que a despesa há-de ser fixa, eis que o pagamento não pode acolher valores variáveis.

Se devido à inflação, for exagerada a corrosão do débito entre a data da atualização e a do pagamento, há que expedir outro precatório.

Os precatórios obedecem à ordem cronológica de entrada. O desrespeito a essa norma, autoriza o presidente do Tribunal Regional a ordenar o seqüestro da quantia necessária à liquidação do débito.

13) *O oficial de justiça não pode obrigar o executado a receber contrafé do mandado de citação. Na hipótese, cinge-se a certificar que o executado se recusou a recebê-la. Assim, fica aperfeiçoada a citação do executado.*

14) *A falência do Reclamado não impossibilita o processo de cognição nem o de liquidação da sentença. Definido o crédito do Reclamante, será ele levado ao processo falimentar, prevalecendo sobre todos os outros.*

14.1) *Falência e o bem penhorado na Justiça do Trabalho: Os créditos trabalhistas não ficam sujeitos ao concurso universal de credores na situação em que, quando sobreveio a declaração da falência, o bem já se encontrava penhorado na Justiça do Trabalho. Assim, esta continua com a competência para dar seguimento ao processo de execução, conforme o art. 114, da Constituição Federal.*

15) *Se houver divergências entre as partes quanto à existência dos bens penhoráveis, é dado ao juiz autorizar a produção de provas e, a final, decidir de acordo com elas.*

16) *Reza o artigo sob análise que o juiz, requerida a execução, mandará expedir mandado de citação ao executado, a fim de que cumpra o acordo, "pelo modo e cominações estabelecidas". Há quem veja nessa locução uma brecha para ações cominatórias no foro trabalhista. Parece-nos que aquelas palavras se referem às cominações estipuladas no próprio acordo. Não aceitamos, outrossim, a tese de que o cumprimento do acordo, por via executiva, não admite a correção monetária, se esta não foi prevista no instrumento.*

A atualização do valor nominal do débito, na hipótese, é exigível. Se não o fosse, haveria o enriquecimento ilícito do devedor, notadamente em fase de inflação alta.

Consoante o caput *do artigo sob comento, com texto dado pela Lei n. 10.035, de 25.10.2000, quando o pagamento previsto na sentença exeqüenda for em dinheiro, nele se incluirão as contribuições devidas ao INSS.*

17) *A Lei n. 7.513, de 9.7.86, acrescentou o inciso X ao art. 649 do CPC, tornando impenhorável o imóvel rural, até um módulo, desde que este seja o único de que disponha o devedor, ressalvada a hipoteca para fins de financiamento agropecuário.*

18) *No século passado o Estado do Texas, da Federação Americana, submetido à grave crise econômica, promulgou uma lei, em 1839, proibindo a penhora de imóvel em que tivesse residência o devedor. Assim nasceu o instituto do "homestead".*

Foi ele transplantado para o nosso País. Os arts. 70 a 73 do Código Civil de 1916 regulavam a matéria nestes termos:

É lícito ao chefe de família destinar um imóvel para domicílio desta com a cláusula de impenhorabilidade por dívidas, isenção que durará enquanto viverem os cônjuges e até que os filhos completem a maioridade. Na instituição dessa isenção, o chefe de família não deve ter dívidas. O bem de família era objeto de escritura pública com transcrição no Registro de Imóveis.

Esta a situação quando da superveniência da Lei n. 8.009, de 29 de março de 1990.

A impenhorabilidade do bem de família, por essa lei, não dependia do ato de vontade do chefe de família. Essa condição resulta tão-somente do fato de o casal ter residência no imóvel ou a entidade familiar. O imóvel pode ser urbano ou rural.

A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza salvo se movido: em razão de créditos de trabalhadores da própria residência e suas contribuições previdenciárias; pelo titular de crédito decorrente do financiamento destinado à construção ou aquisição do imóvel; pelo credor de pensão alimentícia; para cobrança de impostos predial ou territorial, taxas e contribuições devidas em função do imóvel; para execução de hipoteca sobre o imóvel oferecido como garantia real pelo casal; por ter sido adquirido com produto de crime.

Quem já insolvente, adquire imóvel mais valioso para transferir sua residência abandonando ou não a antiga moradia, fica sujeito à decisão do Juiz, na ação do credor, retornando a impenhorabilidade ao antigo bem.

Em caso de imóvel locado, a impenhorabilidade abrange os bens móveis quitados que guarneçam a residência.

A Lei n. 8.009, não limita o valor do bem de família, como também o Código Civil não o fazia. Todavia, o Dec.-lei n. 3.200, de 19.4.41, e a Lei n. 2.514, de 1955, limitam esse valor. Temos como certo que ambos os diplomas legais não foram derrogados pela nova Lei. Esta é omissa sobre o ponto, o que exclui seu conflito com o direito anterior.

Não descaracteriza o bem de família o imóvel indivisível com finalidades residencial e comercial. Na hipótese, deve prevalecer a destinação principal que é a residência da família.

A Justiça do Trabalho tende a interpretar, literalmente, o parágrafo único do art. 1º da sobredita Lei: a impenhorabilidade compreende o imóvel e os móveis que guarnecem a casa, desde que quitados. Entende que a televisão não se inclui nesse rol.

O bem de família é regulamentado agora, também, pelos artigos 1.711 a 1.722 do Código Civil de 2003, sendo certo que seus dispositivos não têm correspondentes com as normas do Código anterior. Assim, podem os cônjuges, ou entidade familiar, mediante escritura ou testamento, destinar parte de seu patrimônio para instituir bem de família, desde que não ultrapasse 1/3 (um terço) do patrimônio líquido existente ao tempo da instituição, mantidas as regras sobre a impenhorabilidade do imóvel residencial estabelecida em lei especial, qual seja, a Lei n. 8.009/90.

19) *Nos termos do art. 2º, inciso I, do Decreto-Lei n. 7.661/45 (Lei das Falências), caracteriza-se a falência se comerciante "executado,não paga, não deposita a importância ou não nomeia bens à penhora dentro do prazo legal".*

JURISPRUDÊNCIA

1) O conhecimento de recurso de revista em fase de execução pressupõe a demonstração de afronta direta e literal a dispositivo constitucional. Esta, entretanto, não é a hipótese dos autos, em que o Recorrente sustentou a ocorrência de afronta ao art. 5º, XXXVI — ato jurídico, perfeito e direito adquirido — tendo em vista a penhora, em execução trabalhista, de bem protegido pela impenhorabilidade prevista no art. 57 do Dec.-lei n. 413/69. Para que se conclua pela ocorrência da alegada vulneração constitucional, há de se questionar, primeiramente, se a impenhorabilidade dos bens vinculados a cédula de crédito industrial é absoluta, ou se cede lugar aos créditos privilegiados como os de natureza trabalhista. Assim, a vulneração constitucional, acaso configurada, ocorreu de forma indireta ou oblíqua, o que não atende ao disposto no art. 896, § 2º da CLT.TST, SBDI1, E-RR 491.197/1998.8 *in* DJU de 6.10.2000, p. 539.

1.1) Enunciado n. 205, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

1.2) Enunciado n. 331, do TST — Responsabilidade do tomador de serviços quando a contratação de trabalhadores se fez por empresa interposta ilegal.

1.3) Mandado de segurança impetrado contra ato judicial que determina a penhora de bens da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. A Constituição Federal de 1988 não recepcionou o art. 12 do Decreto-lei n. 509/69 que dispôs a impenhorabilidade dos bens da ECT, na medida em que as entidades que explorem atividades econômicas sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias (art. 173, § 1º da CF/88). Inexistência do direito líquido e certo à execução via precatório. TST, SBDI-2, ROMS 421.525/98.0, *in* DJU de 17.3.00, p. 53.

1.4) Orientação Jurisprudencial n. 62 da SDI2/TST. Mandado de segurança. Penhora em dinheiro. Execução provisória. Em se tratando de execução provisória, fere direito líquido e certo do impetrante a determinação de penhora em dinheiro quando nomeados outros bens à penhora, pois o executado tem direito a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa, nos termos do artigo 620 do CPC.

1.5) Execução. Massa falida. Competência da Justiça do Trabalho. O art. 114 da Constituição Federal dispõe que esta Justiça Especializada tem competência para cumprir suas próprias decisões. Logo, os créditos trabalhistas delas resultantes não se sujeitam ao concurso universal de credores na hipótese em que, quando sobreveio a declaração da falência, o bem já havia sido penhorado. Embargos conhecidos e providos. TST, E-RR-668.259/2000.6, DJU de 3.5.02, pg. 486.

2) A penhora de dinheiro observa a gradação legal prevista no art. 655 do CPC e não há, nos autos, qualquer evidência de que dela resulte dano irreparável para o impetrante, cuja disponibilidade de numerário pode fazer ante a garantia da execução na forma como determinada, sem que, em conseqüência sofra alteração ou paralisação de suas atividades, pelo que não há que se falar em violação do art.620 do CPC.TST, SBDI2, ROMS 569.205/1999.0 *in* DJU de 10.11.00,p.547

2.1) Tratando-se de dívida do condomínio e sendo o elevador — bem imóvel por acessão intelectual — separável do corpo do edifício, admissível a penhora. TRT, 2ª Reg., 4ª T., AP 1.479/97, *in* Rev. LTr 61-12/1612 (dezembro de 1997).

3) A pessoa jurídica constitui mera ficção legal, que só adquire existência concreta na pessoa de seus sócios. Foi para coibir a excessiva personalização das pessoas jurídicas, potencialmente acobertadora de abusos e irregularidades perpetrados pelas pessoas de seus sócios, que o mundo jurídico elaborou teorias como a da *Disregard* of legal entity, sendo inegável por outro lado, que os patrimônios particulares dos sócios respondem pelos créditos trabalhistas em face da inidoneidade econômica da empresa. TRT, 2ª Reg., Ac. 02960313148, *in* DO de 27.2.97.

4) Hipoteca convencional, contida em contrato de abertura de crédito bancário. Artigo 818 do Código Civil. Tema relativo à necessidade de avaliação do bem hipotecado. A avaliação do bem objeto da penhora é indispensável, nas execuções regidas pelo Código de Processo Civil, salvante as hipóteses do art. 684 do mesmo Código. A norma de natureza processual, contida no artigo 818 do Código Civil, é de considerar-se revogada pela legislação processual posterior. STJ, 4ª T., REsp 5623, *in* DJU 5.8.91, p. 10.005.

5) Bem de família. Lei n. 8.009/90. Contratos anteriores. Execução. Penhora. Efeitos. Na dicção da ilustrada maioria, em relação à qual guardo reservas, a citada Lei apanhou as situações jurídicas formalizadas, inclusive aquelas em que já iniciada a execução judicial, com feitura, até mesmo, de penhora. Precedentes: Recursos Extraordinários ns. 168.700-2/DF, 171.802-1/SP, 172.132-4/PR, 179.768-1/PR e Agravos Regimentais em Agravos de Instrumento ns. 155.466-6/RS e 159.292-4/SP, todos relatados pelo Ministro Carlos Velloso, julgados em 28 de junho de 1996 e com decisões publicadas no Diário da Justiça de 1º de agosto de 1996. STF, 2ª T., RE-172.281-9, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.246.

6) Embargos de terceiro possuidor, opostos por promitente-comprador ante penhora do imóvel prometido comprar. O promitente-comprador, por contrato irrevogável, devidamente imitido na posse do imóvel, pode opor embargos de terceiro possuidor — CPC, art. 1.046, § 1º — para impedir penhora promovida por credor do promitente-vendedor. A ação do promitente-comprador não é obstada pela circunstância de não se encontrar o pré-contrato registrado no ofício imobiliário. Inocorrência de fraude à execução. O registro imobiliário somente é imprescindível para a oponibilidade face àqueles terceiros que pretendam sobre o imóvel direito juridicamente incompatível com a pretensão aquisitiva do promitente-comprador. Não é o caso do credor do promitente-vendedor. Orientação de ambas as Turmas da 2ª Seção do STJ. Recurso especial conhecido pela letra "c" (Súmula n. 621), mas não provido. STJ, 4ª T., *in* DJU de 14.5.90, p. 4.159.

7) Fundações instituídas pelo Poder Público, com personalidade jurídica de Direito Público, atraindo a incidência das normas protetoras do patrimônio público, devendo a execução ser efetivada mediante precatório, nos termos do art. 100 da Constituição Federal. Quanto à nulidade da execução, com alegação de ausência de trânsito em julgado da sentença no processo de conhecimento, por inexistência de remessa necessária, a Subseção entendeu que não houve ilegalidade ou abuso de poder da autoridade coatora, já que a Reclamada deveria ter impugnado nulidade na primeira oportunidade de se manifestar nos autos e não na impetração do mandado de segurança. TST, R. *ex Off.*-FROMS 587.859/1999, *in* DJU de 24.8.2001 (Bol. de Decisões n. 9, de 27.8.2001 do TST-internet).

8) A EC n. 19 em nada alterou a situação das empresas públicas que, mesmo em face da futura lei complementar a que se refere o texto constitucional, sujeitar-se-ão "ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários (art. 173, § 1º, II da CF). Apesar de matéria idêntica haver sido objeto de exame pelo STF e de o Pretório Excelso ter decidido contrariamente à jurisprudência dominante no âmbito da SDI desta Corte, tem-se que o foi em sede de Recurso Extraordinário, não produzindo efeitos *erga omnes*, mas somente *inter partes*. Na hipótese, a declaração de inconstitucionalidade dá-se de forma incidental, ou seja, *incidenter tantum*.TST, SBDI1, E-RR-338.904/1997.5, *in* DJU de 8.11.02, p. 561.

9) I — Na exegese da legislação que rege a exclusão da meação da mulher casada no bem penhorado, em execução movida contra o seu marido, prevalece o entendimento segundo o qual a esposa não responde pela dívida, contraída apenas pelo marido, se provar que a mesma não veio em benefício do casal. II — Demonstrada a inexistência de vantagem, assegura-se o benefício legal. III — Em se tratando, no entanto, de aval do marido, presume-se o prejuízo da mulher, salvo se o marido for sócio da empresa avalizada. STJ, 4ª T., REsp 3263, julgado em 18.9.91.

10) A mera informação sobre a existência de conta bancária do devedor, sem que se cogite do conhecimento acerca da movimentação ativa e passiva dessa conta, bem como dos serviços bancários prestados ao correntista, não configura violação ao sigilo bancário imposto pelo art.38 da Lei n.4.595/64. Caso em que o executado não mais se encontra no endereço informado nos autos, inexistindo bens de sua propriedade que possam garantir a execução, o que autoriza a expedição de ofício ao Banco Central do Brasil, tendo em vista o disposto nos arts. 653 e 765 da CLT, para que este determine às instituições bancárias locais que informem acerca da existência de contas correntes em nome do executado. TRT 4ª Reg. 4ª T. AP 00863.005/98.5 *in* Rev. LTr 65-02/229

11) Agravo de instrumento. Atento ao fato de a impenhorabilidade do art. 57, do Decreto-lei n. 413/69, ter sido afastada à sombra do art. 30, da Lei n. 6.830/80, é fácil inferir o confinamento da controvérsia ao rés da legislação ordinária, cuja assinalada erronia na sua interpretação não se apresenta tão emblemática que induzisse a idéia de ofensa frontal às normas dos incisos II e XXXVI do art. 5º, da Constituição, a teor do Enunciado n. 266. Tanto mais que o privilégio mencionado na parte inicial daquele artigo não diz respeito à impenhorabilidade da legislação extravagante, mas a privilégio especial da própria Fazenda Pública, conferido por lei sobre de terminados bens, a exemplo do que consta do Decreto-lei n. 496/69, ao passo que compulsando o art. 57 se percebe tratar-se de simples impenhorabilidade, não alcançada pela exceção da parte final, só aplicável aos bens considerados absolutamente impenhoráveis. TST, 2ª T., AI-RR-193.221/95.0, *in* DJU de 24.10.97, p. 54.489.

12) Garagem se constitui em parte integrante do apartamento, não podendo ser alienada ou onerada separadamente. Apelo provido para o fim de se desconstituir a penhora, invertido o ônus da sucumbência. 1º TAC de SP, 10ª Câmara Extraordinária, Ap. 655.652, j. 10.3.98.

13) 1. É parte legítima para figurar no processo da execução a sucessora, ainda que reconhecida tal condição após encerrado o processo de conhecimento. A necessidade de impor o atendimento do comando judicial impõe a precaução contra eventuais tentativas de fraude ou outras circunstâncias que possam comprometer a garantia da eficácia da coisa julgada. Jungir-se a penhora dos bens da sucessora à obtenção de sentença declaratória pelo credor é medida que pode inviabilizar a execução, permitindo o procrastinamento do feito por tempo indeterminado. Versando a lide exposta na ação mandamental sobre a constrição de bens da sucessora, resulta inequívoca a sua legitimidade para o feito. 2. Suspensão da execução pela propositura de ação rescisória. Inadmissível a concessão à rescisória de efeito suspensivo do curso da execução, por óbice do art. 489 do CPC. Uma vez assegurado ao executado discutir a sua condição de devedor — e, via de conseqüência, sua legitimidade para o processo executório — através dos

meios processuais próprios, como os embargos à execução ou de terceiros, não há que se admitir a suspensão do processo executivo pela simples possibilidade de êxito da ação desconstitutiva do título judicial. Do contrário, admitir-se-á a criação de esfera recursal imprópria, pela via rescisória. Viola, pois, direito líquido e certo do reclamante a decisão judicial que determina a suspensão da execução por força, tão-só, da existência de ação rescisória em curso. Precedentes na Corte (*v.g.* RO-MS n. 467/86.9, jul. em 2.6.88). TST, Pleno, RO-MS- 337/87.1, DJU de 11.8.89, p. 12.998.

14) Penhora. Imóvel único do casal com finalidades residencial e comercial. Hipótese em que a destinação comercial dentro da residência do casal não descaracteriza o bem de família, porque prevalece a destinação precípua, o local de moradia da entidade familiar. Ausência de comprovação de tratar-se de imóvel divisível, em face de sua característica mista, imperando, assim, o disposto no art. 1º, parágrafo único, combinado com o art. 5º, *caput*, da Lei n. 8.009/90. 1º TACSP, 10ª Câm. Esp. Ap. 553.228/5, *in* Bol. AASP 1.942 de 13.3.96.

15) *Habeas corpus.* Depositário infiel. Competência. 1. Inscreve-se na competência da Justiça do Trabalho julgar o *habeas corpus* provindo a alegada coação de Juiz Presidente de JCJ, ou Juiz do Trabalho substituto, salvo quando coator for Juiz de Tribunal Regional do Trabalho (CF/88, art. 105, I, *c* e *a*). Cabe ao TRT respectivo julgar virtual *habeas corpus*, com recurso ordinário ao TST, se denegatória a decisão, por analogia aos arts. 102, inc. II, *a* e 105, II, *a.* 2. Revela-se infiel o depositário que, sendo judicialmente compelido a apresentar os bens que lhe foram confiados, mostra-se, em conduta inescusável, reticente e procrastinatório. TST, SBDI2-RO-HC 261.097/96.1, *in* DJU de 6.6.97, p. 25.189.

16) Ficando o depósito à disposição do juízo para garantia do crédito do reclamante, plenamente cabível sua penhora, máxime porque foi indicado pelo exeqüente, que no exercício que lhe confere o art. 656 do CPC, elegeu o depósito efetua-do pelo empregador, não havendo que se falar em ofensa ao art. 5º, II, da CF. Recurso a que se nega provimento por unanimidade. TRT, 24ª Reg., AP 0024/99, *in* Rev. LTr 63-10/1402 (outubro de 1999).

17) A penhora que recai sobre o faturamento da empresa equivale à penhora da própria empresa, razão pela qual não tem mais a Egrégia 1ª T. admitido penhora sobre faturamento ou rendimento. STJ, 1ª T., REsp 163.549, j. 11.5.98.

18) Fraude à execução. A transcrição do título definitivo de compra e venda no Registro de Imóveis ocorreu em data posterior ao processo de execução. Nos termos da Lei caracterizou-se a fraude à execução, conferindo legitimidade ao ato impugnado e afastando o direito do Impetrante à segurança postulada, em face de inexistência de direito líquido e certo a ser resguardado. Recurso ordinário desprovido. TST, SDI-RO-MS-953/89.4, *in* DJU 20.11.92, p. 21.730.

19) Relativamente à penhora das linhas telefônicas que alegadamente pertenceriam a terceiros, o recurso cabível seriam os embargos de terceiros, previstos no art. 1.046 do CPC, subsidiariamente aplicado na Justiça do Trabalho. Quanto ao desligamento das linhas telefônicas penhoradas, o ato do juiz neste sentido está compreendido na esfera do seu poder discricionário e de livre convencimento amparado no art. 131 do CPC, também subsidiariamente aplicado na Justiça do Trabalho e apresenta-se como força de coerção, legitimado pelo próprio conceito de penhora, pelo que o ato que se discute não constituiu ofensa aos princípios da legalidade nem do devido processo legal, bem como não constitui qualquer arbitrariedade a ferir qualquer dispositivo legal ou constitucional. TST, SBDI2, ROMS 406.485/1997.1 *in* DJU de 4.8.2000, p. 481.

20) Mandado de Segurança. Bloqueio de todos os créditos do reclamado. O bloqueio de todos os créditos do reclamado impede a continuidade da atividade econômica, indo contra também o princípio da continuidade das relações trabalhistas. Remessa conhecida e desprovida. TST, SDI, R. Ex. Off. 76.660/93.2, *in* DJU 13.5.94, p. 11.539.

21) Embargos de terceiro. Improcedência. Compromisso de compra e venda de unidade autônoma de edifício em construção aperfeiçoada antes de proposta execução contra a construtora relativa a débito de financiamento. Hipótese de abuso de direito por não ter o credor hipotecário, cessionário fiduciário dos direitos do promitente vendedor, notificado o comprador a efetuar pagamentos diretamente a esse. 1º TAC SP, 4ª Câmara, AP 795.211-4 *in* Bol. AASP de 2.7.2000, p. 1.451.

22) Penhora de bens. Após o trânsito em julgado dos embargos o juiz deprecado determinou o reforço da penhora, determinando a reavaliação dos bens penhorados, bem como a atualização dos cálculos de liqüidação, extrapolando a competência que lhe foi outorgada pelo Juiz deprecante, violando assim, o direito líquido e certo da impetrante. TST, SDI, R. *Ex Off.* 62.105/92.0, *in* DJU 10.12.93, p. 27.294.

23) O registro e averbação dos títulos ou atos constitutivos, declaratórios, traslativos e extintivos de direitos reais sobre imóveis reconhecidos em lei, *inter vivos* ou *mortis causa*, quer para constituição, transferência e extinção, quer para sua disponibilidade, devem ser feitos em Registro de Imóveis do cartório da situação do imóvel a teor das normas contidas nos artigos 172 e 167, II, 2, da Lei n. 6.015/73. TRT, 4ª Região, 6ª T., AP 636.861/96-1, *in* Rev. LTr 64-01/79 (janeiro de 2000).

24) A não inclusão, no orçamento, de verba necessária ao pagamento de débito da Fazenda Pública, e constante de precatório apresentado regularmente, traduz preterição especialmente grave, pois, além de desobediência à seqüência normal da ordem de apresentação, revela o ânimo de não se liqüidar um determinado débito, como se ao devedor fosse dado esse direito de escolha, não obstante o contido nos §§ 1º e 2º, do art. 100 da Carta Magna. Cabível, assim, na hipótose, o seqüestro de quantia necessária à satisfação do débito, devidamente atualizado (§ 2º do art. 100), só podendo incidir, contudo, sobre verbas orçamentárias destinadas à liqüidação de precatórios apresentados posteriormente. Solução reparatória que se harmoniza com a previsão constitucional já mencionada. TST, SBDI-1-RO-MS-144.208/94.7, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.610.

25) O empregador é responsável pelo recolhimento total da contribuição previdenciária mas tem o direito de dedução quanto à parte que é responsabilidade do empregado, comprovando nos autos o efetivo recolhimento. O mesmo se aplica ao imposto sobre a renda. Nesse caso, o fato gerador é o pagamento do *quantum* e não o seu vencimento. A retenção deve ser feita na oportunidade do pagamento dos direitos do empregado. TRT, 2ª R., Ac. 02970179843, *in* DOE 6.5.97, p. 40.

26) Recurso extraordinário. Embargos de terceiro. Cessionários de direitos de um apartamento penhorado em processo de execução. O bem penhorado estava transcrito em nome do executado, no Registro de Imóveis. Súmula 621. Promessa de compra e venda de imóvel não inscrita no Registro de Imóveis. Não pode ser desconstituída penhora de imóvel objeto de promessa de compra e venda, se esta, ainda que celebrada anteriormente à penhora, não estiver inscrita. Precedentes do STF. Recurso conhecido e provido, para julgar improcedentes os embargos de terceiro. STF, 1ª T., RE-107.908-8, *in* DJU 27.10.94, p. 29.166.

27) Súmula n. 84 do STJ — É admissível a oposição de embargos de terceiro fundados em alegação de posse advinda do compromisso de compra e venda de imóvel, ainda que desprovido do registro.

28) Penhora de conta bancária. Fundação estadual. Titularidade transferida ao Estado antes da constrição. A Constituição Federal é categórica ao institucionalizar o procedimento dos precatórios, não havendo por isso como se admitir interpretação ou circunstância particular que venha mitigar sua aplicabilidade. Recurso de Revista em execução conhecido por violação do art. 100 da Constituição, e provido no mérito. TST, 5ª T., RR-218.997/95.4, *in* DJU de 22.8.97, p. 39.181.

Art. 881. No caso de pagamento da importância reclamada, será este feito perante o escrivão ou chefe de Secretaria, lavrando-se termo de quitação, em duas vias, assinadas pelo exeqüente, pelo executado e pelo mesmo escrivão ou chefe de Secretaria, entregando-se a segunda via ao executado e juntando-se a outra ao processo.

Parágrafo único. Não estando presente o exeqüente, será depositada a importância, mediante guia, em estabelecimento oficial de crédito ou, em falta deste, em estabelecimento bancário idôneo. (*Redação dada pela Lei n. 7.305, de 2.4.85*).

Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 655 do Código de Processo Civil.

Art. 883. Não pagando o executado, nem garantindo a execução, seguir-se-á penhora dos bens, tantos quantos bastem ao pagamento da importância da condenação, acrescida de custas e juros de mora, sendo estes, em qualquer caso, devidos a partir da data em que for ajuizada a reclamação inicial.

NOTA

1) *O art. 881 contém uma das formas de encerramento da execução, mediante o pagamento, pelo executado, da importância reclamada na execução. Esse pagamento é feito perante o secretário da Vara do Trabalho ou escrivão do Juízo, com jurisdição trabalhista, lavrando-se termo de quitação assinado por ambas as partes ou pelo exeqüente, procurador com poderes bastantes. Ausente o exeqüente, será a importância depositada, mediante guia, no Banco do Brasil ou na Caixa Econômica Federal ou, em falta destes, em estabelecimento bancário idôneo. O comprovante do depósito deve ser junto aos autos. O exeqüente, depois, de posse de uma guia irá levantar o depósito feito num dos citados estabelecimentos de crédito.*

2) *Se o executado não quiser pagar a importância exigida, poderá garantir a execução, nos termos do art. 882, nomeando bens à penhora ou depositando aquela importância, acrescida da correspondente às custas da execução. Acerca da ordem dos bens nomeados, ver nota ao artigo precedente. Aqui nos limitamos a lembrar que essa ordem tem de obedecer ao disposto no art. 655 do CPC. Quanto ao depósito, como meio assecuratório da execução, ver também nota ao art. 880. Em consonância com aquele preceito legal, a penhora dos bens do devedor obedecerá à seguinte ordem: dinheiro, título da dívida pública, bem como título de crédito, que tenha cotação em bolsa; pedras e metais preciosos; imóveis, navios e aeronaves; móveis ou semoventes e direitos e ações. Excepcionalmente, a penhora pode recair sobre estabelecimento comercial, industrial ou agrícola, bem como em plantações ou edi-fícios em construção.*

3) *Não vemos qualquer inconveniente na aplicação, ao processo de execução trabalhista, da regra do art. 7º, da Lei n. 6.830: o despacho do juiz que deferir a inicial da execução importa em ordem para citação, penhora, arresto, registro da penhora ou do arresto e avaliação dos bens penhorados ou arrestados. O oficial de justiça, de posse do mandado de citação, vai cumpri-lo. Depois, sem que se faça mister qualquer manifestação do juiz, se a secretaria da Vara certificar nos autos que o executado não pagou nem garantiu a execução, pode o oficial de justiça promover a penhora de tantos bens quantos bastem para garantir a execução. Não padece dúvida que, desta maneira, se simplifica o curso de boa parte do processo de execução, sem que haja qualquer prejuízo para as partes.*

4) *Reza o art. 30, da Lei de Execução Fiscal: "Sem prejuízo dos privilégios especiais sobre determinados bens, que sejam previstos em lei, responde pelo pagamento da Dívida Ativa da Fazenda Pública, a totalidade dos bens e das rendas, de qualquer origem ou natureza, do sujeito passivo, seu espólio ou sua massa, inclusive os gravados por ônus real ou cláusula de inalienabilidade ou impenhorabilidade, seja qual for a data da constituição do ônus ou da cláusula, excetuados unicamente os bens e rendas que a lei declara absolutamente impenhoráveis". Em nosso entendimento, esse dispositivo da Lei n. 6.830 não se aplica ao processo trabalhista nem afeta a preferência concedida ao crédito trabalhista.*

A execução trabalhista não pode determinar a penhora dos seguintes bens relacionados no art. 649, do CPC: as provisões de alimento e de combustível, necessárias à manutenção do devedor e de sua família durante um mês; o anel nupcial e os retratos de família; os vencimentos dos magistrados, dos professores e dos funcionários públicos, o soldo e os salários, salvo para pagamento de prestação alimentícia; os equipamentos dos militares; os livros, as máquinas, os utensílios e os instrumentos necessários ou úteis ao exercício de qualquer profissão; as pensões, as tenças ou os montepios, percebidos dos cofres públicos, ou de institutos de previdência, bem como os provenientes de liberalidade de terceiro, quando destinados ao sustento do devedor ou da sua família; os materiais necessários para obras em andamento, salvo se estas forem penhoradas; o seguro de vida.

São impenhoráveis os bens inalienáveis em vista de disposição legal, tais como: os bens públicos — Código Civil de 2003, art. 100; o bem de família — Lei n. 8.009, de 29.3.90, o produto do espetáculo teatral reservado ao autor — art. 76, da Lei n. 9.610, de 19/02/98, que revogou o art. 1.361 do Código Civil de 1916, os benefícios previdenciários, com ressalva do crédito do próprio INPS (art. 59, da Lei n. 3.807).

Afirma Calmon de Passos: *"O crédito trabalhista goza, hoje, no Direito brasileiro, de privilégio absoluto e geral, incidindo sobre todos os bens penhoráveis do devedor e sobrepondo-se a todos os outros créditos, seja em falência, seja em execução contra devedor insolvente, seja em concurso particular de credores"* (in *Rev. LTr 46-5/532). Acrescenta o ilustre mestre baiano não estar o credor trabalhista sujeito ao Juízo universal da falência. Neste ponto, nosso ponto de vista é o mesmo. Se o crédito trabalhista se sobrepõe a qualquer outro, inclusive àqueles com garantia real, não vemos qualquer vantagem em transferir para o Juízo da falência a execução de tal crédito. O princípio da celeridade processual é resguardado e o trabalhador aguardará, por menor espaço de tempo, a percepção do que lhe é devido.*

5) *De conformidade com o art. 647, do CPC, há as seguintes formas expropriatórias: alienação de bens do devedor, adjudicação em favor do credor; usufruto de imóvel ou de empresa. Cabe ao juiz decidir se a penhora do usufruto basta para pagamento da dívida. Neste particular, orienta-se pelo princípio de que a execução não deve causar ao devedor danos patrimoniais além daquele necessário ao cumprimento da sentença condenatória.*

6) *À falta de outros bens — diz o art. 650, do CPC — podem ser penhorados: os frutos e os rendimentos dos bens inalienáveis, salvo se destinados a alimentos de incapazes, bem como de mulher viúva, solteira, desquitada ou de pessoas idosas; as imagens e os objetos do culto religioso, sendo de grande valor.*

7) *Antes de arrematados ou adjudicados os bens, pode o devedor, a todo tempo, remir a execução, pagando ou consignando a importância da dívida, mais juros, custas e honorários advocatícios (só no caso de assistência judiciária, nos termos da Lei n. 5.584). Se a arrematação e a adjudicação já estiverem perfeitas e acabadas, é negada a remição do bem penhorado de que fala o art. 650, do CPC. Essa remição há de ser feita pelo valor obtido na avaliação ou na praça. A remição da execução só se carecteriza com o integral pagamento da dívida. Lembra* Amílcar de Castro *("Comentários ao CPC", vol. X, 1º tomo, pág. 261) que o pagamento pode ser feito por qualquer terceiro, interessado ou não no feito, sendo vedado ao exeqüente recusar-se a receber o pagamento que qualquer pessoa deseje fazer para salvar a dívida.*

8) *Não se aplica ao processo de execução trabalhista o art. 653, do CPC, que autoriza o oficial de justiça a arrestar os bens do devedor quando não o encontra para citá-lo. A CLT manda citar o executado pessoalmente ou por edital. Consumada a citação, aguardar-se-á o escoamento do prazo de 48 horas para que se leve a termo a penhora, e isto no caso de o executado não pagar a dívida, não fazer depósito em dinheiro ou não garantir a execução por outro meio.*

9) *Não possuindo o devedor bens no foro da causa, a execução será feita por carta penhorando-se, avaliando-se e alienando-se os bens no foro da situação (art. 658, do CPC). O juiz da execução depreca, apenas, os supraditos atos processuais. O juiz deprecado pode ser outro Juiz de Vara ou um juiz com jurisdição trabalhista. Execução por carta é, também, lembrada, quando o executado não tiver, no foro da causa, bens suficientes para garantir a execução. Estatui o art. 20, da Lei de Execução Fiscal, que "na execução por carta os embargos do executado serão oferecidos no Juízo deprecado, que os remeterá ao Juízo deprecante, para instrução e julgamento. Parágrafo único — Quando os embargos tiverem por objeto vícios ou irregularidades de atos do próprio Juízo deprecado, caber-lhe-á unicamente o julgamento dessa matéria". O texto é claro e não admite a controvérsia.*

10) *A penhora pode ser feita em qualquer lugar, ainda que os bens se encontrem numa repartição pública, caso em que precederá requisição do juiz ao respectivo chefe (art. 659, do CPC). E não se levará a efeito a penhora quando evidente que o produto da execução dos bens encontrados será totalmente absorvido pelo pagamento das custas da execução. Em casos excepcionais e mediante autorização expressa do juiz, a penhora pode realizar-se aos domingos e feriados, ou nos dias úteis fora do horário já indicado (6 às 20 horas). É isto autorizado pelo § 2º do art. 172 do CPC. Consoante o § 4º do art. 659 citado (acrescentado pela Lei n. 8.953, de 13.12.94) a penhora de bens imóveis realizar-se-á mediante auto ou termo de penhora, e inscrição no respectivo registro. É com essa inscrição no Registro de Imóveis que se aperfeiçoa a penhora do imóvel. Na hipótese, o cônjuge deve ser intimado, também, da penhora.*

11) *Quando o executado cerrar as portas da casa para impedir a entrada de oficial de justiça incumbido da penhora, poderá o juiz emitir ordem de arrombamento (art. 660, do CPC). Deve o oficial encarregado da diligência agir com cuidado e investigar se o executado, de fato, não lhe quer abrir as portas da casa ou do estabelecimento. Pode ocorrer que o interessado tenha viajado ou se encontra ausente por algumas horas. O dispositivo processual só é utilizável na hipótese de o executado, deliberadamente, querer obstar a execução. Deferido o pedido de arrombamento, dois oficiais de justiça cumprirão o mandado, arrombando portas, móveis e gavetas onde presumirem que se achem os bens, e lavrando auto circunstanciado, que será assinado por duas testemunhas, presentes à diligência (art. 661, do CPC). A falta de testemunhas provoca a nulidade da diligência. Sua efetiva assistência aos atos praticados pelos oficiais de justiça serve para atestar a lisura do comportamento destes. Se a resistência ao mandado for violenta, faculta a lei a requisição, pelo juiz, de força policial, a fim de auxiliar os oficiais de justiça na penhora dos bens e na prisão de quem resistir à ordem judicial (art. 662, do CPC). A resistência, no caso, constitui crime previsto no art. 329, do Código Penal.*

12) *Reza o art. 664, do CPC, que se considerará "feita a penhora mediante a apreensão e o depósito dos bens, lavrando-se um só auto se as diligências forem concluídas no mesmo dia. Parágrafo único — Havendo mais de uma penhora, lavrar-se-á, para cada qual, um auto". A apreensão judicial de bens não é um ato de desapossamento; sua finalidade é segurar o Juízo. O depósito do bem penhorado pode ser feito com o próprio executado e nem por isso o credor ou exeqüente se sentirá menos protegido. O § 3º do art. 12, da Lei n. 6.830 e o art. 666, do CPC, deixam claro que o bem só pode ficar com o executado se o exeqüente concordar.*

13) *Admite-se uma segunda penhora quando: a primeira for anulada; executados os bens, o produto da alienação não bastar para o pagamento do credor; o credor desistir da primeira penhora, por serem litigiosos os bens ou por estarem penhorados, arrestados ou onerados (art. 667, do CPC). No foro trabalhista, o fato mais comum que origina uma segunda penhora são os embargos de terceiros. Antes da arrematação, não deve ser deferida segunda penhora porque é previsível um lance que cubra a dívida do executado. Nem mesmo quando a avaliação indicar valor inferior ao da dívida, porque também aqui existe a possibilidade de um lance favorável ao exeqüente.*

14) *São requisitos de validade do auto de penhora: a indicação do dia, mês, ano e lugar em que foi feita; os nomes do credor e do devedor; a descrição dos bens penhorados, com os seus característicos, a nomeação do depositário dos bens (art. 665, do CPC).*

A ausência de um desses requisitos "é causa de nulidade não cominada", como assinala Pontes de Miranda *("Comentários ao CPC", tomo X, pág. 273).*

15) *Está o dinheiro em primeiro lugar entre os bens nomeáveis à penhora. Tanto faz estar em poder do devedor, como de um terceiro. Feita a prova de que o executado é credor de um terceiro, a penhora realiza-se com a apreensão do respectivo título. Enquanto não se concretiza a penhora, o juiz pode intimar o devedor do executado a que não lhe pague o que deve; o devedor, por seu turno, é intimado a não dispor do seu crédito por meio de endosso ou cessão. Se, a despeito da intimação, o devedor pagar ao executado, este pagamento será em fraude de execução e, conseqüentemente, nulo. Sobre esse ponto, ver o art. 671, do CPC, aplicável ao processo de execução trabalhista.*

16) *Consoante o art. 21, da Lei n. 6.830, é admitida a alienação antecipada dos bens penhorados, ficando o produto depositado, em garantia de execução, em estabelecimento oficial de crédito que assegure a atualização monetária.*

Diz-se, no art. 670, do CPC, que dois são os pressupostos da venda antecipada: os bens estão sujeitos à deterioração ou depreciação; e se houver manifesta vantagem para a execução. A providência, em nosso entendimento, pode ser de iniciativa do juiz, embora deva ouvir as partes. Quando uma delas requerer a medida, o juiz, antes de decidir, deve ouvir a outra.

17) *É penhorável o direito de ação do devedor. Sub-rogado nos direitos do executado — até a concorrência do seu crédito — o exeqüente, se preferir, promoverá a alienação judicial do direito penhorado, caso em que declarará sua vontade no prazo de 10 dias, contados da realização da penhora (art. 673, do CPC). O direito, postulado pelo devedor em Juízo, é penhorável já dissemos. A penhora, aí, é averbada no rosto dos autos a fim de ser, a final, efetivada nos bens que forem adjudicados ou vierem a caber ao executado. O juiz da execução terá de enviar precatória ao juiz daquela ação. Desta maneira, o exeqüente intervém no processo como terceiro interessado ou assistente do autor da ação. Os arts. 675 e 676, do CPC, cuidam da penhora que recai sobre dívidas de dinheiro a juros, de direito a rendas ou de prestações periódicas e de direito que tenha por objeto prestação ou restituição de coisa determinada.*

18) *Os arts. 677, 678 e 679, do CPC, dispõem sobre a penhora, depósito e administração de empresa, de navio e de aeronave.*

19) *Em consonância com o disposto no art. 12, da Lei n. 6.830, a intimação da penhora ao executado far-se-á mediante publicação, no órgão oficial, do ato de juntada do termo ou do auto de penhora. Nas comarcas do Interior dos Estados, a intimação poderá ser feita pela remessa pelo correio, na forma estabelecida no art. 8º, incs. I e II, para citação (com aviso de recepção, sendo a data da intimação a da entrega da carta no endereço do executado ou, se a data for omitida no aviso de recepção, 10 dias após a entrega da carta à agência postal). Se a penhora recair sobre imóvel, far-se-á a intimação ao cônjuge, observadas as normas para citação.*

20) *Reza o art. 29, da Lei n. 6.830, que a cobrança judicial da Dívida Ativa da Fazenda Pública não está sujeita a concurso de credores ou habilitação em falência, concordata, liquidação, inventário ou arrolamento. O concurso de preferência somente se verifica entre pessoas jurídicas de Direito Público, na seguinte ordem: União e suas autarquias; Estados, Distrito Federal e suas autarquias, conjuntamente e "pro rata"; Municípios e suas autarquias, conjuntamente e "pro rata". Parece, à primeira vista, que o crédito trabalhista não mais prefere ao crédito fiscal, pois, na ordem de preferência, vem depois de qualquer pessoa jurídica de Direito Público Interno (inclusive suas autarquias). Estamos, no caso, pensando no processo falimentar, em que os salários e as indenizações devidas aos trabalhadores preferem a qualquer outro crédito (§ 1º do art. 449, da CLT, com redação dada pela Lei n. 6.449, de 14.10.77, e Dec.-lei n. 92, de 24.2.67).*

Depois da Lei n. 6.830 — pergunta-se — o crédito trabalhista continua sobranceiro ao crédito fiscal? Nossa resposta é pela afirmativa. O que se contém no art. 29, da nova Lei de Execução Fiscal, é cópia fiel do art. 187, do Código Tributário Nacional (Lei n. 5.172, de 25 de outubro de 1966). Mas, nesse mesmo diploma legal, está dito, no art. 186, que "o crédito tributário prefere a qualquer outro, seja qual for a natureza ou o tempo da constituição deste, ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho". Nunca se vislumbrou qualquer conflito entre ambos os arts. 186 e 187, do Código Tributário: este excluía o crédito fiscal do concurso de credores e de habilitação em falência, concordata, inventário ou arrolamento; aquele afirma (como afirma ainda) que o crédito trabalhista se sobrepõe ao fiscal. Portanto, não resta dúvida que o crédito trabalhista continua a preferir a qualquer outro crédito na falência, inclusive o fiscal, tanto mais que o Código Tributário é uma lei complementar que, hierarquicamente, se situa em plano superior ao da lei ordinária, como o é a Lei n. 6.830.

21) *O art. 882, desta Consolidação, e acima transcrito, não exaure a disciplina da garantia da execução. Os parágrafos do art. 655, do CPC, relacionam as informações que o devedor deve oferecer ao juiz sobre os supracitados bens.*

O art. 655 do CPC não inclui, na gradação dos bens à penhora, os créditos futuros ou o faturamento da empresa devedora ou executada. A doutrina e a jurisprudência condenam a penhora desses créditos.

22) *Foram recebidos pela CF/88 o art. 38 da Lei n. 4.595, de 31.11.64 e 197 do Código Tributário Nacional, atinentes à quebra do sigilo bancário se requisitada por autoridade judiciária.*

Com arrimo nesse dispositivo legal, é lícito ao Juiz, na execução, caso não se encontrem bens do executado, requisitar ao Banco Central informações sobre a conta corrente deste.

23) *A Lei n. 8.009, de 29.3.90, dispõe sobre a impenhorabilidade do bem de família, mesmo na ação trabalhista, ressalvado o caso de créditos de empregados domésticos e de contribuições previdenciárias. Manda cancelar as execuções suspensas pela Medida Provisória n. 143, de 8.3.90, de que se originou.*

24) *São impenhoráveis os bens da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como de suas autarquias. Em razão dessa circunstância, quando uma das referidas pessoas públicas é executa-*

da por quantia certa, o respectivo processo se sujeita a regramento especial. Consoante o disposto nos arts.730 e 731 do CPC, o juiz prolator da sentença exeqüenda requisitará o pagamento por intermédio do presidente do Tribunal competente. E, segundo o prescrito no art. 100 da Constituição Federal, à exceção dos créditos de natureza alimentícia, os pagamentos devidos pela Fazenda Pública Federal, Estadual ou Municipal, em virtude de sentença judiciária, far-se-ão exclusivamente na ordem cronológica de apresentação dos precatórios. O § 1º do art. 6º da Lei n. 9.469, de 10.7.01, além de assegurar o direito de preferência aos credores de obrigação alimentícia, manda obedecer, entre eles, ordem cronológica de apresentação dos respectivos precatórios judiciários.

*A Emenda Constitucional n. 30, de 13.9.2000 (*in *DOU de 14.9.00, p. 2) deu nova redação aos parágrafos do já citado art. 100 da CF para estatuir: a) é obrigatória a inclusão, no orçamento da Fazenda, da verba para pagamento de seus débitos oriundos de sentenças transitadas em julgado e constantes de precatórios judiciários apresentados até 1º de julho e os respectivos pagamentos devem ser efetuados até final do exercício seguinte, momento em que a Fazenda atualizar o valor de seu débito; b)são créditos de natureza alimentícia : vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou invalidez, fundadas na responsabilidade civil; c) as dotações orçamentárias e créditos abertos serão consignados diretamente ao Poder Judiciário, cabendo, ao Presidente do Tribunal que encaminhou o precatório, determinar pagamento segundo as possibilidades do depósito e, ainda, autorizar, a requerimento do credor, no caso de preterimento de seu direito de preferência, o seqüestro da quantia necessária à satisfação do débito; d) as obrigações de pequeno valor, como definido em lei, não exigem precatório; e) incorre em crime de responsabilidade o Presidente do Tribunal que por ato omissivo ou comissivo, retardar ou frustrar a liquidação regular do precatório. De observar-se, outrossim, que a referida Emenda Constitucional não incluiu, entre as prestações alimentícias, as indenizações por ruptura abusiva do contrato de trabalho. O art. 78 do ADCT também ganhou novo texto para assentar que os precatórios existentes na data da promulgação da précitada Emenda serão liquidados em parcelas anuais, iguais e sucessivas, no prazo máximo de dez anos, permitida a cessão de créditos. É fora de dúvida que esse parcelamento dos precatórios ofende a norma pétrea agasalhada no inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal (respeito à coisa julgada). Com o evidente propósito de reduzir os efeitos negativos da nova redação dada ao art. 78 do ADCT, o Legislativo aprovou a Emenda Constitucional n. 37, de 13.6.02, estabelecendo, no art. 78 do ADCT, que não estariam sujeitos ao sobredito parcelamento os débitos da Fazenda Federal, Estadual ou Municipal derivados de precatórios judiciários e considerados de pequeno valor.*

24.1) *O Supremo Tribunal Federal cristalizou sua jurisprudência na Súmula 655 ao fazer a aplicação do "caput" do art. 100, da Constituição, no sentido de que a exceção prevista nesse artigo, em favor dos créditos de natureza alimentícia, não dispensa a expedição de precatório, limitando-se a isentá-los da observância da ordem cronológica dos precatórios decorrentes de condenações de outra natureza.*

Ver Instrução Normativa n. 11, de 2.5.97, da Presidência do TST uniformizando procedimentos para a expedição de precatórios e ofícios requisitórios referentes às condições decorrentes de decisões trânsitas em julgado contra a União Federal (administração direta e indireta).

O plenário do Supremo Tribunal Federal (v. item 16.1 da Jurisprudência deste artigo) reconheceu que a Empresa de Correios e Telégrafos tem direito à execução de seus débitos trabalhistas por meio de precatórios. Por outras palavras, declarou serem impenhoráveis seus bens.

25) Casos especiais de penhora:

A) *Quando o direito reivindicado em juízo for o objeto da penhora, esta — segundo o art. 674 do CPC — se averbará no rosto dos autos e, em seguida, serão intimados os litigantes para que oponham embargos à execução.*

B) *Nos termos do art. 613 do CPC, admite-se penhora sobre penhora, ressalvado o direito de preferência do credor. É observado o princípio de que a penhora anterior prevalece sobre a posterior.*

C) *Os bens do espólio garantem o pagamento das dívidas do "de cujus". Isto ocorre mesmo depois da partilha desses bens (art. 597 do CPC).*

D) *Bem alienado fiduciariamente pode ser penhorado, assegurando-se ao credor fiduciário o pagamento do saldo de que é credor. Se o preço alcançado cobrir apenas o crédito trabalhista, o adquirente do bem o recebe com o gravame da alienação fiduciária.*

E) *Imóvel hipotecado é penhorável. Recebe-o o arrematante com esse ônus real, como prescrevem os arts. 1.225, IX, 1.227 e 333, II do Código Civil de 2003. No caso, impõe-se a intimação do credor hipotecário.*

F) *Não é penhorável bem recebido pela empresa por meio de contrato de "leasing". Não é parte do patrimônio da empresa.*

G) *É impenhorável o usufruto. São-no, porém, os prováveis frutos ou resultados.*

H) *É competente o Juiz do Trabalho para determinar o cancelamento da inscrição de imóvel no registro imobiliário, em sentença que reconheça ter sido a alienação em fraude à execução.*

I) *Quando se tratar de dívida do condomínio, a responsabilidade é de todos os condôminos, "ex vi" do preceituado no art. 1.317 do Código Civil de 2003: "Quando a dívida houver sido contraída por todos os condôminos, sem se discriminar a parte de cada um na obrigação coletiva, nem se estipular solidariedade, entende-se que cada qual se obrigou proporcionalmente ao seu quinhão, ou sorte, na coisa comum".*

J) *Reza o art. 42 do CPC que "a alienação da coisa ou do direito litigioso, a título particular, por ato entre vivos, não altera a legitimidade das partes" mas, o adquirente ou cessionário não poderá ingressar em juízo, substituindo o alienante ou cedente, sem a anuência da parte contrária. A oposição desta não é acolhida pelo Juiz sem prévio exame das razões da recusa. Confirmada esta, o adquirente ou cessionário poderá intervir no processo como assistente.*

26) *Tanto pode ser um terceiro quem não figure no processo como pode sê-lo quem é parte no pro-*

cesso e defende bens que, pelo título de sua aquisição ou pela qualidade que os possuir, não podem ser atingidos pela apreensão judicial (§ 2º do art. 1.046 do CPC). Da sentença que julgar os embargos de terceiro cabe recurso ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho, uma vez que o embargante não é parte no processo de execução e, por isso, é-lhe defeso utilizar o agravo de petição, só reservado aos incidentes daquele processo. É certo, porém, que a jurisprudência trabalhista se mostra vacilante sobre este ponto.

27) *Consoante art.119 da Lei de Falências, os bens gravados com hipoteca serão levados a leilão na conformidade da lei processual civil, notificado o credor por despacho do juiz, sem prejuízo do disposto no artigo 1483 e seu parágrafo único do Código Civil de 2003.*

28) *Estabelece o art. 1.026, do Código Civil de 2003, que o credor particular de sócio pode, na insuficiência de outros bens particulares deste, fazer recair a execução sobre o que a este couber nos lucros da sociedade da qual faz parte ou na parte que lhe tocar em liquidação. Nada impede, todavia, que a penhora recaia sobre as próprias cotas sociais pertencentes ao sócio.*

29) *O Provimento n. 1/2003, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, estabelece instruções para que a realização de penhora "on line" de depósitos bancários, via Banco Central do Brasil (Sistema BACEN JUD.). Nesse provimento, existe o entendimento de que, tratando-se de execução definitiva, esse sistema de penhora deverá ter prioridade sobre outras modalidades de constrição judicial. Existe a recomendação de os juízes se absterem de requisitar às agências bancárias, por ofício, bloqueios fora dos limites de sua jurisdição, podendo fazê-lo apenas mediante esse sistema BACEN JUD.*

30) *O Provimento n. 3/2003, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, permite às empresas de grande porte, estabelecidas em várias localidades do território nacional, o cadastramento de uma única conta bancária apta a sofrer bloqueios "on line" realizados pelo sistema BACEN JUD, do Banco Central, por decisão do juiz responsável pela execução. Com essa medida, fica afastada a possibilidade de que haja o bloqueio de todas as contas bancárias da empresa, o que lhe causa danos apreciáveis. Esse cadastramento pode ser feito no site www.tst.gov.br, opção extranet — "Bacen Jud — Cadastramento de Conta".*

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 224, do STF (v. art. 883, da CLT) — Os juros de mora, nas reclamações trabalhistas, são contados desde a notificação inicial.

1.1) Súmula n. 655, do STF — A exceção prevista no art. 100, *caput*, da Constituição, em favor dos créditos de natureza alimentícia, não dispensa a expedição de precatório, limitando-se a isentá-los da observância da ordem cronológica dos precatórios decorrentes de condenações de outra natureza. Legislação: CF, art. 100.

2) Súmula n. 337, do STF (CC, arts. 258 e 259) — Execução. No regime de separação legal de bens, comunicam-se os adquiridos na constância do casamento.

2.1) Orientação Jurisprudencial n. 59 da SBDI2. A carta de fiança bancária equivale a dinheiro para efeito de gradação de bens penhoráveis, estabelecido no art. 655 do CPC.

3) Mandado de segurança. Direito líquido e certo. Penhora sobre conta bancária destinada a pagamento de salários. Se a penhora recaiu sobre conta bancária destinada a pagamento de salários, é evidente que foi violado o art. 649, inc. IV, do CPC, e, conseqüentemente, direito líquido e certo da Impetrante. Recurso ordinário a que se dá provimento, para conceder a segurança, tornando insubsistentes as penhoras feitas nas contas bancárias da Impetrante, a que se referem os autos às fls. 41, 42, 45, 46 e 48. TST, SDI, RO-MS 343/88.3, *in* DJU 10.4.92, p. 4.874.

4) De acordo com o entendimento prevalecente, o trânsito em julgado da sentença não alcança eventuais erros de cálculo, que podem ser corrigidos a qualquer tempo. Tal posicionamento tem amparo legal nas disposições do art. 463 do CPC, não havendo que se invocar qualquer afronta aos incisos XXXVI e LIV do art. 5º da Cata Magna. Tratando-se de administração pública, a solução judicial para o presente impasse ganha relevo, na medida em que estão em jogo interesses públicos e, também, o erário na hipótese de serem confirmados os erros nos cálculos dos precatórios. TST, Pleno, AG-RC 548.035/1999.1, *in* DJU de 27.9.02, p. 591.

5) Sociedade limitada. Penhora de cotas. Ilegitimidade da sociedade para defesa de direito de sócio. Admissibilidade de constrição de cota, como bem pertencente ao patrimônio do sócio por dívida por este contraída. Carência de ação de embargos. Recurso improvido. 1º TAC-SP, 4ª Câm., Ap. 581.150-3, *in* Bol. AASP 2.1.96.

6) Não são devidos juros moratórios no período compreendido entre a data de expedição e a do efetivo pagamento de precatório relativo a crédito de natureza alimentar, no prazo constitucionalmente estabelecido, à vista da não caracterização do inadimplemento por parte do Poder Público. STF, Plenário, RE 298.616, *in* Informativo STF n. 288, de 6.11.02, p. 2.

7) O julgamento de embargos de terceiro interpostos à penhora efetuada em cumprimento à carta precatória é da competência do juízo deprecado, salvo se o bem foi indicado pelo juízo deprecante. Conflito de competência acolhido para declarar competente o juízo deprecante, para julgar os embargos de terceiro. TST, SBDI-2, CC 510.717/98.8, *in* Rev. LTr 63-10/1366 (outubro de 1999).

8) Mandado de segurança. Penhora sobre linhas telefônicas — art. 11 da Lei 6.830/80 e art. 620 do CPC prevêem a penhorabilidade de direitos — Desligamento de terminais que se tem como legal pois objetiva cortar risco de oneração excessiva sobre aquelas linhas, em prejuízo da execução. TST, SDI, RO-MS 40.834/91.1, *in* DJU 15.10.93, p. 21.711.

9) Sigilo bancário. Quebra. Inocorrência. Execução fiscal. Requisição ao Banco Central de informações sobre conta corrente do devedor, para fins de penhora. Inteligência dos artigos 11 da Lei n. 6.830/80, 38 da Lei Federal n. 4.595/64 e 197, parágrafo único, do CTN. TJSP, 1ª Câmara Cível, AI- 270.311-2/2, julgado em 12.12.95.

10) Penhora. Linha telefônica. O desligamento de linha telefônica só poderá ocorrer em hipóteses excepcionais. Com o pronto pagamento das contas, não se vislumbra, na manutenção do uso, o perigo justificador do desligamento. Esta determinação somente se mostrará necessária caso o impetrante deixe de pagar as contas respectivas, onerando, desta forma, o bem penhorado. TRT, 2ª Reg., MS-285/96, julg. 3.9.96.

11) Penhora. Inexistência de bens livres penhoráveis. Execução que se prolonga há vários anos. Admissibilidade de a constrição recair sobre o faturamento bruto mensal da executada, nos termos dos arts. 671/672 do CPC. Jurisprudência que, contudo, limita a 30% do faturamento mensal bruto. Agravo provido para tal fim. 1º TAC, 11ª Câmara Ordinária, AI n. 786.881-7, j.6.4.1998, *in* Bol. da AASP de 2 a 8.10.2000, p. 311.

12) Mesmo considerando a iminência de a execução tornar-se definitiva, persiste a convicção sobre a abusividade do ato impugnado, que determinou a penhora em dinheiro para a garantia do crédito exeqüendo. Com efeito, consoante dispõe o art. 9º, § 3º, da Lei n. 6.830 "a garantia da execução por meio de depósito em dinheiro ou fiança bancária, produz os mesmos efeitos da penhora". Se a carta de fiança bancária equivale ao depósito em dinheiro, fica claro que o executado ao indicá-la está atendendo à gradação do art. 655 do CPC, não havendo motivo para que a nomeação seja recusada. Assim, materializada a violação do princípio da economicidade da execução, contido no art. 620 do CPC, é de se acolher a segurança, pois, a prioridade da penhora de fiança bancária em relação à penhora em dinheiro já se encontra consolidada na orientação jurisprudencial da SBDI-2. TST, SDI2, ROMS 813.459/2001.2, *in* DJU de 21.6.02, p. 611.

13) 1 — Segundo orientação que veio a prevalecer nesta Quarta Turma, no caso da penhora recair sobre bem imóvel torna-se imprescindível a intimação do cônjuge, sob pena de nulidade. 2 — Ante a formação de litisconsórcio necessário, fica o marido executado legitimado para argüir a eventual falta da intimação de sua mulher em sede de embargos à execução. STJ, 4ª T., REsp 11.699-0, *in* DJU 1.8.94, p. 18.651.

14) Enquanto não solvida a obrigação, com a entrega do numerário da condenação ao credor, a correção monetária e os juros de mora devem ser calculados de acordo com as determinações legais, já que o vencedor da demanda não pode suportar os percalços da execução, não podendo o processo ser resolvido em prejuízo daquele que teve reconhecido o seu direito, em demanda judicial. Assim, tendo-se em conta que o banco depositário não garante os mesmos índices de correção monetária e a mesma taxa de juros utilizados para a atualização dos débitos trabalhistas, especialmente no tocante aos juros moratórios onde é aplicada a taxa de 0,5% ao mês, contra a taxa legal de 1% ao mês, responde o executado pelas respectivas diferenças decorrentes da atualização do débito, até a data da efetiva disponibilidade assegurada aos exeqüentes, pelos índices de atualização utilizados na Justiça do Trabalho. TRT, 15ª Região, 3ª T. Ag. de Pet. 8.748/99, *in* Bol. AASP 2.132, de 8 a 14.11.99, p. 1.185.

15) Após a promulgação da Emenda Constitucional n. 30/2000, pela qual foi acrescido o art.78 ao ATDC, fixou-se o entendimento jurisprudencial no âmbito desta Corte no sentido de que, vencido o prazo, em caso de omissão do orçamento ou caracterizada a preterição ao direito de precdência do credor, deve o Presidente do TRT, a requerimento do credor, determinar o seqüestro de recursos financeiros da entidade pública devedora suficiente à quitação de precatório judicial trabalhista, devendo-se observar, entretanto, que o ato constritivo se limitará ao percentual percebido a título de fundo de participação dos municípios. TST, Pleno, AG-RC 733.098/2001.1, *in* DJU de 28.9.2001, p. 510.

16) Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Execução direta. A E. SDI desta Corte, em sua Composição Plena, concluiu que a ECT é uma empresa pública que explora atividade econômica e, portanto, deve ser executada na forma do art. 883 da CLT. TST, SBDI-2-RO-MS-327.556/96.4, *in* DJU de 24.4.98, p. 309.

16.1) Considerando a orientação firmada pela plenário no julgamento dos RREE 200.906-DF, 225.011-MG, 229.696-PE (julgados em 16.11.2000), acórdãos pendentes de publicação, v. Informativo 210), no sentido de que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos- ECT — tem o direito à execução de seus débitos trabalhistas pelo regime de precatórios, por se tratar de empresa que presta serviço público, a Turma não conheceu de recurso extraordinário no qual se pretendia a reforma de acórdão do TRF da 5ª.Região, que assegurara à ECT a impenhorabilidade dos seus bens. STF, 2ª.T., RE 229.444-CE, j.19.6.2001, *in* Informativo STF n. 223, p. 2 de 27.6.2001.

17) Penhora efetuada sobre bem alienado fiduciariamente em garantia. O bem alienado fiduciariamente não pode ser objeto de penhora em execução ajuizada contra o devedor fiduciário, que não detém a propriedade, e sim, sua posse direta. TST, 2ª T., RR-82.554/93.8, *in* DJU 19.8.94, p. 21137.

18) Penhora de bem vinculado à cédula de crédito rural e alienado fiduciariamente. Legalidade. Privilégio do crédito trabalhista. "Impende salientar que, segundo a jurisprudência majoritária dos tribunais trabalhistas, a impenhorabilidade prevista no artigo 69 do Decreto-lei n. 167/67 não é absoluta, seja porque referido dispositivo legal não declara explicitamente que é absolutamente impenhorável o bem objeto de penhor ou de hipoteca constituída por cédula de crédito rural; seja porque o artigo 649 do CPC não elenca essa espécie de bem; seja porque a proibição da penhora do juízo trabalhista sobre bem gravado por penhor ou hipoteca configuraria verdadeiro contra-senso jurídico, haja vista a preferência do crédito trabalhista em relação ao crédito tributário, que, por sua vez, prefere a qualquer outro, inclusive aos créditos com garantia real, como se infere do artigo 186 do Código Tributário Nacional" (Acórdão Regional fls.11/115). Alegação de ofensa ao ato jurídico perfeito ou ao direito ADQUIRIDO. Consoante concluiu o Colendo STF, somente questões de direito intertemporal ensejam o processamento de recurso extraordinário com respaldo no princípio da intangibilidade do ato jurídico perfeito ou do direito adquirido. Agravo de instrumento a que se nega provimento. TST,1ª.T. AIRR 692.850/2000.0 *in* DJU de 29.6.2001,p. 646.

19) Penhora de direito hereditário no rosto dos autos de inventário. Possibilidade de a execução prosseguir, embora não feita a partilha, com a alienação do direito do herdeiro. A arrematação recairá não sobre determinado bem do acervo, mas sobre o direito a uma cota da herança. STJ, 3ª T., REsp 2.709-SP, *in* DJU 19.11.90, p. 13258.

20) Quando a execução se volta contra sócio da executada, atingindo imóvel já alienado anos antes, ainda que à época já em curso execução contra a empresa, mas cercando-se o adquirente de todas as cautelas previstas no ordenamento, inclusive quanto ao registro público e outras certidões, sem qualquer restrição anotada, é imperiosa então a prova da fraude (*consilius fraudis*), não bastando simples presunção, pois há de prevalecer um interesse maior, o da segurança das relações jurídicas. Interpretação justa e humana do art. 593, II, do CPC, evitando-se a ruína de inocentes, além de intranqüilidade social, o descrédito do registro público e o desprestígio da própria função jurisdicional. TRT, 2ª Reg., 10ª T., AP em Emb. de Terc. 02970157912, *in* Bol. AASP de 14.6.98.

21) A jurisprudência tem admitido ultrapassar a barreira de cabimento do *writ* quando a inexistência de remédio jurídico possa causar dano de difícil reparação. Na hipótese presente, após a penhora de numerário suficiente à satisfação do crédito trabalhista referente ao Processo VT-AN-1.583/99-0, a autoridade coatora ordenou que se desse cumprimento a outros mandados de bloqueio e penhora, anteriormente expedidos, sob o pretexto de que existiam outras execuções trabalhistas contra a mesma empresa e a penhora na forma como determinada visava resguardar tais créditos. Desse modo, embora a Impetrante pudesse se utilizar do Agravo de Petição para se insurgir contra o ato que reputa ilegal, é certo que tal remédio não se revelaria meio eficaz para proteger o direito líquido e certo do Impetrante de não ver compelida a garantir em um mesmo processo execuções trabalhistas que correm em outros autos, em flagrante excesso de penhora. TST, SBDI1, ROMS 705.642/2000.3, *in* DJU de 8.11.02, p. 581.

22) Se o executado figura como devedor fiduciário, sua condição é de mero depositário do bem alienado, sendo o credor fiduciário o autêntico proprietário que detém o domínio resolúvel do bem, nos termos do art. 66, da Lei n. 4.728/65, sendo-lhe assegurado inclusive requerer sua restituição na hipótese de falência do devedor, a teor do que dispõe o § 7º, do mencionado dispositivo legal. Agravo de petição provido, para afastar a constrição judicial incidente sobre os bens objeto de alienação fiduciária. TRT, 15ª R., 1ª T., AP 6.534/99.3, *in* DJSP de 29.6.99, p. 45.

23) Mandado de Segurança. Penhora em bens do sócio sem citação prévia. "É ineficaz a penhora incidente sobre bens de sócios, sem a prévia citação, para que responda pelos créditos resultantes de ação trabalhista". Remessa parcialmente provida. TST, SDI, RX-OF-59.548/92.7, *in* DJU 27.10.95, p. 36493.

24) Responsabilidade do sócio retirante. O sócio que se retira da sociedade sem deixar a empresa com meios de honrar seus compromissos, responde pelas dívidas trabalhistas, com base no art. 339 do Código Comercial. Ademais, sua responsabilidade subsiste ante os termos do art.18 da Lei n. 8.884/94 e CTN, art. 135, *caput* e inciso III, aplicável *ex vi* do art. 889 da CLT. TRT, 15ª Região, 4ª T., AP 1.559/99.6, *in* DJSP de 27.4.99, pág. 74.

25) Competência. Registro da penhora determinado em execução trabalhista. Obstáculo criado pelo serventuário com amparo em decisão proferida pelo Juiz corregedor permanente da Comarca. Não é dado ao Juiz correcional, no exercício de sua função administrativa, opor-se ao que fora ordenado sob o império de decisão proferida em feito jurisdicionalizado. Precedente do STJ. Conflito conhecido, declarada competente a suscitante (1ª Vara do Trabalho de Franca do Est. S. Paulo). STJ, 2ª Seção, CC 21.413-SP, *in* Rev. LTr 63-10/1355 (outubro de 1999).

26) A ordem de nomeação de bens à penhora, estabelecida no art. 655 do CPC, não é aleatória e deve ser respeitada pelo devedor. Eventual desobediência à referida ordem implica em passar ao credor o direito à indicação do bem a ser penhorado, caso discorde da oferta do devedor. Há que se ressaltar que o crédito relativo ao movimento de vendas da Reclamada com cartões de crédito, em termos de liquidez, equivale a dinheiro, primeiro bem na lista preferencial do art. 655. TST, SBDI-2, ROMS 360.800/97.6, *in* Rev. LTr 63-10/1367 (outubro de 2000).

27) Penhora de numerário. Instituição bancária. Execução definitiva. O TST considera que "não fere direito líquido e certo do impetrante ato judicial que determina penhora de dinheiro em banco, em execução definitiva, para garantir crédito exeqüendo, uma vez que obedece à gradação prevista no art. 655 do CPC" (verbete n. 60 da Orientação jurisprudencial da CBD).

SEÇÃO III

Dos Embargos à Execução e da sua Impugnação

Art. 884. Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado cinco dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exeqüente para impugnação.

§ 1º A matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida.

§ 2º Se na defesa tiverem sido arroladas testemunhas, poderá o juiz ou o presidente do Tribunal, caso julgue necessários seus depoimentos, marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de cinco dias.

§ 3º Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exeqüente igual direito e no mesmo prazo.

§ 4º Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário.

§ 5º Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal. *(Parágrafo acrescentado pela Medida Provisória n. 2.180-35, de 24.8.01)*

NOTA

1) *A Medida Provisória n. 2.180-35, de 24.08.01, que se reedita mensalmente, diz, em seu art. 4º, que o prazo mencionado no* caput *do artigo sob comento passa a ser de 30 dias. Relutamos, em edições anteriores, em consignar essa alteração da CLT por nos parecer por demais extravagante. Decorridos meses, esse ato do Executivo vem insistindo em tal mudança. Dilatou-se, realmente, o prazo de 5 para 30 dias e isto sem razão plausível, e num momento em que toda a sociedade clama por celeridade na prestação jurisdicional.*

1.1) *O § 4º do artigo supra tem redação dada pela Lei n. 10.035, de 25.10.2000, que assegura ao INSS o direito de impugnar a sentença homologatória dos cálculos de liquidação da sentença em que figurem créditos previdenciários. Desnecessário frisar que lhe será defeso hostilizar tais cálculos se, anteriormente, depois de regularmente intimado, se omitiu na manifestação da conta de liquidação apresentada pelo exeqüente.*

Se a execução tiver, como objeto único, a cobrança do crédito previdenciário, temos para nós que aí se há de respeitar o regramento especial da Lei n. 8.212/91 e, só subsidiariamente, a Lei n. 6.830/80 e o CPC. Assim, a citação do executado se fará por notificação postal (art. 8º, I, da Lei n. 6.830/80), a menos que o INSS, no próprio pedido inicial, mencione os bens que devam ser penhorados, caso em que citação se formaliza por meio de mandado. O prazo para embargos tem início após a citação. Se não houver indicação dos bens pelo exeqüente, a penhora se realiza depois de 48 horas da citação, como previsto no art.652 do CPC. No caso aventado, a fim de não prejudicar o andamento da execução da sentença nos pontos de natureza trabalhista, seria conveniente o Juiz extrair cópias, apenas, das peças processuais vinculadas ao crédito do INSS.

1.2) *Os embargos do devedor não são simples obstáculos à execução proposta pelo credor, nem se revestem da passividade da contestação a pedido do autor no processo de conhecimento. Trata-se de uma ação declarativa ou de cognição objetivando uma sentença que extinga o processo de execução ou faça com que a realização da sanção expressa na sentença da ação principal se efetive sem excessos e ofensas ao direito do devedor (v.* Sérgio Costa*, "Manuale di Diritto Processuale Civile", pág. 591, ed. 1963;* José Alberto dos Reis*, "Processo de Execução", vol. I, pág. 109, ed. de 1943). São oponíveis os embargos à execução depois que esta foi garantida mediante depósito ou nomeação de bens à penhora ou após a penhora coativa. De conformidade com o disposto no art. 792 do CPC, é suspensa a execução com o recebimento, no todo ou em parte, dos embargos do devedor. Ocorre a mesma coisa, quando é aberto prazo para o devedor cumprir voluntariamente a obrigação. Vencido esse prazo e descumprida a obrigação, a execução retoma seu curso (parágrafo único do art. 792 do CPC).*

A teor do disposto no art. 739 do CPC, aplicável ao processo do trabalho, é dado ao Juiz rejeitar liminarmente os embargos quando apresentados fora do prazo legal. E essa rejeição liminar dos embargos também se admite quando não versarem a matéria discriminada no § 1º do artigo sob comento. Se parciais os embargos, a execução prosseguirá quanto à parte não embargada (§ 2º do art. 739 do CPC).

1.3) *O prazo para oposição de embargos à execução começa a fluir da intimação da penhora. Havendo vários devedores, a intimação deverá ser feita a cada um dos executados.*

2) *Dispõe o artigo em epígrafe que o executado tem o prazo de trinta dias para apresentar embargos e igual prazo é concedido ao exeqüente para impugnação.*

Concebidos como incidente processual ou como ação, os embargos em tela, quando opostos por pessoa jurídica de direito público interno, deverão respeitar também o qüinqüídio.

Se intimado pessoalmente pelo oficial de justiça por ocasião da penhora, conta-se a partir daí o prazo dos embargos (art. 774 da CLT) ou da data em que a parte garantir a execução.

Inexistindo intimação pessoal, far-se-á por via postal, após juntada aos autos do termo de penhora.

É inadmissível a compensação no processo de execução, por ser matéria de defesa (art. 767 da CLT).

Cabível o agravo de petição contra sentença que haja rejeitado os embargos à execução. Na espécie, o recurso de revista só será recebido se ventilar matéria constitucional.

3) *Em nota ao artigo anterior, já nos reportamos aos embargos do devedor, na execução por carta. Consoante o art. 20, da Lei de Execução Fiscal, os embargos do executado serão oferecidos no Juízo deprecado, que os remeterá ao Juízo deprecante, para instrução e julgamento. Se os embargos tiverem por objeto vícios ou irregularidades de atos do próprio Juízo deprecado, caber-lhe-á unicamente o julgamento dessa matéria. Outras alegações do executado, nos embargos, serão submetidas ao Juízo deprecante. Por essa razão, o advogado do executado deve apresentar os embargos em duas partes distintas: uma, com as alegações que devem ser instruídas e julgadas pelo juiz deprecado; outra com aquelas que compete ao juiz deprecante apreciar e decidir.*

4) *Está assente na doutrina e na jurisprudência ser o prazo de prescrição na ação executiva o mesmo do processo de conhecimento.*

5) *Dispõe o § 3º, do art. 16 da Lei de Execução Fiscal, que, no processo de execução, não se admitirá a reconvenção — nem compensação. As exceções, salvo as de suspeição, incompetência e impedimentos, serão argüidas como matéria preliminar, processadas e julgadas com os embargos.*

6) *Acerca das conseqüências do silêncio do exeqüente ante os embargos à execução, a jurisprudência ainda não se pacificou. Há decisórios que concluem pela aplicação dos efeitos da revelia; outros, não.*

Na doutrina, o dissenso também existe. Amaral Santos, *"Primeiras Linhas de Direito Processual Civil", 3º vol., págs. 377/81, 3ª ed.;* Calmon de Passos, *"Comentários ao CPC", III tomo, págs. 475/80, 3ª ed.;* Antonio C. Maris de Oliveira, *"Embargos do devedor", J. Butshasky, 1977, págs. 100/1, são favoráveis à aplicação dos efeitos da revelia na hipótese em estudo;* Theodoro Júnior, *"Comentários ao CPC", 1ª ed., IV tomo, págs. 594/97;* José Frederico Marques, *"Manual de Direito Processual Civil", 4ª ed., págs. 200-1, não concordam com essa declaração de revel ao exeqüente que deixa de impugnar os embargos do executado.*

Se o exeqüente traz aos autos um documento de grande força probante (título executivo extrajudicial ou sentença passada em julgado), parece-nos fora de dúvida que sua revelia conferirá verossimilhança às alegações do executado se este, por seu turno, apresentar provas susceptíveis de abalar a autenticidade daquele documento em que se alicerça a execução.

Simples alegações que não se estribam em qualquer prova não devem levar o Juiz a aplicar os efeitos da revelia no caso de silêncio do exeqüente diante dos embargos opostos pelo executado à execução.

Não se estende à espécie o art. 319 do CPC. Nele é revel o réu; o exeqüente, na execução é o autor. A contestação é do executado; a réplica — do exeqüente.

7) *Na execução, a matéria de defesa abrange, apenas, alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida (artigo em epígrafe, § 1º). Dando-se ao preceito interpretação ampla, verifica-se que ele não impede a aplicação à execução trabalhista, do art. 741, do CPC. De conseguinte, podem os embargos ser recebidos, quando a execução se fundar em sentença, se o devedor alegar: falta ou nulidade da citação, no processo de conhecimento, se a ação lhe correu à revelia; inexigibilidade do título; ilegitimidade das partes; cumulação indevida de execuções; excesso de execução ou nulidade desta, até a penhora; qualquer causa impeditiva, modificativa ou extintiva da obrigação, como pagamento, novação, compensação com execução aparelhada, transação ou prescrição, desde que superveniente à sentença; incompetência do Juízo da execução, bem como suspeição ou impedimento do juiz. A falta de citação só é alegável por quem não fez qualquer intervenção em todo o processo de conhecimento e cujo curso foi inteiramente à sua revelia. Só nessa hipótese o incidente provoca a nulidade de todo o processo, desde a peça inicial do processo de conhecimento. É inexigível uma sentença quando pende recurso com efeito suspensivo. A ilegitimidade ativa da parte se configura quando o exeqüente não é o titular da pretensão executiva garantida pela sentença. O sucessor do exeqüente, que não se habilitou regularmente, é o caso mais comum. No foro trabalhista, são julgados procedentes os embargos opostos numa execução de sentença com condenações alternativas e o credor exerceu a preferência, quando esta faculdade fora reservada para o executado. Há excesso de execução — diz o art. 743, do CPC — quando o credor pleiteia quantia superior à da sentença do processo principal, se líquida, ou da sentença de liquidação, se ilíquida; quando se processa de modo diferente do que foi determinado na sentença. A nulidade da execução até a penhora pode ter como pressupostos: falta ou nulidade da citação; nulidade da própria penhora coativa se o juiz, ao deferi-la, desconheceu o direito do executado à nomeação de bens, segundo a gradação legal; incidência da penhora em bem diferente daquele que foi indicado ou aceito ou em bem inalienável ou impenhorável. Escusado dizer que se trata de matéria própria dos embargos à execução. Na execução, só é cabível a alegação de prescrição que se consumou depois da sentença exeqüenda. No art. 600 do CPC estão catalogados os atos do devedor ou do executado considerados atentatórios à dignidade da Justiça: fraude à execução; uso de ardis e meios artificiosos para dificultar a execução; resistência injustificada às determinações judiciais e recusa de indicações do local em que se encontrem seus bens. Nesses casos, incidirá multa a ser aplicada pelo juiz e que não exceda a 20% do valor atualizado do débito em execução, sem prejuízo de outras sanções. A multa reverte em benefício do exeqüente, exigível na própria execução.*

8) *Cumprindo à risca o disposto no § 3º do artigo sob estudo, havia o risco de serem anulados todos os atos praticados após a sentença homologatória da conta de liquidação, se providos os embargos à execução.*

Na edição anterior e neste mesmo local, revelamos que, no foro trabalhista, já se implantara a praxe de os juízes intimarem as partes para se manifestarem sobre a conta de liquidação. Deste modo, eram evitados muitos percalços à execução.

Essa praxe foi recolhida pela Lei n. 8.432, de 11 de junho de 1992. Mandou acrescentar o parágrafo 2º ao art. 879 — verbis *— "Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de dez dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão". Daí a inferência de que, nos embargos à execução, essa matéria não poderá ser rediscutida.*

Entretanto, se a sentença homologatória da liquidação introduzir qualquer modificação na conta, é lícito ao interessado impugná-la outra vez ao interpor embargos à execução.

9) *Opostos e recebidos os embargos à execução, é o exeqüente, em seguida, intimado a apresentar sua impugnação, no prazo de cinco dias.*

10) *Como assinalado anteriormente, faz-se a avaliação dos bens do executado concomitantemente com sua penhora. É dado ao executado, nos embargos à execução, alegar excesso de penhora.*

11) *Na execução de obrigação de fazer ou não fazer não se faz mister segurar-se o Juízo. No caso, é o executado citado para cumprir ou deixar de cumprir o que foi decidido na sentença sob pena de arcar com as sanções previstas. Ver nota ao art. 876, desta Consolidação. V. nota 5 ao art. 877 e, também, os arts. 632 e 644 do CPC que autorizam o juiz da execução, mesmo que a sentença condenatória seja omissa, a estipular multa diária por atraso no cumprimento da obrigação de fazer.*

12) *Há quem afirme ser o prazo, para os embargos à execução, de oito dias, porque este o prazo uniforme para os recursos. A assertiva tem uma premissa errônea: embargos à execução são um recurso. Ora, já ficou dito que os embargos são, a rigor, uma ação e não um recurso. Aliás, a Lei n. 5.584 não faz referência expressa aos embargos de execução, ao uniformizar o prazo recursal. Repetimos: o prazo, para apresentação de embargos à execução, é de cinco dias.*

13) *No agravo de petição, o executado está impedido de ventilar matéria que não abordou nos embargos à execução. A matéria ficou preclusa.*

14) *Já vimos que a execução provisória se desenvolve até a penhora. Não há impedimento legal ao oferecimento de embargos pelo executado.*

A fim de evitar decisões conflitantes, criou-se, no foro trabalhista, a praxe de sobrestar-se a execução provisória após a apresentação de embargos pelo executado.

São oponíveis embargos à arrematação, adjudicação e remição, visando à anulação desses atos por ostentarem vícios formais, tais como, falta de publicação de edital, desrespeito ao prazo mínimo ou deferimento de remição ou adjudicação a destempo.

15) *Se o exeqüente ou embargado deixar de responder aos embargos à execução, estará reconhecendo a veracidade do alegado pelo devedor ou executado a menos que tenha oferecido, anteriormente, sólida prova documental.*

16) *Só o patrimônio do devedor está sujeito ao processo executivo. Há exceções legais quanto à responsabilidade de terceiros (art. 592, do CPC). Se a penhora for além dos bens do executado, e alcançar aqueles que pertencem a um terceiro, teremos caracterizado o esbulho judicial. Para defender-se deste, oferece a lei ao interessado um remédio: embargos de terceiro.*

Ninguém mais discute a aplicabilidade dos embargos de terceiro à execução trabalhista, embora ainda haja quem queira levantar uma dúvida sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar esse remédio processual, classificado, pela maioria dos estudiosos da matéria, como ação de natureza constitutiva que quer desconstituir o ato judicial considerado abusivo. Para nós, a competência é da Justiça do Trabalho. Atende melhor aos princípios gerais do processo fazer com que à jurisdição trabalhista fique afeta a questão. De outro modo, teremos a Justiça Comum manifestando-se sobre a legalidade ou não de um ato praticado por um membro da Justiça especializada do Trabalho. Tanto pode ser um terceiro quem não figure no processo, como a parte que, "posto figure no processo, defende bens que, pelo título de sua aquisição ou pela qualidade em que os possuir, não podem ser atingidos pela apreensão judicial" (§ 2º do art. 1.046, do CPC). Esta última hipótese é encontradiça no foro trabalhista sob a forma de sócios cotistas ou diretores de sociedades por ações, cujos bens foram afetados para cobrir dívidas sociais, sem que os interessados tivessem cometido qualquer ato irregular capaz de justificar a penhora.

Os embargos de terceiro, na Justiça do Trabalho, são usados, além da execução, no depósito, arresto, seqüestro e alienação judicial. Esses embargos podem ser de terceiro senhor e possuidor ou apenas possuidor (§ 1º do art. 1.046, do CPC). É também terceiro o cônjuge na defesa de bens dotais próprios reservados ou de sua meação (§ 3º do art. 1.046, do CPC). Há uma forte corrente jurisprudencial a favor da tese de que a mulher só pode oferecer embargos de terceiro quando não foi citada por ocasião da penhora do bem imóvel. Estamos em que, se não existir a hipótese tratada no inc. III do art. 10, do CPC (citação de ambos os cônjuges para as ações fundadas em dívidas contraídas pelo marido a bem da família, mas cuja execução tenha de recair sobre o produto do trabalho da mulher ou os seus bens reservados), a mulher pode opor embargos de terceiro nos termos previstos no art. 1.046, e seguintes, do CPC.

Consoante o art. 1.047, inc. II, do CPC, credor com garantia real pode usar dos embargos de terceiro para impedir a alienação judicial do objeto da hipoteca, penhor ou anticrese. Coerente com o que dissemos anteriormente, não há óbice legal à penhora do valor excedente da penhora que incida, eventualmente, sobre imóvel do executado. Diz o art. 1.049, do CPC, que a competência para julgar os embargos aqui sob exame é do juiz que ordenou a apreensão do bem. Em se tratando de execução por carta, essa competência é transferida para o juiz da situação do bem (art. 1.049, do CPC).

À parte passiva da execução, o devedor, sobretudo quando fez a nomeação de bens à penhora, tem de ser admitida a participação como assistente na apreciação dos embargos de terceiro (arts. 50 a 55, do CPC). Diz o art. 1.049, do CPC, que os embargos serão distribuídos por dependência e correrão em autos distintos perante o mesmo juiz que ordenou a apreensão, senão — como já dissemos — teríamos um juiz anulando o ato de responsabilidade de seu colega. Os embargos de terceiro são um processo acessório — ação mandamental negativa — e seu julgamento deve caber ao juiz da ação principal.

Sob pena de ser declarada inepta, a petição inicial dos embargos de terceiro deve obedecer às prescrições do art. 282, do CPC: expor os fatos com clareza, prova hábil da posse, comprovação da apreensão judicial e da sua qualidade de terceiro, juntada de documentos e rol de testemunhas. Faculta o art. 1.050, do CPC, a prova da posse em audiência preliminar designada pelo juiz. O possuidor direto pode alegar, com a sua posse, domínio alheio.

O valor da causa, nos embargos de terceiro, deve corresponder ao valor do bem disputado.

Nos embargos de terceiro, pode ser discutida a fraude à execução.

É lícito ao juiz, em face da robustez da prova produzida já na petição inicial, deferir liminarmente os embargos e ordenar a expedição de mandado de manutenção ou de restituição em favor do embargante, que só receberá os bens depois de prestar caução que assegure a devolução do bem com eventuais rendimentos, caso sua pretensão, afinal, seja julgada improcedente (art. 1.051, do CPC). Essa caução pode ser real ou fidejussória.

A suspensividade do processo de execução é uma decorrência dos embargos de terceiro, quando recebidos pelo juiz, isto quando envolverem todos os bens descritos no termo ou auto de penhora. Se versarem apenas sobre alguns deles, o processo principal terá prosseguimento somente quanto aos bens não embargados (art. 1.052, do CPC).

Os embargos podem ser opostos a qualquer tempo, no processo de conhecimento, enquanto não transitada em julgado a sentença e, no processo de execução, até cinco dias depois da arrematação, adjudicação ou remição, mas sempre antes da assinatura da respectiva carta. Lavrado o auto de arrematação, temos um ato jurídico perfeito e acabado. É este protegido por norma constitucional (inciso XXXVI, do art. 5º da CF). O que se encerra no art. 1.048 não se concilia com aquela regra da Lei Maior.

Os embargos poderão ser contestados no prazo de 10 dias e se o forem, pelo embargado, o juiz marcará audiência para a produção das provas indicadas. Se não houver prova a produzir, o juiz profere decisão. Se o embargado não contestar no prazo legal, e for declara do revel, presumir-se-á a veracidade de todo o alegado pelo embargante.

Da sentença que julgar os embargos de terceiro cabe recurso ordinário ao Tribunal Regional, uma vez que o embargante não é parte no processo de execução e, por isso, está impedido de usar o agravo de petição, só reservado aos incidentes da execução.

Todavia, a jurisprudência vem entendendo que, na hipótese, é cabível o agravo de petição. O § 4º do art. 896 desta Consolidação, com texto dado pela Lei n. 7.701/88, estatui que as decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, ou por suas Turmas, em processo incidente (na execução) de embargos de terceiro, não caberá recurso de revista, a menos que haja ofensa direta à Constituição Federal.

A competência para julgamento de embargos de terceiro é do juízo da execução. Quando os bens do devedor se situarem em foro que não da causa, a penhora, avaliação e alienação se efetivarão por carta. Na hipótese, o juízo deprecado é apenas competente para apreciar embargos do executado que disserem respeito a vícios ou irregularidades atinentes àqueles atos processuais. É assim que se interpreta — segundo a melhor doutrina — o art. 747 do CPC aplicável ao processo trabalhista. Semelhante exegese é acolhida pelo STF (v. RTJ 82/630).

17) *A Lei n. 6.015, de 31.12.73 (Lei dos Registros Públicos) determina o registro das penhoras de imóveis no Registro de Imóveis correspondente.*

18) *O § 5º do artigo em exame declara que não pode ser objeto de execução título judicial fundado em lei ou ato normativo cuja inconstitucionalidade for reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal ou quando sua aplicação ou interpretação forem incompatíveis com a Constituição Federal. A executividade de um título judicial decorre do trânsito em julgado da sentença, a qual só se desconstitui mediante ação rescisória.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Sociedades por cota de responsabilidade limitada. Penhora. Bens de sócios. Admissibilidade. Sociedade mal administrada que dá causa ao seu encerramento irregular. Aplicação do princípio da desconsideração da personalidade jurídica. Deduzindo-se dos autos que a atividade da sociedade foi mal administrada, dando azo ao seu encerramento irregular, tudo com finalidade de fugir à responsabilidade de tais, fica a personalidade jurídica desconsiderada, a fim de que a penhora recaia sobre os bens dos sócios. TJSP, 16ª Câmara, AI-239.606-2/1, *in* RT janeiro 1995, p. 117.

2) Prescrição intercorrente. Fase de execução. Admissibilidade, inércia da reclamante. A prescrição disposta no § 1º do art. 884 da CLT somente pode se referir àquela ocorrida na fase de execução, haja vista que a prescrição ordinária deveria ter sido alegada na fase de conhecimento, razão pela qual é forçoso admitir que, realmente, ocorre a prescrição do direito de executar a sentença trabalhista, mormente no presente caso, onde houve a paralisação do feito por quase 4 (quatro) anos, face à inércia da reclamante. TRT, 15ª Reg., 5ª T., AP 27.668/98, *in* DJSP de 23.2.99, p. 77.

3) Execução provisória. Penhora. Cabe a extração da Carta Sentença, para a execução provisória a qualquer momento, em face do efeito devolutivo do recurso ordinário, e a execução só ocorre até a penhora — art. 588, inciso II do CPC. TST, SDI, RO-MS 54.774/92.3, *in* DJU 18.3.94, p. 5.255.

4) Ação de Embargos à Execução. A decisão proferida em ação de Embargos à Execução condena a parte sucumbente ao pagamento das custas processuais. Agravando de petição, deve a parte proceder ao seu pagamento na forma prescrita em lei, art. 789, § 4º, da CLT, pena de deserção. TRT, 10ª R., 2ª T., AP 173/86, *in* DJU 17.12.87, p. 1.837.

5) Execução mediante carta precatória. Competência. A competência para o exame de Embargos de Terceiro, objetivando demonstrar a ilegitimidade passiva (ou não ser a empresa executada sucessora da reclamada) é do Juiz Deprecante. Aplicação analógica do art. 747 do CPC com a redação dada pela Lei n. 8.953, de 13.12.94. TST, SDI, CC-122.209/94.1, *in* DJU 4.8.95, p. 22.818.

6) Notificação da remessa. Ausência. A ausência de notificação da reclamada, da decisão proferida nos embargos à execução, evidencia violação ao seu direito líquido e certo em defender seus interesses. Portanto, o Mandado de Segurança constitui o remédio processual adequado para impedir a constrição dos bens. TST, SDI, EX-OF-105.059/94.3, *in* DJU 2.6.95, p. 16.488.

7) No processo do trabalho, a cédula rural ou industrial pode ser alvo de penhora. Assim ocorre porque o crédito trabalhista é privilegiadíssimo. Seu privilégio suplanta até mesmo o crédito tributário. Nesta linha, temos o art.186 do CTN. A possí-

vel natureza impenhorável, que a cédula rural ou industrial revela, não se estende aos créditos trabalhistas. TRT 6ª Reg. 3ª T. Ag. de Petição 1.466/99, j.16.8.99 *in* Bol. da AASP de 18 a 24.9.2000, p. 310.

8) Mandado de Segurança. Terceiro Interessado. Esgotado o prazo de oposição de embargos de terceiro, previsto no art. 1.048 do CPC, o terceiro prejudicado com a alienação do bem, cuja propriedade alega, dispõe de Mandado de Segurança. O Enunciado n. 33 não incide, na espécie, com supedâneo no art. 472 do CPC. TST, SDI, RO-MS 73.827/93.1, *in* DJU 17.9.93, p. 19.036.

9) É lícito ao devedor oferecer embargos à arrematação ou adjudicação, fundados em nulidade da execução, pagamento, novação, transação ou prescrição desde que superveniente à penhora. TRT, 2ª R., AP 6.108-0, 1ª T., *in* Rev. LTr 53-9/1079.

10) Embora móvel por natureza, o navio sujeita-se às regras relativas aos bens imóveis, tanto que possível a sua hipoteca (art. 810 do Código Civil) exigindo sua alienação a escritura pública, sob pena de nulidade do ato. Por conseguinte, documento particular não serve como prova de propriedade da embarcação por quem embarga de terceiro em processo de execução trabalhista. TRT, 11ª Reg., AP-139/96, *in* Rev. LTr 61-02/270 (fevereiro de 1997).

11) Embargos à penhora. Prazo do exeqüente. O prazo para o exeqüente impugnar a sentença de liquidação por meio de embargos à penhora flui a partir da data em que dela tenha inequívoco conhecimento. A circunstância de o art. 884 não mencionar a notificação para o início do prazo não significa que o seu curso decorra do ato da penhora, da qual necessariamente o executado deverá ser intimado. TRT, 3ª Reg., Proc. 186/78, julgado em 12.12.78, *in* Rev. LTr 43/1181.

12) Mandado de segurança. Execução. Embargos de terceiro. Hasta pública. Havendo embargos do executado ou de terceiro, não se pode prosseguir com a execução, até se decidir sobre sua procedência. No caso, o juízo executório foi além da penhora, chegando até a hasta pública, sustando, porém, expressamente, os seus efeitos, impedindo que houvesse alienação de domínio dos bens. inexiste, assim, afronta ao direito líquido e certo da Impetrante. Recurso Ordinário desprovido. TST, SDI, RO-MS-73.822/93.4, *in* DJU 5.8.94, p. 19.472.

13) Bloqueio e penhora de valores existentes em contas correntes dos responsáveis pela execução estão em consonância com o art. 655 do CPC que aponta o dinheiro como o primeiro na ordem de preferência dos bens penhoráveis. Inexiste direito líquido e certo à sua liberação por parte dos executados. TRT, 6ª Reg., TP, MS 187/96, *in* Rev. LTr 61-03/377 (março de 1997).

14) Embargos à execução não se prestam para discutir sobre sentença que julgou exceção apresentada, revelia aplicada ou intempestividade do recurso ordinário, por se tratar de matéria própria da ação de conhecimento. TRT, 1ª Reg., 8ª T., AP-2.413/94, *in* DO/RJ de 14.12.95, p. 237.

15) PN n. 73, do TST — Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% do salário básico em favor do empregado prejudicado.

16) A teor do art. 884, *caput*, da CLT, somente após a garantia da execução é que corre o prazo para os embargos. No caso, depois da efetivação da penhora em imóvel da Executada é que tal condição restou satisfeita. Protocolizados os embargos no prazo, contado a partir deste evento, não há que falar-se em intempestividade. TRT, 10ª Reg., 3ª T., AP-0187/95, *in* DJ/DF 29.9.95, p. 14.085.

17) Nos termos do disposto no § 2º, do art. 879 da CLT, aberto o prazo de 10 dias para impugnação fundamentada das partes e transcorrido *in albis* o referido prazo, opera-se a preclusão temporal do direito de rediscutir os valores contemplados na conta de liquidação, que somente podem ser corrigidos na ocorrência de erro material, independentemente de provocação das partes. TRT, 12ª Reg., 2ª T., AP-1.581/95, *in* DJ/SC 23.8.95, p. 90.

18) Execução provisória. Obrigação de fazer. Não é possível a execução provisória de obrigação de fazer, como, por exemplo, a reintegração de empregado, sob pena de torná-la definitiva o art. 588 do CPC só se aplica no caso de obrigação de dar. Recurso ordinário provido para conceder a segurança, emprestando efeito suspensivo ao recurso ordinário e sustando o ato reintegratório. TST, SDI, RO-MS 65.937/92.8, *in* DJU 27.5.94, p. 13.319.

19) Execução. Fixação do devedor como fiel depositário. Não concordância do exeqüente. Art. 666, *caput* e inciso I do CPC. O art. 666 do CPC dá ao credor a faculdade de autorizar ou não que o devedor fique como depositário do bem penhorado, inexistindo qualquer direito líquido e certo do executado a tal privilégio. *in casu*, em havendo a discordância do exeqüente, não se pode depositar o *quantum* penhorado no estabelecimento executado tão-somente por sua condição de sociedade de economia mista pois que o inciso I do art. 666 do CPC é aplicado quando a sociedade não se encontra no pólo passivo da execução. TST, SDI, RO-MS 56.645/92.0, *in* DJU 2.4.93, p. 5.693.

20) Não é cabível a interposição de agravo de petição diretamente contra a decisão que homologa os cálculos ou artigos, mas, apenas, contra a sentença de liquidação com força terminativa que for proferida no julgamento dos embargos à execução da executada ou impugnação exeqüente (CLT, arts. 897, *a* e 884, §§ 3º e 4º; Enunciado n. 214 do Colendo TST). TRT, 1ª Reg., 3ª T., AP-334/94, *in* DO/RJ de 15.12.95, p. 215. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

21) Agravo de petição. Embargos à execução. Preclusão. É defeso ao Tribunal conhecer de matéria suscitada em agravo de petição, que não foi em embargos à execução, por isso alcançada pela preclusão. O agravo de petição, como recurso, subsume-se ao princípio de *tantum devolutum quantum appellatum*. Se em embargos à execução deixou a parte precluir a matéria, não pode mais repeti-la no agravo. TRT, 10ª R., 1ª T., AP 131/86, *in* DJU 25.3.87, p. 4.394.

22) Se a parte realizou o depósito integral da condenação, descabe a exigência do depósito recursal, com fundamento no art. 40, § 2º, da Lei n. 8.177/91, com a redação dada pelo art. 8º da Lei n. 8.542/92, haja vista que a Instrução Normativa n. 03, de 5.3.93, do TST considerou que os depósitos de que trata o art. 40 e seus parágrafos não têm a natureza jurídica de taxa de recurso, mas de garantia do juízo recursal, vedando a exigência de depósito complementar nos recursos das decisões posteriores, salvo se o valor da condenação vier a ser ampliado. TRT, 12ª Reg., 1ª T., AP 3.115/95, *in* DJ/SC de 14.12.95, p. 115.

23) Embargos de terceiro. Má-fé. Fraude à execução. Na execução, a fraude se presume, independentemente da prova, desde que o bem seja transmitido na constância da lide. Inteligência e aplicação do art. 593, II, CPC. TRT, 2ª Reg., SDI, AP-020401123505, *in* Rev. LTr 59-07/976 (julho de 1995).

24) Embargos de terceiro. Prazo. O momento inicial para oposição de embargos de terceiro é o conhecimento da existência do ato de constrição judicial; no entanto, o momento final é de 5 dias após a arrematação, adjudicação ou remição, mas sempre antes da assinatura da respectiva carta. TRT, 18ª Reg., AP 0299/95, *in* Rev. LTr 60-11/1556 (novembro de 1996).

SEÇÃO IV

Do Julgamento e dos Trâmites Finais da Execução

Art. 885. Não tendo sido arroladas testemunhas na defesa, o juiz, ou presidente, conclusos os autos, proferirá sua decisão, dentro de cinco dias, julgando subsistente ou insubsistente a penhora.

Art. 886. Se tiverem sido arroladas testemunhas, finda a sua inquirição em audiência, o

escrivão ou chefe de Secretaria fará, dentro de 48 horas, conclusos os autos ao juiz, ou presidente, que proferirá sua decisão, na forma prevista no artigo anterior.

§ 1º Proferida a decisão, serão da mesma notificadas as partes interessadas, em registrado postal, com franquia.

§ 2º Julgada subsistente a penhora, o juiz, ou presidente, mandará proceder logo a avaliação dos bens penhorados.

Art. 887. A avaliação dos bens penhorados em virtude da execução de decisão condenatória, será feita por avaliador escolhido de comum acordo pelas partes, que perceberá as custas arbitradas pelo juiz ou presidente do tribunal trabalhista, de conformidade com a tabela a ser expedida pelo Tribunal Superior do Trabalho.

§ 1º Não acordando as partes quanto à designação de avaliador, dentro de cinco dias após o despacho que determinou a avaliação, será o avaliador designado livremente pelo juiz ou presidente do Tribunal.

§ 2º Os servidores da Justiça do Trabalho não poderão ser escolhidos ou designados para servir de avaliador. *(Este artigo foi derrogado pela Lei n. 5.442, de 24.5.68, ao dar nova redação ao art. 721 desta CLT)*

Art. 888. Concluída a avaliação, dentro de dez dias, contados da data da nomeação do avaliador, seguir-se-á a arrematação, que será anunciada por edital afixado na sede do Juízo ou Tribunal e publicado no jornal local, se houver, com a antecedência de 20 (vinte) dias.

§ 1º A arrematação far-se-á em dia, hora e lugar anunciados e os bens serão vendidos pelo maior lance, tendo o exeqüente preferência para a adjudicação.

§ 2º O arrematante deverá garantir o lance com o sinal correspondente a 20% (vinte por cento) do seu valor.

§ 3º Não havendo licitante, e não requerendo o exeqüente a adjudicação dos bens penhorados, poderão os mesmos ser vendidos por leiloeiro nomeado pelo Juiz ou Presidente.

§ 4º Se o arrematante ou seu fiador, não pagar dentro de 24 (vinte e quatro) horas o preço da arrematação, perderá, em benefício da execução, o sinal de que trata o § 2º deste artigo, voltando à praça os bens executados.

JURISPRUDÊNCIA

1) O direito de preferência do credor trabalhista para a adjudicação do bem praceado, garantido pelo art. 999 da CLT, deve ser exercido, na hipótese de não haver licitante, dentro dos parâmetros estabelecidos pelo art. 714 do CPC, ou seja, no momento em que se encerrar a praça e por preço não inferior ao valor da avaliação, sob pena de indeferimento do pedido. TRT, 15ª Reg., 3ª T., AP n. 17.494/98-4, j. 19.8.98.

2) Cabíveis os embargos à arrematação, na esfera trabalhista, contra a decisão que homologa a arrematação. TRT 1ª R., 8ª T., AP 3.888/99 *in* Rev. LTr 65-02/220 (fevereiro de 2001)

Art. 889. Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

NOTA

1) *Produzida a prova julgada necessária, tem o secretário da Vara 48 horas para fazer conclusos os autos ao juiz para proferir decisão, julgada subsistente ou insubsistente a penhora. Devem as partes ser notificadas dessa decisão "em registro postal com franquia".*

2) *A produção de provas no curso dos embargos obedece às mesmas disposições que, sobre ela, há no processo de conhecimento.*

3) *A sentença que julga embargos opostos pelo executado deve ter estrutura idêntica à das sentenças finais do processo de cognição: exposição, fundamentação e conclusão. Inexistindo embargos, não se faz mister uma sentença; basta simples despacho declarando a subsistência ou a insubsistência da penhora.*

4) *Consoante o disposto no art. 721, desta Consolidação (com redação dada pela Lei n. 5.442, de 24.5.68) cabe aos Oficiais de Justiça e Oficiais de Justiça Avaliadores realizar os atos decorrentes da execução das sentenças tornadas irrecorríveis.*

É facultado ao presidente do Tribunal Regional do Trabalho atribuir a qualquer Oficial de Justiça ou Oficial de Justiça Avaliador todos os atos de execução das decisões desses tribunais.

Tem o Oficial de Justiça o prazo de dez dias (art. 888, "caput", da CLT) para realizar a avaliação do bem penhorado.

5) *Pode o oficial de justiça avaliador ser recusado pelas partes quando: amigo íntimo ou inimigo capital de qualquer das partes; alguma das partes for credora ou devedora dele, de seu cônjuge ou de parentes destes, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau; herdeiro presuntivo, donatário ou empregador de alguma das partes; receber dádivas antes ou depois de iniciado o processo; aconselhar alguma das partes acerca do objeto da causa ou subministrar meios para atender às despesas do litígio; interessado no julgamento da causa em favor de uma das partes. É permitido ao oficial de justiça declarar-se impedido por motivo íntimo (art. 135 combinado com o art. 138, do CPC). O impedimento do avaliador deve ser argüido em petição fundamentada e devidamente instruída; o juiz mandará processar o incidente em separado e sem suspensão da causa, ouvindo o argüido no prazo de 5 dias, facultando a prova quando necessária e julgando o pedido. Nos tribunais, cabe ao relator processar e julgar o incidente (§ 1º do art. 138, do CPC).*

6) *Reza o art. 681, do CPC, aplicável ao processo de execução trabalhista, que o laudo do avaliador conterá: a descrição dos bens, com os seus característicos, e a indicação do estado em que se encontram; o valor dos bens. Quando o imóvel for suscetível de cômoda divisão, o perito, tendo em conta o crédito reclamado, o avaliará em suas partes, sugerindo os possíveis desmembramentos. Isto acontece num prédio de apartamentos pertencente a um só dono; se uma unidade do prédio servir para garantia da execução, não se faz necessário afetar todo o imóvel.*

7) *Repete-se a avaliação quando: se provar erro ou dolo do avaliador; se verificar, posteriormente à avaliação, que houve diminuição do valor dos bens (art. 683, do CPC).*

8) *O art. 667, do CPC, admite segunda penhora quando: a primeira for anulada; executados os bens, o produto da alienação não bastar para o pagamento do credor; o credor desistir da primeira penhora, por serem litigiosos os bens ou por estarem penhorados, arrestados ou onerados. Como se vê, é lícito ao exeqüente desistir da penhora, só nos casos em que os bens forem litigiosos.*

9) *A nota ao art. 897, desta CLT, enfoca as situações em que são oponíveis os agravos de petição no processo de execução.*

10) *Consideramos justa uma segunda avaliação quando, devido ao espaço de tempo entre ela e a arrematação, os valores atribuídos aos bens ficarem aquém da realidade. Numa época marcada por alta taxa de inflação, a medida é de uma justiça inquestionável.*

11) *Chama-se depósito — no Direito Processual — o ato pelo qual os bens penhorados são entregues a alguém (o depositário) para guardá-lo com todo o zelo, até que o juiz determine sua entrega a quem os adquirir pela arrematação. Na maioria das vezes, é o próprio devedor — o executado — quem fica como depositário. Em consonância com o art. 666, do CPC, quando o credor não concordar com esse depósito nas mãos do executado, os bens penhorados serão depositados em poder do depositário judicial, se móveis e imóveis urbanos, ou em mãos de depositário particular, os demais bens, obedecidas as prescrições dos arts. 677, 678 e 679, do CPC. Em se tratando de estabelecimento comercial, industrial ou agrícola que seja objeto de penhora, o juiz nomeará o depositário, determinando-lhe que apresente, em 10 dias, a forma de administração da empresa. Esse plano de administração será submetido à apreciação das partes e o juiz, depois, decidirá. Reza o § 2º, do art. 677, ser lícito às partes ajustarem a forma de administração, escolhendo o depositário, caso em que o juiz homologará a indicação.*

12) *Os arts. 671 "usque" 676, do CPC, regulam a penhora de créditos e de outros direitos patrimoniais.*

13) *O depositário que não apresenta os bens, quando solicitados pelo juiz, está sujeito à prisão.*

"A prisão civil do depositário judicial, que é decretada no processo de execução, reveste-se de legitimidade plena, quando se enseja àquele que a sofre a possibilidade de justificar o desvio dos bens penhorados ou de contestar as alegações da infidelidade depositária (STF, 1ª T., Habeas Corpus *n. 71.038-7,* in *DJU 13.5.94, p. 11.339).*

Ninguém mais discute que a prisão civil do depositário infiel pode ser decretada pelo juiz do processo de execução.

*A teor das alíneas "a" e "c", do inciso I, do art. 105 da Constituição Federal, compete ao Tribunal Regional do Trabalho julgar "*habeas corpus*" impetrado por depositário infiel cuja prisão tenha sido decretada por juiz da Vara do Trabalho.*

14) *O art. 612, do CPC, refere-se ao caso de bens de um devedor que são objeto de mais de uma penhora. O título de preferência é dado ao credor que se antecipar aos demais nas medidas executivas. O que sobrar, da penhora e arrematação preferenciais, é destinado ao credor que se coloca imediatamente depois. Não se trata, de conseqüência, de um rateio.*

15) *Tem o art. 888, acima transcrito, a redação dada pela Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970. Estabelece que, concluída a avaliação, se seguirá a arrematação anunciada por um edital afixado na sede do Juízo ou Tribunal e publicado no jornal local, se houver, com a antecedência de vinte dias. Não informa a CLT qual o conteúdo do edital.*

A Lei n. 6.830 — já tantas vezes citada nestes comentários — no seu art. 22, diz que o edital será afixado no local de costume, na sede do Juízo e publicado em resumo no órgão oficial. Admite-se, portanto, a simples publicação de um resumo do edital no jornal local (segundo a CLT) e não no jornal oficial, como quer a Lei n. 6.830. Na sede do Juízo, o edital há de ter tudo o que se consigna no art. 686, do CPC, com as alterações feitas pelo Lei n. 8.953, de 13.12.94: descrição do bem penhorado com os seus característicos e, tratando-se de imóvel, a situação, as divisas e a transcrição aquisitiva ou a inscrição; o valor do bem; o lugar onde estiverem os móveis, veículos e semoventes; e, sendo direito e ação, os autos do processo em que foram penhorados; o dia, o lugar e a hora da praça ou do leilão; a menção da existência de ônus, bem como de recurso pendente de julgamento; a comunicação de que, se o bem não alcançar lanço superior à importância da avaliação, seguir-se-á, em dia e hora que forem desde logo designados entre os 10 e 20 seguintes, a sua venda a quem mais der. Em se tratando de títulos ou mercadorias que tenham cotação em bolsa, do edital deve constar o valor da última cotação, antes da expedição dele. De observar que a gratuidade da publicação do edital é assegurada apenas à Fazenda (art. 22, da Lei n. 6.830). A praça realiza-se no átrio do fórum; o leilão, onde estiverem os bens ou no lugar designado pelo juiz (§ 2º do art. 686, do CPC). Pode o juiz determinar a reunião de publicações em listas referentes a mais de uma execução. O devedor tem de ser intimado pessoalmente, por mandado ou carta com aviso de recepção, ou por outro meio idôneo, do dia, hora e local da alienação judicial (§ 5º do art. 687 do CPC).

16) *Habilitação de crédito trabalhista, no processo falimentar, tem por título sentença transitada em julgado. No juízo da falência, não é viável qualquer discussão sobre a validade ou eficácia da sentença irrecorrível proferida por Vara do Trabalho ou Tribunal do Trabalho.*

Ocioso dizer, que qualquer reparo a essa decisão cabe à Justiça do Trabalho fazê-lo e, assim mesmo, mediante propositura de ação rescisória.

16.1) *Nos precisos termos das Leis ns. 8.117, de 1.3.91 (art. 39) e 6.899, de 8.4.91, o crédito trabalhista na falência faz jus a juros moratórios e à atualização monetária até o efetivo pagamento.*

16.2) *Constatada a insuficiência de bens da massa falida, entendem alguns que os empregados podem se voltar contra o patrimônio particular dos sócios.*

17) *Reza o art. 32, da Lei n. 6.830, que os depósitos judiciais (inclusive a garantia da execução por meio de depósito em dinheiro) serão obrigatoriamente feitos na Caixa Econômica Federal, de acordo com o Dec.-lei n. 1.737, de 20 de dezembro de 1979. Estão*

esses depósitos sujeitos à correção monetária, segundo os índices estabelecidos para os débitos tributários. Após o trânsito em julgado da decisão, o depósito, monetariamente atualizado, será entregue ao credor, mediante ordem do juiz competente.

18) *É previsível, no processo de execução, a evicção. Divergem os doutrinadores sobre a quem cabe a responsabilidade de defender o bem arrematado. Temos para nós que isto cabe ao executado. Se for reconhecido o direito de terceiro ao bem arrematado, terá o executado de oferecer novos bens ou ressarcir, em dinheiro, o dano sofrido pelo arrematante.*

No tocante aos vícios redibitórios, não são eles alegáveis pelo arrematante, pois, ele adquiriu o bem pelo estado em que se encontrava.

De recordar que a penhora pode ser feita nos feriados e domingos, com autorização expressa do juiz (art. 770, parágrafo único, desta CLT). Nos dias úteis, esse ato processual terá de ser cumprido entre 6 e 20 horas ("caput" do mesmo art. 770).

19) *Como dito há pouco, tem o devedor de ser intimado pessoalmente do dia e hora do praceamento de seus bens.*

Quando, porém, ele cria dificuldades ao cumprimento do mandado, admite-se a intimação editalícia (v. STJ, REsp 1.384, in *DJU e AgRg 5424, de 4.6.90, da 4ª T., do STJ,* in *DJU 4.3.91). De fato, o processo executivo se eternizará na hipótese de o executado for bastante hábil para esquivar-se de um encontro com o oficial de justiça incumbido do cumprimento do mandado. Essa realidade não admite que se interprete literalmente o supracitado dispositivo da nossa Lei Processual.*

20) *De frisar que, no processo de execução trabalhista, cumpre-se o disposto no art. 22, da Lei n. 6.830: o edital do praceamento de bens é publicado uma só vez. Põe-se de lado o que a respeito consta do art. 687, do CPC: uma publicação a dez ou vinte dias da praça e, outra, no mesmo dia da alienação judicial.*

21) *Não se realizando, por motivo justo, a praça ou o leilão, o juiz mandará publicar novo edital. O escrivão, o porteiro ou o leiloeiro que, culposamente, der causa à transferência, responde pelas despesas da nova publicação (art. 688, do CPC).*

22) *Sobrevindo a noite, prosseguirá a praça ou o leilão no dia útil imediato, à mesma hora em que teve início, independentemente de novo edital (art. 689, do CPC).*

23) *No praceamento dos bens — depois de observadas todas as formalidades previstas na CLT — Lei n. 6.830 e CPC — os lanços são feitos por todo aquele que estiver na livre administração de seus bens. A arrematação — isto é, transferência coativa dos bens do devedor para quem der o maior lanço — faz-se com dinheiro a vista, ou no prazo de três dias, mediante caução idônea (art. 690, do CPC). O preceito citado não admite pagamento por meio de cheque ou ordem de pagamento. O credor-exeqüente não está obrigado a pagar a totalidade do lanço, mas aquilo que exceder o seu crédito. Essa diferença tem de ser depositada dentro de três dias, sob pena de desfazer-se a arrematação. Neste caso, as despesas com a nova praça correrão à conta do exeqüente. Estão impedidos de fazer lanços no praceamento dos bens: os tutores, os curadores, os testamenteiros, os administradores, os síndicos ou liqüidantes, quanto aos bens confiados à sua guarda e responsabilidade; os mandatários, quanto aos bens de cuja administração ou alienação estejam encarregados; o juiz, o escrivão, o depositário, o avaliador e o oficial de justiça (art. 690, do CPC).*

24) *Na Justiça do Trabalho, a arrematação é feita pelo maior lanço, que o arrematante deve garantir com sinal de 20%.*

Em execução promovida pelo INSS para cobrança de crédito previdenciário, a arrematação dos bens (art. 98 da Lei n. 8.212/91), no primeiro leilão só se aceita lance de valor superior ao da avaliação e, no segundo, qualquer valor desde que não se qualifique como vil. O exeqüente pode admitir pagamento parcelado do valor da arrematação, devendo o edital de praça consignar as respectivas condições.

25) *Se a praça ou o leilão for de diversos bens e houver mais de um lançador, dar-se-á preferência àquele que se dispuser a arrematá-los englobadamente, oferecendo para os que não tiverem licitante preço igual ao da avaliação e para os demais o de maior lanço (art. 691, do CPC). Procura o Código de Processo Civil aumentar as probabilidades de obtenção de recursos, pela praça, para completa cobertura do débito do executado. A alienação de forma englobada — se considerada mais conveniente pelo juiz — há de merecer sua permissão.*

Consoante o § 1º do art. 888, em epígrafe, o exeqüente tem preferência para a adjudicação, quer de bens móveis como dos imóveis. A lei, acerca desse ponto, não faz qualquer restrição ao direito outorgado ao credor. Discute-se se o exeqüente deve ou não participar da licitação. Pensamos ser obrigatória essa participação. Opinião divergente da nossa leva-nos à situação de o credor entrar na posse dos bens pela avaliação, quando no praceamento é perfeitamente previsível que se obtenha lanço de valor maior que a avaliação.

Há quem imagine que o art. 24, da Lei n. 6.830, é aplicável ao processo trabalhista, isto é, após a licitação, tem o exeqüente o prazo de 30 dias para requerer a adjudicação dos bens penhorados. Parece-nos indefensável essa interpretação dada ao supracitado dispositivo legal. Nele se encerra uma prerrogativa ou um benefício que a lei concede à Fazenda Pública. Não nos parece razoável estender-se essa vantagem a um particular, como o é o credor na execução trabalhista. Ademais disso, diz a CLT que, à execução nela regulada, são aplicáveis preceitos da Lei n. 6.830 que digam respeito "aos trâmites e incidentes" do processo e não estabelece a equiparação do exeqüente à Fazenda Pública, no que tange a seus direitos e prerrogativas como pessoa de Direito Público Interno.

Suspende-se a arrematação assim que o produto da alienação dos bens bastar para o pagamento do credor (art. 692, do CPC). Pela execução, expropria-se do patrimônio do devedor apenas o necessário à satisfação do crédito do exeqüente. Ir além desse limite ou dessa conveniência, é sacrificar inutilmente o patrimônio do devedor. Não é por outra razão que, quando da praça ou leilão, deve o juiz providenciar uma conta bem atualizada do principal e das custas a fim de que a observância do disposto no art. 692, do CPC, não ofereça maiores dificuldades.

26) *De ordinário, é aceito qualquer lanço na praça. O único, ou o maior de todos, sempre deve ser levado ao juiz para aprovar a arrematação. Se a quantia proposta for claramente inferior ao valor real do*

bem praceado, é dado ao juiz recusá-la. O art. 692 do CPC manda desprezar lanço, em segunda praça ou leilão, que ofereça preço vil. Tão logo seja atingido valor que baste para pagamento do credor, é suspensa a arrematação (parágrafo único do art. 692 acima citado). Se aceito o lanço, deve o arrematante obter, na secretaria da Vara, a guia para o depósito de 20% e complementar o preço dentro de 24 horas. Decorrido esse prazo sem a integralização do lanço aprovado, o arrematante perde o sinal de 20% em benefício da execução e os bens penhorados voltam à praça. Não se aplica à hipótese indicada (não-pagamento, pelo arrematante, do seu lanço) o § 1º do art. 695, do CPC: "Não preferindo o credor que os bens voltem à nova praça ou leilão, poderá cobrar ao arrematante e ao seu fiador o preço da arrematação e a multa, valendo a decisão como título executivo". Assim pensamos porque a matéria é disciplinada, de maneira diferente, pela Consolidação. Esta, no § 4º do art. 888, em epígrafe, diz que ocorrendo o não-pagamento do lanço pelo arrematante os bens voltam à praça. É de toda a prudência que o juiz encerre a praça depois de comprovado o recolhimento dos 20% do lanço vitorioso. Escoado um prazo razoável para essa comprovação, sem que o arrematante retorne com a prova em questão, deve o juiz determinar o prosseguimento da praça. Parecenos que o credor pode executar o arrematante pelo valor do sinal que não depositou, valendo como título executivo a certidão comprobatória dessa inadimplência, desde que haja documento firmado por aquele (o arrematante), do qual conste a obrigação de pagar o questionado sinal (inc. II do art. 585, do CPC).

27) *Dispõe o art. 619, do CPC, ser ineficaz a alienação de bem aforado ou gravado por penhor, hipoteca, anticrese ou usufruto em relação ao senhorio direto ou credor pignoratício, hipotecário, anticrético ou usufrutuário que não houver sido intimado.*

Ganha corpo a tese de que os créditos trabalhistas, relacionados no art.449 da CLT, por serem superprivilegiados, sobrepõem-se, até, ao crédito hipotecário, isto é, aquele que tem garantia real. A nosso sentir, o bem hipotecado é penhorável numa execução trabalhista, mas, graças ao seu atributo de seqüela, o ônus real segue o bem após sua arrematação.

28) *Diz o art. 701, do CPC, que, se o imóvel de incapaz não alcançar, em praça, pelo menos, 80% do valor da avaliação, o juiz o confiará à guarda e administração de depositário idôneo, adiando a alienação por prazo não superior a um ano. No § 1º, desse mesmo artigo, é informado que, durante o prazo de adiamento, se algum pretendente assegurar, mediante caução, o preço da avaliação, o juiz determinará a alienação em praça. No decorrer do mesmo prazo, é lícito ao juiz autorizar a locação do imóvel.*

29) *Já nos reportamos ao § 1º do art. 888, da CLT, que declara serem os bens vendidos pelo maior lanço "tendo o exeqüente preferência para a adjudicação". Quer isto significar que o exeqüente, ao ser fixado o maior lanço, pode manifestar o desejo de ficar com o bem. O CPC, no art. 714, prevê outra hipótese, aplicável à execução trabalhista. Finda a praça sem lançador, é dado ao exeqüente, oferecendo preço não inferior ao que consta do edital, requerer lhe sejam adjudicados os bens praceados. Idêntico direito é conferido ao credor hipotecário e credores concorrentes que penhorarem o mesmo imóvel. Havendo mais de um pretendente pelo mesmo preço, proceder-se-á entre eles a licitação; se nenhum deles oferecer maior quantia, o credor hipotecário preferirá ao exeqüente e aos credores concorrentes. Havendo um só pretendente, a adjudicação reputa-se perfeita e acabada com a assinatura do auto e independentemente de sentença, expedindo-se respectiva carta com observância dos requisitos exigidos pelo art. 703, do CPC (auto de arrematação). É o que determina o art. 715, do CPC. Deferido o pedido de adjudicação, o auto somente será assinado decorrido o prazo de 24 horas. Havendo licitação, constará da carta a sentença de adjudicação além das peças exigidas pelo art. 703, do CPC (v. §§ 1º e 2º do art. 715, do mesmo Código).*

30) *É lícito ao juiz da execução conceder ao credor o usufruto de imóvel ou de empresa, se isto for menos gravoso ao devedor e eficiente para o recebimento da dívida (art. 716, do CPC). É indispensável que o devedor seja ouvido a respeito. Além disso, é imprescindível que esse usufruto judicial tenha prazo predeterminado.*

O usufruto de uma empresa deve ser levado a registro na Junta Comercial. Reza o art. 717, do CPC, que, "decretado o usufruto, perde o devedor o gozo do imóvel, ou da empresa, até que o credor seja pago do principal, juros, custas e honorários (estes só são exigíveis nos casos previstos na Lei n. 5.584)". Se o empresário for destituído da administração enquanto durar o usufruto judicial, é quase certo que seus negócios sofrerão sério retrocesso. Nas atividades mercantis, é sabido que a personalidade do empresário é levada em conta na constituição de créditos ou de formação de negócios. Afastado da direção do seu estabelecimento, o empresário passa a enfrentar novas dificuldades. Não vemos inconveniente nem infringência do art. 717, do CPC, se o juiz, na sentença que decretar o usufruto judicial da empresa, decidir que seu dono continuará a administrá-la com a supervisão do exeqüente, de maneira a assegurar o resgate da dívida com os lucros das operações comerciais. É claro que se faz mister a anuência do credor (art. 719, do CPC). Esse usufruto tem eficácia a partir da publicação da sentença, não só em relação ao devedor como a terceiros (art. 718, do CPC). Essa eficácia é "erga omnes" e, conseqüentemente, cabe a inscrição da sentença no Registro de Imóveis ou na Junta Comercial, conforme o caso. Pode acontecer que o usufruto recaia sobre o quinhão de condômino, na co-propriedade, ou do sócio, na empresa. Aí, o administrador nomeado pelo juiz exercerá os direitos que, numa ou noutra, cabiam ao devedor (art. 720, do CPC). Este artigo, na prática, é de difícil aplicação. Só um exemplo: se o devedor não é gerente da empresa, como nomear, para esta, um administrador? Parece-nos mais acertado adjudicar ao exeqüente os resultados líquidos que, periodicamente, serão apurados e atribuídos ao executado.

31) *Admite o art. 721, do CPC, que o credor, antes da realização da praça, requeira lhe seja atribuído, em pagamento do crédito, o usufruto do imóvel penhorado. O artigo seguinte — o 722 — dispõe que, se o devedor concordar com o pedido, o juiz nomeará perito para avaliar os frutos e rendimentos do imóvel e calcular o tempo necessário para a liquidação da dívida. Ouvidas as partes sobre o laudo, o juiz proferirá sentença, ordenando a expedição de carta de constituição de usufruto, a qual será inscrita no respectivo registro. Devem constar da carta, além das peças indicadas no art. 703 (para o auto de arrematação), a sentença e o cálculo dos frutos e rendimentos. Estando o imóvel arrendado, o inquilino pagará o aluguel diretamente ao usufrutuário ou ao administrador (art. 723). Segundo o art. 724, o*

usufrutuário pode celebrar nova locação, aceitando proposta de contrato (do locatário), desde que o devedor concorde com todas as suas cláusulas. Havendo discordância entre o credor e o devedor, o juiz decidirá, aprovando a proposta se a julgar convenien-te, ou determinando, mediante hasta pública, a locação (art. 724, do CPC). O prazo de locação, na espécie, não pode exceder ao prazo do usufruto judicial.

32) *Reza o art. 725, do CPC, que a constituição do usufruto não impede a alienação judicial do imóvel; fica, porém, ressalvado ao credor o direito a continuar na posse do imóvel, durante o prazo do usufruto. É lícito ao arrematante, pagando ao credor o saldo a que tem direito, requerer a extinção do usufruto. Por outras palavras, o usufruto judicial não impede a penhora do bem e seu praceamento. Sua alienação, porém, não extingue o usufruto anterior. O credor-usufrutuário continuará no gozo do bem até o vencimento do prazo considerado suficiente para satisfazer seu crédito.*

33) *É dado ao exeqüente requerer, antes do leilão, o usufruto de empresa comercial, industrial ou agrícola. No caso, o juiz concederá o usufruto (art. 726, do CPC). Os arts. 727, 728 e 729, do CPC, dispõem sobre a nomeação de administrador, suas atribuições, direitos e deveres (v. também os arts. 148 a 150, do CPC).*

34) *Consoante o art. 695, do CPC, se o arrematante, não pagar, dentro de três dias, o preço, o juiz impor-lhe-á multa de 20%, calculada sobre o lanço em favor do exeqüente. Estamos em que a quantia correspondente não significa redução do crédito. Trata-se de uma sanção imposta ao arrematante inadimplente. O fiador do arrematante, que pagar o valor do lanço e a multa, poderá requerer que a arrematação lhe seja transferida (art. 696, do CPC). O respectivo pedido deve ser feito ao juiz, antes de marcar nova praça.*

35) *A arrematação consta de auto lavrado vinte e quatro horas depois de realizada a praça ou leilão (art. 693, do CPC). Assinado o auto pelo juiz, a arrematação se aperfeiçoa. Contudo, o art. 694, do CPC, admite seu desfazimento por via de nulidade: se não for pago o preço; quando o arrematante provar, nos três dias seguintes, a existência de ônus real não mencionado no edital; se não tiverem sido intimados, com antecedência de, pelo menos, dez dias, o credor hipotecário ou o senhorio direto que não figurem como partes na execução (art. 698, do CPC).*

36) *Estatui o Código Tributário Nacional, art. 130, que os impostos devidos pelo executado não são exigíveis do arrematante; sub-rogam-se no preço da arrematação. Os ônus relativos às despesas da arrematação, da extração da carta e dos impostos devidos pela transmissão intervivos cabem ao arrematante.*

37) *Da sentença que julgar a arrematação, cabe agravo de petição. Não havendo agravo, o juiz mandará expedir o mandado para entrega do bem arrematado. Desse mandado ou carta de arrematação (art. 703, do CPC) deve constar: a descrição do imóvel, constante do título, ou, à sua falta, da avaliação; a prova de quitação dos impostos; o auto de arrematação; o título executivo (sentença ou acordo descumprido). A carta de arrematação nada mais é que uma escritura de compra e venda ainda não transcrita no Registro de Imóveis. Se o bem arrematado não for imóvel, consuma-se a arrematação com a simples tradição da coisa.*

38) *Consoante o art. 23, da Lei n. 6.830, a alienação dos bens penhorados será sempre feita em leilão público. Entendemos, porém, não ser o preceito aplicável ao processo trabalhista, de vez que a CLT diz expressamente, no § 3º do art. 888, que o leilão só se realiza quando, na praça, não aparece um licitante ou quando o exeqüente não requer a adjudicação.*

39) *No CPC — arts. 705 e 706 — o leiloeiro público será livremente escolhido pelo exeqüente. No processo trabalhista, a nomeação do leiloeiro é reservada ao juiz (§ 3º do art. 888, acima transcrito). O art. 705, do CPC (uma vez que a CLT é omissa nesse ponto), confere ao leiloeiro as seguintes atribuições: publicar o edital, anunciando a alienação; realizar o leilão onde se encontrem os bens, ou no lugar designado pelo juiz; expor aos pretendentes os bens ou as amostras das mercadorias; receber do arrematante a comissão estabelecida em lei ou arbitrada pelo juiz; receber e depositar, dentro de vinte e quatro horas, à ordem do Juízo, o produto da alienação; prestar contas nas quarenta a oito horas subseqüentes ao depósito. Efetuado o leilão, lavra-se o auto e expede-se a carta de arrematação.*

40) *Não diz a lei a quem cabe pagar as custas da arrematação. A praxe, na maioria das Varas, é cobrá-las do executado. A doutrina, de modo geral, afirma que cabe ao arrematante arcar com tal despesa. Parece-nos que o problema, na maioria das vezes, se resolve com um cálculo prévio da despesa para tentar satisfazê-la com o produto da alienação. O art. 705, inc. IV, do CPC, dispõe imperativamente que a comissão do leiloeiro cabe ao arrematante pagar.*

41) *Prática muito antiga na Justiça do Trabalho é o arrematante, ou o exeqüente, irem à procura do depositário dos bens levados à praça e solicitar-lhe a entrega destes mediante a exibição de uma via do auto de arrematação ou de adjudicação. A recusa dá origem a um mandado, a ser cumprido por oficial de justiça. Se o depositário — público ou particular (o devedor por exemplo) — der sumiço aos bens, que foram confiados à sua guarda, está sujeito à prisão civil, caso não devolva a coisa que lhe foi entregue ou seu valor em dinheiro, como admite o CPC. O depositário no caso, nada mais é que um auxiliar da Justiça. O depósito aqui tratado não tem qualquer semelhança com o depósito disciplinado pelo Direito Privado e que pode dar origem à ação regulada nos arts. 901 a 906, do CPC. O depositário, no processo executivo, tem funções de Direito Público. Assim colocada a questão, temos de concluir que a prisão do depositário infiel não precisa ser precedida da ação de depósito há pouco referida.*

42) *Há quem considere aplicável ao processo de execução trabalhista o art. 746, do CPC: "é lícito ao devedor oferecer embargos à arrematação ou à adjudicação em nulidade da execução, pagamento, novação, transação ou prescrição, desde que supervenientes à penhora". Na espécie, tem de aplicar-se a letra "a" do art. 897 desta Consolidação: cabe agravo de petição das decisões do juiz nas execuções. Todavia, nesse agravo só se deve argüir nulidade da execução, pagamento, novação, transação ou prescrição, desde que supervenientes à penhora, como reza o art. 746, do CPC.*

43) *Remição significa comprar outra vez. De conseqüência, só o executado pode exercê-la, ou conforme o caso, seu cônjuge, ascendente ou descendente. Consoante o art. 13, da Lei n. 5.584, de 26 de*

junho de 1970, "em qualquer caso, a remição só será deferível ao executado se este oferecer preço igual ao do valor da condenação". Não previu a lei a hipótese de os bens penhorados serem os únicos possuídos pelo devedor e cujo valor é inferior ao da condenação. Aí, deve dar-se preferência ao executado que pague um preço igual ao do maior lanço alcançado na praça. Se a avaliação indicar valor superior ao da condenação, a esta é que se há de considerar na remição.

A remição não pode ser parcial, quando há licitante para todos os bens (parágrafo único do art. 787, do CPC).

O direito a remir tem de ser exercido no prazo de vinte e quatro horas que mediar entre a arrematação dos bens em praça ou leilão e a assinatura do auto; entre o pedido de adjudicação e assinatura do auto, havendo um só pretendente; ou entre o pedido de adjudicação e a publicação da sentença, havendo vários pretendentes, hipótese em que preferirá aquele que oferecer maior preço, sendo que, em condições iguais de oferta, deferir-se-á na seguinte ordem: ao cônjuge, aos descendentes, aos ascendentes. Entre os descendentes, bem como entre os ascendentes, os de grau mais próximo preferem aos de grau mais remoto; em igualdade de grau, licitarão entre si os concorrentes, preferindo o que oferecer maior preço (arts. 788 e 789, do CPC).

A carta de remição deve conter as peças enumeradas no art. 790, do CPC: autuação, título executivo, auto de penhora, avaliação e quitação de impostos.

44) *Durante largo período, os juros moratórios na execução, perante a Justiça do Trabalho, eram os legais (6% ao ano) e contados desde a data do ajuizamento da reclamatória. Com o Decreto-lei n.2322, de 26 de fevereiro de 1987, a taxa de juros de mora passou a ser de 1% (um por cento ao mês), mas capitalizados. A nova norma contrariou o disposto na Lei de Usura que só admitia a capitalização anual dos juros. Esse critério de aferição dos juros no processo executório trabalhista foi alterado pelo §1º do art.39 da lei n. 8.177, de 1º de março de 1991: " Aos débitos trabalhistas constantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos feitos em reclamatória trabalhista, quando não cumpridos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação, serão acrescidos, nos juros de mora previstos no "caput", juros de um por cento ao mês, contados "pro rata die", ainda que não explicitados na sentença ou termo de conciliação."*

A jurisprudência trabalhista pacificou-se no sentido de que o juros moratórios serão simples e não capitalizados.

Ainda que a decisão no processo de conhecimento seja omissa quanto aos juros moratórios, o Juízo de execução pode exigi-los. São eles calculados sobre o principal, corrigido monetariamente.

45) *Já dissemos anteriormente que a Lei n. 6.830, de 22 de setembro de 1980, é a Lei de Execução Fiscal e que, nos termos do art. 899, desta Consolidação, é aplicável ao processo de execução naquilo em que não contrariar o que dispuser a respeito da mesma Consolidação.*

46) *Quando a empresa for condenada a anotar a Carteira de Trabalho do empregado, este requererá a notificação do executado no prazo fixado pelo juiz. Não comparecendo a reclamada para, em cartório, fazer a anotação da Carteira, ou o juiz ordenará à Secretaria que realize a anotação (art. 39, § 1º, da CLT). Ao mesmo tempo, ainda com apoio no mesmo artigo consolidado, deve-se oficiar à Delegacia Regional do Trabalho para aplicação da sanção prevista em lei.*

47) *Quando a empresa for condenada a expedir guia de movimentação de conta vinculada do FGTS e não o fizer, é lícito ao juiz autorizar tal providência, mediante mandado.*

48) *Na execução contra o Estado ou os Municípios, deve a Vara ater-se ao disposto nos arts. 730 e 731 do CPC.*

49) *Sobre arresto, ver nota ao art. 763, desta Consolidação.*

50) *Reza o art. 31, da Lei n. 6.830, que, "nos processos de falência, concordata, liquidação, inventário, arrolamento ou concurso de credores, nenhuma alienação será judicialmente autorizada sem a prova de quitação da Dívida Ativa ou concordância da Fazenda Pública". Por outras palavras, se a Fazenda Federal e o INSS não concordarem com alienações no processo falimentar, este terá de ficar paralisado. Trata-se de uma ingerência do Executivo na área do Judiciário, o que não afina com o princípio constitucional da separação de poderes. Além disso, temos a prevalência do crédito trabalhista sobre o fiscal. E, nesse caso, terá o juiz de aguardar o pronunciamento da Fazenda e do INSS para determinar providências que levem, pelo menos, à liquidação do crédito trabalhista? É evidente que não.*

Não está a salvo de controvérsias a atualização do crédito do trabalhador habilitado no processo falimentar.

Há quem entenda que essa atualização só será admitida até a data da sentença que decretou a quebra. Mesmo nos círculos forenses essa tese encontra adeptos. Não faz muito, em processo falimentar tramitando numa das Varas Cíveis da Capital Paulista, habilitamos o crédito de um empregado resultante de sentença passada em julgado. O probo magistrado ordenou a correção do crédito até a data da sentença que reconheceu o estado de falência do devedor.

Posicionamo-nos contrariamente a esse entendimento.

Consoante o disposto no art. 39 da Lei n. 8.177, de 1º.3.91, "os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data do vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento".

A norma, cujo texto acabamos de oferecer ao leitor, não abre qualquer exceção. É ela exigível, também, no processo falimentar.

Situa-se nessa mesma linha, a Lei n. 6.899, de 8.4.81: "Art. 1º — A correção monetária incide sobre qualquer débito resultante de decisão judicial, inclusive sobre custas e honorários advocatícios".

O crédito do trabalhador deriva de uma sentença passado em julgado e, de conseguinte, é atingido por esse diploma legal. Este, também, não discrimina a falência. José da Silva Pacheco *(*In *"Processo de falência e concordata" Forense, 4ª ed., 1986, p. 68) de-*

pois de referir-se à Lei n. 6.899 adianta que a "condição "sine quo non" para a incidência (da "correção monetária na falência) é que o débito decorre de decisão judicial baseada em título de dívida líquida e certa. Se não houver decisão judicial ou, pela menos, execução judicial, não se há de falar em correção monetária."

Como prova de que o legislador não esconde sua simpatia pela tese que abraçamos temos, ainda, o Decreto-lei n. 1.477, de 26.8.76, cujo art. 1º tem a seguinte redação: "Incide correção monetária sobre a totalidade das obrigações de responsabilidade das entidades a que se aplica a Lei n. 6.014, de 13.3.74, submetidas a regime de intervenção, liquidação extrajudicial ou falência."

Há mais de uma década aflige o País alta taxa inflacionária e, por isso, o congelamento do crédito trabalhista na falência durante um ou mais anos, irá reduzi-lo à modesta expressão monetária. Paralelamente, a massa falida terá seus valores corrigidos, o que, em verdade, irá favorecer o devedor. Sua dívida — se congelada — será superada pelo valor atualizado dos bens arrecadados.

Mercê da Lei n. 8.131, de 24.12.90, autorizou a correção monetária dos créditos pela TRD a partir da distribuição judicial do pedido de concordata.

Na ausência de norma legal que, de modo expresso, determine o congelamento dos débitos do falido desde a sua quebra, atender-se-á melhor aos fins sociais da Lei nesta quadra de inflação em alta, adotando-se a tese que sustentamos.

51) *É, ainda, controvertida a natureza jurídica da arrematação. Não mais se aceita a tese de ser ela um ato de compra e venda. Na arrematação, inexiste manifestação volitiva do executado. Trata-se, em verdade, de ato expropriatório — ato de "imperium" do Estado — em que se transferem a um terceiro os direitos do devedor sobre os bens penhorados, mediante o pagamento de determinada quantia para satisfação do crédito do Exeqüente. Diz-se, ainda, "in fieri" a arrematação enquanto não se lavra a respectiva carta. Esta se anula de conformidade com o disposto no art. 486 do CPC, por se tratar de ato judicial que não é sentença de mérito (art. 485 do CPC). Se, porém, for a carta de arrematação impugnada por meio de agravo de petição, cabe ação rescisória para desfazer a sentença que o julgou.*

52) *Segundo o disposto no art. 888, § 1º, da CLT, os bens serão vendidos "pelo maior lanço".*

O art. 692, do CPC, aplicável ao processo trabalhista, com redação dada pela Lei n. 6.851, de 17.11.80, dispõe que não será aceito lanço que, em segunda praça ou leilão, ofereça preço vil que não baste para a satisfação de parte razoável do crédito. Em nosso entendimento, o preço é, ainda, qualificado de vil quando estiver, realmente, bem distante do valor real do bem praceado e não, apenas, porque não satisfaz à parcela razoável da dívida cobrada executivamente.

53) *Consoante a Lei n. 8.639, de 31.3.93, é obrigatória, nos anúncios feitos por exigência legal nos jornais, sejam editais, convocações e avisos, a utilização de um corpo suficientemente legível, devendo o tipo de letra ser, no mínimo, de corpo seis, de quaisquer famílias, e que o título dessas publicações seja de tipo doze ou maior, de qualquer família.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Orienração Jurisprudencial n. 141 da SBDI1. Descontos previdenciários e fiscais. Competência da Justiça do Trabalho.

1.1) É competente esta Justiça do Trabalho para determinar os descontos relativos ao Imposto de Renda. Orientação Jurisprudencial n. 141 da E.SDI. TST, SBDI, E-RR-474.026/1998.1, *in* DJU de 21.6.02, p. 599.

2) Adjudicação. Exercício do direito de preferência. Arrematação. Para a eficácia da venda judicial, deve-se assegurar ao credor o exercício do seu direito de preferência para a adjudicação, conforme disposto no art. 888, § 1º, da CLT. Mas, para tanto, é indispensável que ele participe ativamente da hasta pública, ofertando seu lanço em condições de igualdade com o arrematante, tudo em respeito ao devedor, contra quem a execução deve operar-se pelo modo menos gravoso (CPC art. 620).TST 15ª Reg., 1ª T., Ag. de Petição 026573/1997, j. 31.8.99 *in* Bol. AASP de 18 a 24.9.2000, p. 309.

3) Execução contra a Fazenda Pública. Preterição. Seqüetro. A não inclusão, no orçamento, de verba necessária ao pagamento de débito da Fazenda Pública e constante de precatório apresentado regularmente traduz preterição especialmente grave, pois, além da desobediência à seqüência normal da ordem de apresentação, revela o ânimo de não se liqüidar um determinado débito, como se ao devedor fosse dado esse direito de escolha, não obstante o contido nos §§ 1º e 2º do art. 100 da Carta Magna. Cabível, assim, na hipótese, o seqüestro de quantia necessária à satisfação do débito, devidamente atualizado (§ 2º do art. 100), só podendo incidir, contudo, sobre verbas orçamentárias destinadas à liquidação de precatórios apresentados posteriormente. Solução reparatória que se harmoniza com a previsão constitucional já mencionada. Recurso Ordinário parcialmente provido. TST, SBDI-2, RO-MS-209.210/95.7, *in* DJU 14.11.96, p. 44.633.

4) O art. 888, § 1º, da CLT, dispõe que a arrematação se dá pelo maior lance, impedindo, a princípio, a aplicação subsidiária do inciso IV do art. 686 do CPC. Arrematado o bem por valor correspondente a 54% do valor da avaliação, não há que se falar em arrematação por preço vil. TRT, 2ª Reg., 4ª T., RO-02970061583, *in* DOE/SP 20.6.97, p. 43.

4.1) Embargos à arrematação. Bem de família. Não há preço vil quando o bem penhorado foi arrematado por lance de 85% do valor da reavaliação do bem. A Lei n. 8.009/90 visa proteger a residência da família e não a atividade econômica do executado devedor inadimplente. A impenhorabilidade do bem de família somente se consolida quando comprovado que o bem constrito é o único de propriedade do executado, assim como serve de residência própria do executado. Faltando um desses requisitos legais, não há que se falar em bem de família a impedir a penhora. TRT, 4ª Reg., 6ª T., AP 81/92-0, *in* Rev. LTr 64-01/87 (janeiro de 2000).

5) Ação Rescisória. Fraude à execução. 1 — O art. 593, inciso II, do CPC, considera em fraude de execução a alienação de bens quando ao tempo desta correr contra o devedor demanda capaz de reduzir-lo à insolvência. Ora, ao tempo da alienação que o Acórdão regional entendeu fraudulenta, não havia qualquer demanda contra os sócios de Empresa, podendo os mesmos dispor livremente de seus bens, levando-se em consideração que a pessoa jurídica é distinta da figura de seus sócios, sendo aquela a única sobre quem incidia o óbice para o desfazimento de seu patrimônio. 2 — "Para que se considere a alienação em fraude à execução, não basta o ajuizamento da ação, sendo necessária a citação válida do executado em ação capaz de reduzi-lo à insolvência. A penhora de bem imóvel, antes de registrada (Lei 6.015/73, arts. 167, I, n. 5, 169 e 240), vale e é eficaz perante o executado, mas só é eficaz perante terceiros provando-se que estes conheciam ou deviam conhecer a constrição judicial. Ainda que admitida como não eficaz a alienação de bem penhorado, mesmo se omitindo o registro da penhora, ainda assim tal ineficácia não poderia ser oposta ao terceiro que haja adquirido o imóvel de quem o comprou do executado. Necessidade de tutela à boa-fé, que em tal caso, presume-se com maior evidência."(STJ — 4ª Turma, REsp 9789 — SP, Rel. Min. Athos Carneiro, DJU 3.8.92). TST, SDI, RO-AR-66.877/92.2, *in* DJU 2.12.94, p. 33.324.

6) Da forma de execução dos débitos trabalhistas de autarquia que explora atividade econômica (Precatório ou Execução Direta). A APPA, autarquia estadual que explora atividade econômica, consoante entendimento da SDI deste TST, não se beneficia dos privilégios estatuídos no Decreto-lei n. 779/69, obrigando-se, portanto, ao recolhimento do depósito recursal e pagamento das custas processuais. Como conseqüência lógica, sua execução se processa diretamente, não por precatório, não obstante o art. 4º da Lei n. 8.197/91 consignar a impenhorabilidade dos bens das autarquias públicas. É que, neste caso, há que considerar as atividades desenvolvidas pela autarquia que, *in* casu, a coloca em situação análoga às empresas públicas e às sociedades de economia mista e, nos termos do § 1º do art. 173 da Constituição da República, ficam sujeitas ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto a obrigações trabalhistas e tributárias. Assim, se as suas atividades desenvolvidas não se identificam com os serviços de interesse público ou próprio da Administração Pública, inviável a execução contra a mesma mediante precatório. Recurso de Revista conhecido e provido. TST, 2ª T., RR-114081/94.0, *in* DJU 14.11.96, p. 44.684.

7) Execução por carta. Competência para julgamento dos embargos de terceiro. Na execução por carta, a competência para julgar os embargos é do juízo deprecante, salvo se versarem unicamente vícios ou defeitos da penhora, avaliação ou alie-nação. TST, SDI, CC-220920/95.5, *in* DJU 21.6.96, p. 22.495.

8) Em se tratando de incidente da execução, deve ser solucionado à luz das normas processuais do rito executório. Se entende a impetrante que seus bens são impenhoráveis, por se tratar de pessoa jurídica de direito público, terá os embargos para discutir a legalidade ou não da penhora, mas não o mandado de segurança, ante a possibilidade de utilizar o meio processual próprio. TST, SDI-RO-MS-6.161/90.6, *in* DJU 11.12.91, p. 18.218.

9) Arrematação. Bem de terceiro. Ausência de notificação. Não será concedido Mandado de Segurança de despacho ou decisão judicial quando haja recurso próprio previsto nas leis processuais ou possa ser modificado por via de correição. A arrematação pode ser impugnada por recurso próprio; os Embargos, não ensejando, por isso, o *mandamus*. Por outro lado, se se tem a arrematação como verdadeira ação, incabível, também, na hipótese, o *mandamus*, porque expedida a carta e, não tendo havido recurso, há decisão trânsita em julgado. Recurso Ordinário desprovido. TST, SDI-RO-MS 9.808/90.5, *in* DJU 22.5.92, p. 7.280.

10) Mandado de segurança. Execução. Penhora de créditos da executada. Demonstrado que a executada efetuou o pagamento de créditos não privilegiados e de valor elevado, sem a relutância demonstrada em relação à liquidação do débito trabalhista em execução, não se tendo valido, outrossim, do direito de oferecer à penhora bens suficientes, a penhora de créditos da devedora em relação a terceiros, em dinheiro não fere o princípio da gradação contido no art. 655 do CPC, nem o da execução menos gravosa (art. 620 do CPC). Falar não há em direito líquido e certo do devedor. Recurso ordinário desprovido. TST, SBDI-2, RO-MS-188988/95.9, *in* DJU 13.12.96, p. 50.443.

11) Fundação. Pessoa jurídica de direito público. Execução. O ordenamento constitucional brasileiro consagrou o princípio de que qualquer pagamento devido pelas Fazendas Federal, Estadual ou Municipal deve constar da respectiva dotação orçamentária. Assim, as dívidas da Fazenda Pública, reconhecidas por sentença judicial, devem ser saldadas por meio da execução especial processada por precatórios. A Segurança requerida, no caso, é cabível. Remessa não conhecida. TST, SBDI-2, RX-OF-167146/95.3, *in* DJU 6.9.96, p. 32.140.

12) Penhora. Arrematação. A arrematação é forma de aquisição da propriedade. Lavrado o auto e expedida a carta de arrematação, torna-se arrematante o legítimo possuidor da coisa. Efetuada a penhora no Processo Cível, ao credor trabalhista competia oferecer embargos de terceiro, ou sub-rogar-se no produto da arrematação, não, porém, objetivar, em processo de execução trabalhista, a realização de penhora sobre o mesmo bem, anteriormente penhorado e arrematado. TST, SDI-RO-AR 0462/89.5, *in* DJU 8.5.92, p. 6.328.

13) Opostos embargos de terceiro pelo Município, direito líquido e certo tem ele à suspensão da arrematação até o julgamento final, como única forma de proteção da impenhorabilidade de seus bens. TST, SBDI-2, R. *Ex Off.* e ROMS-189.025/95.6, *in* Rev. LTr 61-07/932 (julho de 1997).

14) Mandado de segurança. Um ato judicial, perfeito e acabado, carta de arrematação, devidamente acatada e cumprida pela impetrante, enquanto não decretada sua nulidade pelos meios adequados, deve prevalecer, eis que a carta de arrematação é título de propriedade judicial. Recurso não provido. TST, SDI, RO-MS 9798/90.9, *in* DJU 8.11.91, p. 16.044.

15) Ação anulatória de arrematação. Procede ação anulatória de arrematação decorrente do fato de não haver constado do edital de praça o encargo da alienação fiduciária em favor do requerente (art. 686, inciso V, do CPC), o qual não foi intimado com antecedência mínima de dez dias na forma do art. 698 do CPC. TRT, 3ª R., 3ª T., AP 4.519/99, *in* DJMG 23.11.99, p. 6.

16) Admite-se ação rescisória para desconstituir acórdão que admite arrematação por preço vil, assim considerada a alienação de bem por quantia inferior a 10% do seu valor na data da avaliação. TST, SDI, RO-AR-126.928/94.6, *in* Rev. LTr 61-01/65 (janeiro de 1997).

17) A execução de Crédito Trabalhista contra fundação pública, deve ser procedida por precatório, ainda que definida como entidade de direito privado pela lei que a criou. TST, SBDI-2, R. *ex Off.*-128051/94.2, *in* DJU 20.9.96, p. 34.803.

18) Bem de família. Em nenhum momento a Lei n. 8.009/90 determina que seja provado, por quaisquer documentos, ser o imóvel de família o único existente para que possa, o proprietário, gozar dos benefícios garantidos pela referida Lei. Agravo de petição parcialmente provido para determinar seja desconstituída a penhora incidente sobre o imóvel em questão. TRT, 6ª Reg., AP 2.176/98, *in* Rev. LTr 64-01/88 (janeiro de 2000)

19) Falência. Crédito salarial. Contribuição do INSS. Encargos da massa. O crédito salarial do empregado é pago com prioridade aos encargos da massa (comissão do síndico, salários dos peritos, etc.) e à restituição de contribuições ao INSS, retidas pela empregadora. Art. 102 da Lei de Falências. STJ, 4ª T., REsp 23642/7, julgado em 14.2.95.

20) Direito intertemporal. Lei n. 8.009/90. Determinando a Lei n. 8.009/90 que não responde por dívidas de qualquer natureza o imóvel residencial e os bens que o guarnecem, salvo as exceções que estabelece, não poderão eles ser objeto de expropriação judicial, não importando que a penhora tenha se efetuado antes da vigência da norma proibitiva. STJ, 3ª T., Rec. MS-1036, *in* Bol. da AASP de 9.6.92, p. 176.

21) Arrematação. Nulidade. É inviável realizar praça do imóvel penhorado quando este já tenha sido alvo de anterior e regular arrematação. A circunstância de a carta, concernente à segunda arrematação, ter sido transcrita no registro imobiliário não tem virtude de tornar válido o ato, por isso que o registro é contaminado pela nulidade absoluta do título. STJ, 3ª T., REsp 12.439-0, *in* DJU 23.5.94, p. 12.603.

22) Crédito trabalhista habilitado em falência, decorrente de decisão emanada da Justiça do Trabalho, deve ser corrigido monetariamente até a data do efetivo pagamento pela Massa Falida, seja porque acha-se guarnecido do apanágio da *res judicata*, seja porque é crédito privilegiado. TJSP, 8ª Câmara, Ap. 251.506, julgada 8.11.95, *in* RT 726/226.

23) A aceitação do encargo de depositário é requisito formal indispensável à validade do ato de nomeação, sem a qual se afigura inexistente o depósito, porquanto não há previsão no

ordenamento jurídico, de compulsoriedade para a assunção do referido ônus. Em se verificando, *in* casu, a recusa da nomeação, impediu o aperfeiçoamento do depósito, a decretação da prisão civil em decorrência da qualificação do paciente como depositário infiel constituiu-se em constrangimento ilegal, nos termos do art. 5º, LXVIII, da Carta Magna, a autorizar a concessão do presente *writ*. Inteligência da Orientação Jurisprudencial n. 89 da SDI1. TST, SDI2, ROHC 2.174/2001.4, *in* DJU de 27.9.02, p. 713.

24) Salvo circunstâncias excepcionais, a proibição de o arrematante participar de novas praças e leilões deve ficar limitada à execução em que não honrou o lanço dado (CPC, § 3º, do art. 695), já que, como expiação, padeceu a perda do sinal. TST, SBDI-2, RO-MS-404.039/97.9.

25) Embargos de terceiro. Suspensão dos efeitos da praça. A justificativa à impetração do Mandado de Segurança diz respeito à demonstração do respectivo cabimento, que deve ser determinado pela iminência de dano a direito líquido e certo, enquanto bem jurídico de natureza material ou processual constituinte do mérito da lide. Embargos de terceiro recebidos com a suspensão da praça permite aos Impetrantes a comprovação da transferência de titularidade do imóvel penhorado, sem a possibilidade de qualquer prejuízo, o que é o objetivo do artigo 1.052 do CPC. Recurso Ordinário a que se nega provimento. TST, SBDI2-RO-MS-200082/95.0.

26) O sistema pátrio não obriga o devedor ou seu representante legal a aceitar o encargo de depositário dos bens penhorados; deduz-se, então, que lhe faculta recusar o encargo. Assim, o ato unilateral do juízo de execução somente é eficiente se for aceito pelo devedor ou por seu representante legal. *In casu,* duas são as irregularidades que invalidam o ato de nomeação do paciente como depositário infiel: a designação partiu de oficial de justiça e não de magistrado, em flagrante desconsideração da competência funcional para a realização do ato; e o múnus de depositário foi recusado pelo paciente, uma vez que ele não assinou o auto de penhora. Se a ilegalidade da nomeação não aperfeiçoa o depósito, a decretação da prisão civil em decorrência da qualificação do paciente em depositário infiel configura constrangimento ilegal nos termos do art. 5º, incisos II e XXXVIII da Constituição Federal. TST, SBDI2, ROHC-677.265, *in* DJU de 8.6.2001, p. 516.

27) Os descontos de IR na fonte, são autorizados, com fundamento na Lei n. 8.541/92, art. 46, que inclusive deu suporte ao art. 792 do Decreto n. 1.041/94. Quanto às contribuições previdenciárias próprias do autor, é possível o desconto, com fundamento na Lei n. 7.767/89, art. 12 e Lei n. 8.620/93, art. 43. Esclareça-se, por fim, que o empregador só responde integralmente por contribuições, que foram descontadas do empregado, na época própria e não recolhidas aos cofres da Previdência Social (art. 33, § 5º, da Lei n. 8.212/91). TRT, 2ª Reg., 9ª T., Ac. 02960555400, *in* DOE 12.11.96, p. 4.

28) Sendo o *habeas corpus* desenganadamente uma ação de natureza penal, a competência para seu processamento e julgamento será sempre de juízo criminal, ainda que a questão subjacente seja de natureza civil, como no caso de infidelidade de depositário em execução de sentença. Não possuindo a Justiça do Trabalho, onde se verificou o incidente, competência criminal, impõe-se reconhecer a competência do Tribunal Regional Federal para o feito. STF, Pleno, CC 6.979-1, *in* Rev. LTr, abril de 1993, p. 440.

29) A prisão determinada pelo Juiz do Trabalho está interligada à matéria de natureza civil, não penal, pois que decretada sobre o depositário infiel, respaldada no art. 5º, LXVII, da Constituição Federal. A competência para exame do *habeas corpus* é do Tribunal Regional do Trabalho e não do Tribunal Regional Federal. TST, SDI, RO-HC-112.023/94.6, *in* DJU 17.2.95, p. 2.915.

29.1) *Habeas corpus.* Depositário infiel. Ação de depósito. A prisão do depositário infiel só se dará em ação competente, consoante aplicação dos incisos LIV e LXVII do art. 5º da Constituição Federal. TRT, 2ª Reg., SDI, HC 1.008/99-9, *in* Rev. LTr 63-10/1406.

30) Penhora. Desapropriação judicial. O produto de desapropriação judicial de bens penhorados em vários processos destinar-se-á, obrigatoriamente, ao pagamento integral do credor que promoveu a penhora primeiro, face a direito de preferência, assegurado por lei, sobre demais credores, art. 612 do CPC. TRT, 6ª Reg., 3ª T., AP 370/96, *in* Rev. LTr 60-11/1535 (novembro de 1996).

31) Competência. Execução por carta. Embargos à arrematação. Na execução por carta, o Juízo deprecado tem competência para julgar embargos à arrematação que alegam lanço supostamente vil para expropriação dos bens do devedor (Lei n. 6.830/80, art. 20, parágrafo único, CPC, art. 747 e Súmula n. 46, do E. STJ). TST, SBDI-2, CC-309.351/96.2, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.501.

32) Considera-se abuso de poder e ilegalidade o ato da autoridade coatora que, reabrindo processo de execução extinto, altera as limitações e confrontações da área penhorada e já adjudicada em hasta pública, em verdadeira decisão teratológica, rendendo ensejo ao mandado de segurança pelos terceiros prejudicados. TST, SBDI, ROMS 396.936/97.7, *in* Rev. LTr 64-01/62 (janeiro de 2000).

33) Precatório judicial. Formação. Instrução Normativa n. 11/TST. A Instrução Normativa n. 11 desta Corte é expressa ao dispor que "os pagamentos devidos pelas Fazendas Públicas Federal, Estadual e Municipal e suas Autarquias e Fundações, em virtude de sentença judicial trabalhista, far-se-ão exclusivamente na ordem cronológica de apresentação dos precatórios e à conta dos respectivos créditos, na forma da lei" (item I)), sendo que "o precatório conterá, obrigatoriamente, cópias das seguintes peças além de outras que o Juiz entender necessárias ou que as partes indicarem: 1) petição inicial da demanda trabalhista; 2) decisão exeqüenda; 3) conta de liquidação; 4) decisão proferida sobre a conta de liquidação; 5) certidão de trânsito em julgado das decisões proferidas nos itens 2 e 4; 6) indicação da pessoa ou pessoas a quem deve ser paga a importância requisitada; 7) citação da entidade devedora; 8) procuração com poderes expressos para receber e dar quitação, no caso de pedido de pagamento a procurador; 9) manifestação do Representante legal da União atestando que o precatório está conforme os autos originais; 10) número da conta exclusiva, na qual deverão ser efetuados os depósitos; 11) inteiro teor do despacho que ordenou a formação do precatório" (item VI). Nesse contexto não há como se admitir que o precatório seja formado apenas com certidão circunstanciada dos atos processuais praticados ao longo do feito, que não tem o condão de substituir as peças acima elencadas, na medida em que somente por seu intermédio é que se poderá aferir eventuais inexatidões materiais e erros porventura existentes no cálculo do valor requisitado. Recurso ordinário provido. TST, pleno, ROAG 619.232/1999.4 *in* DJU de 4.5.2001, p. 352.

34) Execução trabalhista. Bens de família. Relatividade. Empregada doméstica. A proteção quanto à impenhorabilidade da residência e dos bens que a guarnecem, é relativa quando for exeqüente o próprio empregado que prestou serviços na residência do executado. TRT, 4ª Reg., 6ª T., AP 29.801/97-4, *in* Rev. LTr 64-01/90 (janeiro de 2000).

35) Por força do art. 769 da CLT, que possibilita a adoção supletiva de normas do processo civil, são compatíveis, com o processo trabalhista, os embargos à arrematação (art. 746 do CPC). TRT, 9ª Reg., 2ª T., AP 4.357/98, *in* Rev. LTr 63-10/1387 (outubro de 1999).

36) Decretação da falência da reclamada. Crédito trabalhista. Execução. Patrimônio particular dos sócios. O crédito trabalhista, de natureza privilegiada, consoante deflui da leitura do § 1º. do artigo 449, da CLT, deverá ser habilitado perante o Juízo Falimentar tendo em vista a sua indivisibilidade e o princípio "pars conditio creditorum", o qual coloca os créditos de mesma natureza em condições similares de satisfação a fim de que outros eventuais reclamantes possam participar proporcionalmente da divisão do produto obtido com a liquidação. Constatada a insuficiência de bens da massa, poderão os empregados buscar a satisfação de seus créditos trabalhistas no patrimônio dos sócios. TRT 2ª Reg. MS 02199/2001-0, Rel. João Carlos de Araújo, *in* Revista LTr 67-03/385.

Art. 889-A. Os recolhimentos das importâncias devidas, referentes às contribuições sociais, serão efetuados nas agências locais da Caixa Econômica Federal ou do Banco do Brasil S.A., por intermédio de documento de arrecadação da Previdência Social, dele se fazendo constar o número do processo.

§ 1º Sendo concedido parcelamento do débito previdenciário perante o INSS o devedor deverá juntar aos autos documento comprobatório do referido ajuste, ficando suspensa a execução da respectiva contribuição previdenciária até final e integral cumprimento do parcelamento.

§ 2º As Varas do Trabalho encaminharão ao órgão competente do INSS, mensalmente, cópias das guias pertinentes aos recolhimentos efetivados nos autos, salvo se outro prazo for estabelecido em regulamento.

NOTA

1) *Tem o artigo redação dada pela Lei n. 10.035, de 25.10.2000 (*in *DOU de 26.10.00, p. 1).*

2) *No caso de contribuições devidas ao INSS e resultantes de sentença prolatada por Juiz do Trabalho, permite-se ao Executado parcelar sua dívida. Juntado aos autos documento que comprove esse ajuste, suspende-se a execução dessa parcela do* quantum debeatur*. O resto da dívida do Executado, de natureza trabalhista, será exigido até final no processo de execução.*

3) *Mais um encargo foi criado para as Varas do Trabalho: enviar, mensalmente, cópias das guias pertinentes aos recolhimentos efetivados nos autos, a menos que ato regulamentar estabeleça outro prazo para o cumprimento dessa exigência. De notar-se que o* caput *do artigo em estudo estabelece que os recolhimentos das importâncias devidas ao INSS devem ser efetuados nos estabelecimentos de crédito que menciona. É fora de dúvida que estes últimos dão ciência ao INSS dos recebimentos que fazem.*

4) *V. Provimento n. 2/2002 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho determinando aos juízes que dêem ciência ao Executado do despacho liberatório do despacho judicial, com vistas aos prazos de recolhimento do imposto de renda decorrente de débitos judiciais.*

5) *O pagamento das contribuições previdenciárias pela microempresa e pela empresa de pequeno porte deverá ser feito na Justiça do Trabalho pela norma específica, caso seja o empregador optante pelo SIMPLES (Sistema Integrado de Pagamento e Impostos e Contribuições das Microempresas).*

JURISPRUDÊNCIA

1) Contribuições previdenciárias. Empresa optante pelo "simples". A cobrança da contribuição previdenciária da empresa que comprova nos autos ser optante pelo SIMPLES (Sistema Integrado de Pagamento e Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte) deve se processar nos termos da norma específica. TRT 20ª. Reg. AP 0851-2002-920-20-00-1, in Revista LTr 67-03/383.

SEÇÃO V

Da Execução por Prestações Sucessivas

Art. 890. A execução para pagamento de prestações sucessivas far-se-á com observância das normas constantes desta Seção, sem prejuízo das demais estabelecidas neste Capítulo.

Art. 891. Nas prestações sucessivas por tempo determinado, a execução pelo não pagamento de uma prestação compreenderá as que lhe sucederem.

Art. 892. Tratando-se de prestações sucessivas, por tempo indeterminado, a execução compreenderá inicialmente as prestações devidas até a data do ingresso na execução.

NOTA

1) *Consoante os artigos acima transcritos, a execução por prestações sucessivas abrange aquelas que foram estipuladas por tempo determinado e aquelas que o são por tempo indeterminado.*

O caso típico de prestações por tempo certo são aquelas derivadas de acordo em que o empregador se compromete a pagar seu débito em um número certo de prestações. Na espécie, o não-pagamento de uma prestação acarreta o imediato vencimento das demais. De conseqüência, a execução terá por objeto o valor da totalidade das prestações acordadas, isto é, as vencidas e as vincendas.

Quanto às prestações por tempo indeterminado, temos o caso mais comum da empresa condenada a pagar as diferenças salariais vencidas e vincendas. A execução terá por objeto as prestações exigíveis até a data do início do processo executivo. Continuando inadimplente o empregador, a cada prestação será feita a execução nos mesmos autos. Na hipótese, se o empregador alegar que a relação de emprego desapareceu, e provar esta circunstância, deve o juiz suspender o processo executivo.

2) *No processo de execução dos adicionais de insalubridade ou de periculosidade, é dado ao empregador provar que, a partir de determinada data, desapareceram os fatores que geravam a insalubridade ou tornavam o trabalho perigoso.*

CAPÍTULO VI

DOS RECURSOS

Art. 893. Das decisões são admissíveis os seguintes recursos:

I — embargos;

II — recurso ordinário;

III — recurso de revista;

IV — agravo.

§ 1º Os incidentes do processo serão resolvidos pelo próprio Juízo ou Tribunal, admitindo-se a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recurso da decisão definitiva.

§ 2º A interposição de recurso para o Supremo Tribunal Federal não prejudicará a execução do julgado.

NOTA

1) *No texto primitivo da CLT, o recurso de revista era qualificado de extraordinário. A fim de atender às disposições da Constituição de 1946, o legislador alterou o "caput" do art. 893, acima transcrito, para dizer que o recurso extraordinário passaria a denominar-se recurso de revista.*

Ver item 1 do artigo 770 com comentários à Lei n. 9.800, de 26.5.99, que autoriza a prática de atos processuais, dependentes de petição, mediante a utilização do sistema de transmissão de dados e imagens tipo fac-símile ou outro similar. À luz do parágrafo único do art. 518 do CPC ("Apresentada a resposta, é facultado ao Juiz o reexame dos pressupostos de admissibilidade do recurso"), é lícito ao juízo de admissibilidade reexaminar os pressupostos do recurso e reformar o despacho sobre seu seguimento, de ofício ou a pedido da parte.

2) *A palavra recurso, em sua fonte latina, significa voltar atrás; é uma tentativa de fazer o curso do processo voltar a um ponto já superado: a sentença. Recursos são atos processuais. Objetivam o reexame, total ou parcial, do pronunciamento do primeiro grau de jurisdição. Assegurado às partes o duplo grau de jurisdição, temos a certeza de que eventuais erros da decisão originária serão revistos por órgãos de maior autoridade na hierarquia judiciária. É certo que tais instrumentos acarretam certa demora na solução definitiva dos processos, mas a segurança da justiça, mediante o duplo grau de jurisdição, compensa plenamente a desvantagem.*

3) *No processo trabalhista, admitem-se os recursos reunidos no artigo em epígrafe. A aplicação subsidiária do CPC não amplia o que se contém no dispositivo em tela, dizem alguns. Outros, porém, sustentam o contrário e chegam a admitir o recurso adesivo no processo trabalhista (*Batalha, Lamarca, Coqueijo Costa, Giglio*).*

É este, também, o nosso pensamento.

4) *São subjetivos e objetivos os pressupostos ou condições de admissibilidade do recurso. Os primeiros, os subjetivos, dizem respeito à capacidade da pessoa que interpõe o recurso ou o recorrente.*

Vejamos as várias pessoas que têm essa capacidade: I) A parte legítima de um processo cuja sentença terminativa lhe foi desfavorável, total ou parcialmente. II) O terceiro interessado se demonstrar o nexo de interdependência entre o seu interesse de intervir e a relação jurídica submetida à apreciação judicial. III) O presidente do Tribunal e o Ministério Público do Trabalho, das sentenças proferidas em revisão de sentença normativa (art. 898, desta Consolidação). IV) A Procuradoria da Justiça do Trabalho e os representantes legais dos menores, nas hipóteses previstas no art. 793, da Consolidação. V) O juiz "ex officio": quando as sentenças forem desfavoráveis à União e autarquias federais nas reclamações trabalhistas de valor superior a 100 Obrigações Reajustáveis do Tesouro Nacional (art. 2º, da Lei n. 6.825, de 22 de setembro de 1980); quando, em ações de qualquer valor, a sentença for desfavorável total ou parcialmente aos Estados, Territórios, Municípios, autarquias ou fundações de Direito Público estaduais ou municipais, que não explorem atividades econômicas (art. 1º, do Dec.-lei n. 779, de 21.8.69). De notar que o Código de Processo Civil, de 1973, no seu art. 475, inc. II, dispõe estar sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito senão depois de confirmada pelo tribunal, a sentença proferida contra a União, o Estado e o Município. Como é menos abrangente que o art. 1º do Dec.-lei n. 779, pois deixou de fora as autarquias e fundações de direito público estaduais ou municipais, entendemos que, neste ponto, o Dec.-lei n. 779 conserva sua eficácia.

É, também, requisito de natureza subjetiva para admissibilidade recursal a competência do órgão jurisdicional em razão do lugar, da matéria, da pessoa e funcional.

Pressupostos objetivos são de ordem procedimental: permissibilidade legal, isto é, que o recurso seja previsto em lei para a situação submetida a julgamento; observância do prazo para o recurso (art. 6º, da Lei n. 5.584) que é de oito dias; depósito prévio para garantia do Juízo (art. 899, §§ 1º e 2º); pagamento das custas processuais até cinco dias após a interposição do recurso.

Diz-se prematura a interposição do recurso quando desatende às prescrições da CLT e, subsidiariamente, do art. 506 do CPC, ou seja, antes da leitura da sentença em audiência ou da intimação das partes, quando a sentença não for proferida em audiência e da publicação da súmula do acórdão em órgão oficial.

5) DO RECURSO ADESIVO NO PROCESSO TRABALHISTA

Nosso velho Código de Processo Civil de 1939 desconhecia o recurso adesivo, isto é, aquele que adere ao recurso principal e lhe fica subordinado.

O Código em vigor, de 1973, foi buscá-lo na ZPO alemã, §§ 521 a 523 e 566; no direito italiano — "impugnazione incidentale"; na França — "appel incident" e, em Portugal — "recurso subordinado".

Há quem afirme a impropriedade dessa denominação estribando-se no direito canônico, que usa a palavra "adhaerere" para indicar a intervenção em apoio do apelante. Outros, como Luís Antonio de Andrade, *verberam esse "nomen juris" porque a parte não adere a impugnação do adversário; ao contrário, contrapõe-se a ela.*

De qualquer modo, está consagrada entre nós a expressão "recurso adesivo", que tem, como pressuposto necessário, a sucumbência recíproca.

Enfim, o recurso adesivo proporciona à parte, que se conformara com a sucumbência parcial, a oportunidade de recorrer dentro do prazo de oito dias, a contar da publicação do despacho que admitiu o apelo da outra parte.

Pelo Enunciado n. 283, o TST admite o recurso adesivo no processo do trabalho e diz ser ele cabível no recurso ordinário, na revista, nos embargos para o Pleno e no agravo de petição, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.

No que nos toca, parece-nos inquestionável que o recurso adesivo é, de fato, um recurso. Basta atentar para o conteúdo do art. 500 do CPC para verificar-se que outra não pode ser a conclusão. Nesse preceito é dito que o recurso adesivo há-de atender a todas as exigências legais atinentes aos recursos reunidos no art. 496 da lei do processo comum. Já neste ponto se verifica um traço comum às figuras mencionadas — recursos comum e adesivo.

Parece-nos oportuno recordar as regras da admissibilidade do recurso adesivo.

A condição "sine qua" é a sentença ser desfavorável a ambos os litigantes. Essa sentença sempre há-de ser aquela que põe termo ao processo ou acórdão da instância mais elevada que a reformou.

O prazo de oito dias (fixado pela súmula) é contado a partir da data da publicação do despacho que recebeu o recurso principal.

Não será conhecido se houver desistência do recurso principal ou se for declarado inadmissível ou deserto (inciso III do art. 500 do CPC).

Aplicam-se, ao recurso adesivo, as mesmas regras do recurso independente, no que tange às condições de admissibilidade, preparo e julgamento no Tribunal Superior.

É silente o CPC sobre a necessidade ou não de o recurso adesivo ser contra-arrazoado. Somos pela afirmativa em obediência ao princípio do contraditório. "In casu", fiel ao princípio de paridade de tratamento das partes, o prazo também há-de ser de oito dias.

Se o Ministério Público atua, no processo, como parte, pode recorrer adesivamente; como fiscal da lei, não.

Se a sentença julgar improcedentes a ação e a reconvenção, é cabível o recurso por via adesiva.

Não veda a lei a interposição antecipada do recurso adesivo, devendo ser expressa manifestação do recorrente de que deve ser aceito na hipótese de a outra parte apresentar recurso independente. Sem essa manifestação, o recurso será havido como principal.

6) *De conformidade com o disposto no art. 499, do CPC, o recurso pode ser interposto por terceiro prejudicado que "consiga demonstrar o nexo de interdependência entre o seu interesse de intervir e a relação jurídica submetida à apreciação judicial". Se algum interesse jurídico ligado à reclamação foi afetado pela sentença, teremos configurado o prejuízo do terceiro. Como se vê, não é qualquer interesse que justifica a intervenção de um terceiro no processo, em grau de recurso.*

7) *É lícito ao recorrente, a qualquer tempo, desistir do recurso, sem que, para tanto, necessite da prévia anuência do recorrido ou mesmo dos litisconsortes (v. art. 501, do CPC). É dado, também, à parte renunciar ao direito de recorrer e independentemente da anuência do outro litigante (arts. 502 e 503, do CPC). Na renúncia, não se chega a interpor o recurso porque a parte deixa esgotar-se — "in albis" — o prazo recursal; porque fez uma declaração de que não pretende recorrer e, finalmente, porque pratica ato que não deixa margem a qualquer dúvida quanto à sua disposição de aceitar a sentença. Na desistência há a interposição de recurso; na renúncia, não.*

8) *Pela via recursal, a sentença pode ser impugnada no todo ou em parte (art. 505, do CPC). O novo CPC não reproduziu o que constava do art. 811, do Código de 1930: haveria presunção de impugnação total da sentença quando a parte não especificasse o ponto de que estava recorrendo. Agora, as partes da sentença que não forem, expressamente, atacadas pelo recurso formarão coisa julgada.*

9) *A Consolidação não contém regras específicas para a contagem do prazo destinado aos recursos. Por isso, temos de socorrer-nos do art. 506, do CPC, que, nesse particular, é mais minucioso e seguro que o de 1939. Alinha três hipóteses de início de contagem do prazo: da leitura da sentença em audiência; da intimação às partes, quando a sentença não for proferida em audiência, e da publicação da súmula do acórdão no órgão oficial. Se as partes foram intimadas para a audiência em que fará a leitura da sentença, é a partir daí que se conta o prazo recursal. Tanto faz que as partes estejam presentes ou não. O importante é que tenham sido intimadas, adequadamente, para o ato. Não concordamos, conseqüentemente, com a Súmula n. 37, do TST: "O prazo para recurso da parte que não comparece à audiência de julgamento, apesar de cientificada, conta-se da intimação da sentença".*

10) *Diz o art. 507, do CPC, que, "se durante o prazo para a interposição do recurso, sobrevier o falecimento da parte ou de seu advogado, ou ocorrer motivo de força maior que suspenda o curso do processo, será tal prazo restituído em proveito da parte, do herdeiro ou do sucessor, contra quem começará a correr novamente depois da intimação". Um dos eventos mencionados no dispositivo, para produzir a sustação do processo, tem de acontecer durante o prazo. É mister a habilitação do herdeiro ou do sucessor para que recomece o prazo. O prazo que é restituído, depois da intimação, é por inteiro. Lê-se, no dispositivo mencionado, que o prazo começará a correr novamente, o que significa dizer que começará outra vez.*

10.1) *O art. 8º da Lei n. 8.542, de 23.12.92, fixou os novos valores dos depósitos recursais.*

11) *O art. 509, do CPC, ocupa-se do litisconsórcio unitário, hipótese em que a relação jurídica tem de ser apreciada uniformemente. Quando um litisconsorte interpõe recurso, todos os outros são beneficiados, salvo na hipótese de seus interesses serem diferenciados.*

Em se tratando de solidariedade passiva, o recurso interposto por um devedor aproveitará aos demais, quando as defesas opostas ao credor lhes forem comuns.

Todavia, nesta última hipótese, se o devedor solidário, com interesse coincidente com as demais compartes, desejar recorrer, terá de fazer o depósito recursal, a menos que a soma dos depósitos supere o valor da condenação.

12) *As Fazendas Federal, Estadual, Municipal e respectivas entidades de administração direta estão dispensadas do pagamento das custas relativas ao preparo do recurso, "ex vi" do disposto no art. 511, do CPC, extensivo ao processo trabalhista. Sempre é bom recordar que, de conformidade com o Dec.-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967, a administração indireta compreende as autarquias, as empresas públicas e as sociedades de economia mista. Quando a outra parte for sucumbente, terá ela de pagar tais despesas; se a sucumbência for da Fazenda ou de entidade de administração indireta, terá de reembolsar a parte adversa da despesa feita.*

13) *O julgamento de segundo grau só substitui a sentença ou a decisão recorrida no que tiver sido objeto de recurso (art. 512, do CPC). O que não consta do recurso é "res judicata", sendo vedado ao Tribunal reexaminá-lo. O citado preceito do nosso CPC é calcado no art. 350 do CPC italiano. De observar, por oportuno, que o acórdão não revoga a sentença. É sua substituição por anulação ou ratificação.*

14) *V. Lei n. 8.038, de 28 de maio de 1990, dispondo sobre normas procedimentais para os processos de competência do STJ e STF: reclamação, intervenção federal, mandado de injunção, "habeas data", recurso extraordinário e recurso especial.*

15) *Tem a norma processual aplicação imediata (v. art. 1.211, do CPC). Em razão desse princípio, o recurso e seu prazo são aqueles constantes da lei do tempo. Se, porém, a lei nova estabelecer prazo menor e estiver em curso o prazo mais dilatado da lei anterior, é esta que prevalece.*

16) *A propósito da correição, ver notas aos arts. 682, item 5; 709; itens 2 e 4 e 893 itens 16 e 24.*

17) *De ordinário, não se admite a cumulatividade de recursos no processo trabalhista, sobretudo a dos embargos, para o Tribunal Superior do Trabalho e o recurso extraordinário, para o Supremo Tribunal Federal.*

18) *O § 1º, do artigo acima transcrito, deixa bem claro que, no processo trabalhista, são irrecorríveis as decisões interlocutórias, isto é, aquelas que não apreciam o mérito ou não são terminativas do feito.*

19) *O art. 244, do CPC, aplicável ao processo trabalhista, admite variabilidade dos recursos, desde que ela se concretize no curso do respectivo prazo. De feito, se a lei não prescrever determinada forma, com cominação de nulidade, pode o juiz considerar válido o ato "se, realizado de outro modo, lhe alcançar a finalidade".*

Fungibilidade recursal, isto é, a substituição do recurso interposto por outro, não figura no CPC nem nesta CLT. É ela admitida, porém, quando presentes três pré-requisitos: a) dúvida quanto à espécie de recurso a ser apresentado; b) falta de erro grosseiro; e c) tempestividade do recurso.

No processo do trabalho, a fungibilidade deve ser aceita com mais tolerância, sobretudo quando as partes exercem o "jus postulandi".

20) *Já observamos, na nota 4 deste artigo, que o Dec.-lei n. 779, de 21 de agosto de 1969, combinado com o art. 475 do CPC, obriga o recurso "ex officio" das decisões que, total ou parcialmente, sejam contrárias à União, aos Estados e aos Municípios, bem como às autarquias e fundações de direito público criadas pelos últimos. No caso da União, é imprescindível atentar para as restrições da Lei n. 6.825, de 22 de setembro de 1980.*

21) *Mandato tácito ou "apud acta" dá ao advogado o direito de interpor recurso.*

Consoante o § 1º, do art. 5º da Lei n. 8.906/94 (Estatuto da Advocacia) "o advogado, afirmando urgência, pode atuar sem procuração, obrigando-se a apresentá-la no prazo de 15 dias, prorrogável por igual período". Vencido esse prazo sem que se faça a juntada aos autos do instrumento procuratório, serão nulos todos os atos praticados pelo profissional do direito.

22) *Entendemos que das decisões que ordenam o arquivamento dos autos ou reconhecem a ilegitimidade da parte cabe recurso ordinário. Há, nos exemplos, terminação do feito.*

23) *Dois são os efeitos que os recursos podem produzir: o devolutivo e o suspensivo. No primeiro caso, há, apenas, a entrega ao Tribunal "ad quem" da aprecia-ção da matéria; no segundo, é sobrestado o processo e impedida a execução da sentença, ainda que provisória. A Consolidação, a propósito dos efeitos do recurso, é por demais lacunosa. Não diz, de forma expressa, com que efeito deve ser recebido este ou aquele recurso. No art. 899 diz que os recursos serão recebidos sempre com efeito devolutivo, ressalvadas as exceções previstas na lei. Estas exceções são duas: uma para o recurso de revista e outra para o agravo de petição. A autoridade recorrida terá de dizer com que efeito recebe o recurso.*

24) *A correição parcial é regulada, de maneira mais ou menos uniforme, nos Regimentos Internos dos Tribunais Regionais: é pedida, por petição, ao presidente do Tribunal Regional do Trabalho, quando se tratar de irregularidade imputada à Vara do Trabalho; o presidente dá prazo de 48 horas à Vara para prestar informações; o presidente do Tribunal julga a correição e envia cópia de sua decisão ao juiz do trabalho. No TST, temos o Regimento Interno da Corregedoria da Justiça do Trabalho (Resolução Administrativa n. 75 do TST, de 17.8.94), dispondo que o pedido de correições parciais em autos — para corrigir erros e abusos contra a boa ordem processual e que importem atentado contra fórmulas legais de processo e inexistindo recurso específico — será feito no prazo de cinco dias a partir da publicação do ato ou despacho no órgão oficial ou de sua ciência inequívoca pela parte. Das decisões do Corregedor cabe agravo regimental para o Pleno do TST.*

Não é a correição um recurso, mas mera medida administrativa. Escatologicamente, sobreviveu após o CPC/73, o qual admite o agravo de instrumento em todas as situações consideradas danosas à parte. No

CPC de 1939, era esse agravo admitido nas hipóteses previstas em lei.

25) *O problema da "reformatio in pejus", na Justiça do Trabalho, tem solução já consagrada pela jurisprudência: O Tribunal "ad quem" não agrava a situação do recorrente, se a parte adversa não recorreu.*

26) *Aplica-se ao processo trabalhista a norma do art. 475, inc. II, do CPC: Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, não produzindo efeito, senão depois de confirmada pelo Tribunal, a sentença proferida contra a União, o Estado, Município e suas autarquias e fundações públicas. Se o juiz não enviar os autos ao Tribunal, poderá o presidente deste avocá-los. Em se tratando da União ou de suas autarquias, há as limitações decorrentes da Lei n. 6.825, de 22 de setembro de 1980. São dispensados de preparo os recursos interpostos pelo Ministério Público, pela União, pelos Estados e Municípios e respectivas autarquias e pelos que gozam de isenção legal (parágrafo único do art. 511 do CPC).*

27) *Os Tribunais Regionais do Trabalho devem, obrigatoriamente, uniformizar sua jurisprudência. É o que determina o art. 896 desta Consolidação, com redação dada pela Lei n. 9.756, de 17.12.98.*

28) *Reza o art. 102 da Constituição Federal, inciso III, que "compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe: I — "omissis"; III — julgar, mediante recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância quando a decisão recorrida: a) contrariar dispositivo desta Constituição; b) declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal; c) julgar válida lei ou ato de governo local contestado em face desta Constituição".*

Esse mesmo dispositivo da Lei Maior, em seu parágrafo único, diz que a "argüição de descumprimento de preceito fundamental decorrente desta Constituição será apreciada pelo Supremo Tribunal Federal, na forma da lei".

29) *Os arts. 541 a 546 do CPC, com a redação dada pela Lei n. 8.950, de 13.12.94, regulam o recurso extraordinário para o STF e o recurso especial para o STJ.*

É o STF o órgão uniformizador da jurisprudência dos demais tribunais do País. Das mais transcendentais as suas atribuições.

O recurso extraordinário foi instituído com o propósito de assegurar o primado da Constituição e a unidade da jurisprudência do Distrito Federal.

É de 15 dias o prazo para que esse recurso seja interposto perante o Presidente do Tribunal recorrido.

Faz-se sua apresentação em petição distinta, cujo conteúdo será o seguinte: exposição do fato e do direito; a demonstração do cabimento do recurso interposto; as razões do pedido de reforma da decisão recorrida.

Consoante o art. 102, inciso III, da CF, é cabível o recurso extraordinário nas causas decididas em única ou última instância quando a decisão recorrida contrariar dispositivo constitucional; declarar a inconstitucionalidade de tratado ou lei federal ou julgar válida lei ou ato de governo local contestado em face da Constituição.

Depois de recebida a petição, abrir-se-á prazo de 15 dias para o recorrido apresentar suas contrarazões. Em seguida, serão os autos conclusos para admissão ou não do recurso. É o recurso recebido com efeito devolutivo. Esta a regra. Não é comum, mas previsível a concessão de efeito suspensivo, pela via cautelar, desde que perfeitamente demonstrados o "fumus boni juris" *e o* "periculum in mora".

Despacho denegatório do recurso em tela é agravável por instrumento para o Supremo Tribunal Federal. O agravo terá de ser instruído com as peças indicadas no parágrafo único do artigo 523 do CPC e, ainda, com o acórdão recorrido, a petição de interposição do recurso e as contra-razões, se houver (art. 28 da Lei n. 8.038, de 28.5.90).

Da decisão do relator que negar seguimento ou provimento ao agravo de instrumento, cabe agravo para o órgão julgador no prazo de cinco dias.

30) *Não se admite recurso extraordinário de decisão de Turma da Seção Especializada de Dissídios Individuais do TST. Deve o recorrente esgotar a via recursal nos termos desta Consolidação e do Regimento do TST. Reza o art. 517, do CPC: "As questões de fato, não propostas no Juízo inferior, poderão ser suscitadas na apelação (recurso ordinário do processo trabalhista), se a parte provar que deixou de fazê-lo por motivo de força maior". Como força maior, também, se considera o justo impedimento.*

Tem o Supremo Tribunal decidido que o prequestionamento de matéria constitucional é admitido até o recurso de revista. Ocioso dizer que sem esse prequestionamento, cessa a admissibilidade do apelo extremo.

31) *À luz do disposto no art. 519 do CPC, se o recorrente provar justo impedimento, o Juiz deve relevar a pena de deserção, fixando-lhe prazo para efetuar o preparo. A decisão favorável ao recorrente é irrecorrível, cabendo à instância superior apreciar sua legitimidade. Entendemos que recurso oferecido no último dia do prazo legal e em havendo a impossibilidade de proceder-se ao preparo, caracteriza-se o justo impedimento. Pensar-se contrariamente é encurtar o prazo recursal.*

32) *Dispõe o art. 2º, da Lei n. 6.825, de 22 de setembro de 1980, que não estão sujeitas ao recurso de ofício as sentenças desfavoráveis à União e autarquias federais, nas reclamações trabalhistas movidas contra essas entidades de valor igual ou inferior a 100 Obrigações Reajustáveis do Tesouro Nacional. É uma derrogação do que se contém no art. 475, do Código de Processo Civil, que assegura o duplo grau de jurisdição nos feitos em que a União, Estados e Municípios sejam partes. Para o efeito daquela lei, a Obrigação Reajustável terá o valor do dia do ajuizamento da causa e não o seu valor nominal.*

33) *Dispõe o art. 397, do CPC, ser "lícito às partes, em qualquer tempo, juntar aos autos documentos novos, quando destinados a fazer prova de fatos ocorridos depois dos articulados, ou para contrapô-los aos que foram produzidos nos autos". O princípio da lealdade processual tem de ser cumprido rigorosamente. Há os momentos bem definidos para que cada parte — autor e réu — ofereça seus documentos. O preceito acima referido autoriza a juntada aos autos, em qualquer tempo, de novos documentos, quando tiverem por finalidade provar fato ocorrido depois dos articulados ou para anular a prova produzida pelo adversário. No processo trabalhista, admite-se a juntada de novos documentos na fase recursal quando provado o*

justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença (Enunciado n. 8, do TST).

34) *A Lei n. 8.038, de 28.5.90, institui normas procedimentais para os processos que especifica, perante o Superior Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal. Reza seu art. 13: "Para preservar a competência do Tribunal ou garantir a autoridade das suas decisões, caberá reclamação da parte interessada ou do Ministério Público. Parágrafo único. A reclamação dirigida ao Presidente do Tribunal, instruída com prova documental, será autuada e distribuída ao relator da causa principal, sempre que possível". Tem o relator a faculdade legal de, para evitar dano irreparável, ordenar a suspensão do processo ou do ato impugnado. Se julgada procedente a reclamação pelo Tribunal, é cassada a decisão exorbitante de seu julgado ou determinada medida adequada à preservação de sua competência (art. 17).*

A CLT não faz alusão ao instituto da reclamação. É ele regulado pelo regimento interno dos Tribunais Regionais e Superior do Trabalho.

35) *O Pleno do TST, pela Resolução n. 101, de 5.10.2000 (*in *DJU de 3.11.00, p. 1), aprovou a Instrução Normativa n. 17, estabelecendo que se aplica, ao processo do trabalho, o* caput *do art. 557 do CPC, com redação dada pela Lei n. 9.756, de 17.12.98: "o relator negará seguimento a recurso manifestamente inadmissível, improcedente, prejudicado ou em confronto com súmula ou com jurisprudência dominante do respectivo tribunal, do Supremo Tribunal Federal ou de Tribunal Superior." A sobredita Instrução n. 17 ressalva, acertadamente, os recursos de revista, embargos e agravo de instrumento que permanecem sob a regência do § 5º do art. 896 da CLT.*

36) *O § 2º do artigo em epígrafe, em tom imperativo, dispõe que o recurso extraordinário não interrompe a execução. Estava o preceito afinado com o CPC de 1939. Discute-se, ainda, se essa norma consolidada perdeu eficácia com a superveniência das Leis ns. 8.038/90 e 8.950/94 que deram, ao § 2º, do art. 542 do CPC/73 a seguinte redação: "os recursos extraordinário e especial serão recebidos no efeito devolutivo". A despeito dessa controvérsia, prevalece nos Tribunais do Trabalho o entendimento de que, em sendo recebido o recurso com efeito devolutivo, a execução há de ser provisória, eis que a sentença guerreada pode ser modificada na instância superior. Tanto mais que o CPC/73, no art. 587, estabeleceu a regra geral — também incidente na execução trabalhista — de que esta só é definitiva quando a sentença tiver transitado em julgado. Em abono dessa tese vem o art. 899 desta CLT: a devolutividade do recurso só admite execução até a penhora.*

37) *De conformidade com o disposto no art. 274 do Regimento Interno do TST, de 1996, a Reclamação é medida destinada à preservação da competência do Tribunal ou a garantir a autoridade de suas decisões. Deve ser dirigida ao Presidente do Tribunal e instruída com prova documental. Sempre que possível, distribuída ao relator da causa principal. Julgada procedente a Reclamação, o Órgão Especial cassará a decisão exorbitante do seu julgado ou determinará medida adequada à preservação de sua competência.*

38) *Sem a comprovação de o recurso ter sido admitido no Tribunal de origem, não se há de falar em concessão de medida cautelar atribuindo-lhe efeito suspensivo.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 164, do TST — Procuração. Juntada — O não-cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei n. 8.906, de 04.07.1994 e do art. 37, parágrafo único, do Código de Processo Civil importa o não-conhecimento de recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

1.1) Enunciado n. 283, do TST — Recurso Adesivo. Pertinência no Processo do Trabalho. Correlação de Matérias. Revisão do Enunciado n. 196. O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho, onde cabe, no prazo de 8 dias, nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.

2) Enunciado n. 214, do TST — Decisão interlocutória. Irrecorribilidade — Na Justiça do Trabalho, as decisões interlocutórias somente ensejam recurso imediato quando suscetíveis de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal ou na hipótese de acolhimento de exceção de incompetência, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante disposto no art. 799, § 2º, da CLT (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3) Enunciado n. 8, do TST — A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

4) Enunciado n. 38, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Para a comprovação da divergência justificadora do recurso é necessário que o recorrente junte certidão, ou documento equivalente, do acórdão paradigma ou faça transcrição do trecho pertinente à hipótese, indicando sua origem e esclarecendo a fonte da publicação, isto é, órgão oficial ou repertório idôneo de jurisprudência.

5) Enunciado n. 53, do TST — O prazo para pagamento das custas, no caso de recurso, é contado da intimação do cálculo.

5.1) Enunciado n. 192, do TST — Ação rescisória. Competência.

I — Se não houver o conhecimento de recurso de revista ou de embargos, a competência para julgar ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho, ressalvado o disposto no item II.

II — Acórdão rescindendo do Tribunal Superior do Trabalho que não conhece de recurso de embargos ou de revista, analisando argüição de violação de dispositivo de lei material ou decidindo em consonância com enunciado de direito material ou com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da Seção de Dissídios Individuais (Enunciado n. 333), examina o mérito da causa, cabendo ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

6) Súmula n. 228, do STF (v. art. 893, § 2º, da CLT) — Não é provisória a execução na pendência de recurso extraordinário ou de agravo destinado a fazê-lo admitir.

Nota: Esta Súmula perdeu eficácia com a nova redação do art. 542 do CPC, dada pela Lei n. 8.950/94. Agora, pendente de recurso extraordinário, admite-se execução provisória.

7) Súmula n. 267, do STF — Não cabe mandado de segurança contra ato judicial passível de recurso ou correição.

8) Súmula n. 279, do STF — Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário.

9) Súmula n. 282, do STF — É inadmissível o recurso extraordinário quando não ventilada, na decisão recorrida, a questão federal suscitada.

Nota: A Súmula alude ao caso de a "quaestio juris" não ter sido apreciada na sentença recorrida por falta de embargos declaratórios. Na espécie, não houve prequestionamento.

10) Súmula n. 288, do STF (v. CPC, arts. 456 e 544, parágrafo único) — Nega-se provimento a agravo para subida de recurso extraordinário, quando faltar no traslado o despacho agravado, a decisão recorrida, a petição de recurso extraordinário ou qualquer peça essencial à compreensão da controvérsia.

11) Súmula n. 317, do STF — São improcedentes os embargos declaratórios, quando não pedida a declaração do julgado anterior, em que se verificou a omissão.

12) Súmula n. 354, do STF (CPC, arts. 505, 515 e 530) — Em caso de embargos infringentes parciais, é definitiva a parte da decisão embargada em que não houve divergência na votação.

13) Súmula n. 356, do STF — O ponto omisso da decisão, sobre o qual não foram opostos embargos declaratórios, não pode ser objeto de recurso extraordinário, por faltar o requisito de prequestionamento.

14) Súmula n. 505, do STF — Salvo quando contrariarem a Constituição, não cabe recurso para o Supremo Tribunal Federal de quaisquer decisões da Justiça do Trabalho, inclusive dos presidentes dos seus Tribunais.

14.1) Se a decisão contiver partes autônomas, a admissão parcial, pelo Presidente do Tribunal *a quo*, de recurso extraordinário que, sobre qualquer delas se manifestar, não limitará a apreciação de todas pelo Supremo Tribunal Federal independentemente de interposição de agravo de instrumento. Súmula n. 528 do STF.

Nota: Tem o STJ entendido que a súmula se aplica ao recurso especial.

15) Enunciado n. 296, do TST — Recurso. Divergência jurisprudencial. Especificidade. A divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram.

16) Enunciado n. 297, do TST — Prequestionamento. Oportunidade. Configuração.

1. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

2. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

3. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

16.1) Precedente Jurisprudencial n. 118, do TST — Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como pré-questionado este. Inteligência do Enunciado n. 297. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

16.2) Precedente Jurisprudencial n. 119, do TST — Pré-questionamento inexigível. Violação nascida na própria decisão recorrida. Enunciado n. 297 — inaplicável. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

17) Recurso ordinário em mandado de segurança. Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança, cabe recurso ordinário, no prazo de oito dias, para o Tribunal Superior do Trabalho, correspondendo igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade. Enunciado n. 201, do TST.

18) Mandato tácito. Caracterização. O comparecimento do advogado à audiência, juntamente com a parte (reclamante, reclamado ou preposto deste), caracteriza o mandato tácito, suficiente para ter-se por regular a representação quando da interposição de recurso. TST, 3ª T., RR-100.290/93.2, *in* DJU 17.2.95, p. 2.980.

19) Remessa de ofício. Abrangência do julgamento. Inexistindo recurso voluntário, o Regional pode, no julgamento da remessa oficial, alterar a decisão da Junta. Em face do privilégio concedido às entidades de direito público, tornando obrigatório o reexame, pelo Tribunal, da decisão que lhe foi adversa, a inexistência do recurso voluntário não restringe o julgamento das questões em julgamento. TST, 4ª T., RR 84.836/93.5, *in* DJU 10.6.94, p. 14.970.

20) A aplicabilidade do princípio da fungibilidade limita-se aos casos de dúvida fundada quanto ao recurso cabível. Interposto recurso de revista contra acórdão que julgou mandado de segurança, com remissão expressa ao art.896 da CLT como fundamento da pretensão recursal, afigura-se erro grosseiro insusceptível de justificar o seu recebimento como recurso ordinário. TST, SBDI2 ROMS 571.184/1999.3 *in* DJU de 5.5.2000, p. 391.

21) A medida cautelar tem como escopo a instrumentalidade de outro processo, assegurando o resultado útil de um provimento jurisdicional definitivo proferido na ação principal. Como ela não atua como um fim em si mesmo e não traz a finalidade declaratória da existência ou inexistência de um direito, não pode ter natureza satisfativa. TST, 4ª Reg., 2ª T., RO-93017614-6, *in* DOE 30.5.94.

22) Recurso manifestamente infundado. Abuso do direito de recorrer. Imposição de multa à parte recorrente (CPC 557, § 2º, na redação dada pela Lei n. 9.756/98). Prévio depósito do valor da multa como requisito de admissibilidade de novos recursos. Valor da multa não depositado. Embargos de declaração não conhecidos. STF, 2ª T., ED em Ag. Reg. em Agr. de Inst. 240.824-5, *in* DJU de 3.3.00, p. 75).

23) 1 — Em contra-razões de recurso é inviável levantar-se questões preliminares por não ensejar à parte adversária o contraditório. 2 — As questões suscitadas em Recurso Ordinário, apreciadas e julgadas sem omissões não induzem em nulidade do julgado. 3 — A fim de que o Recurso de Revista possa ser admitido, é imprescindível que satisfaça os pressupostos legais em relação ao seu enquadramento nas alíneas do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. Incidência dos Enunciados ns. 221 e 296 do Tribunal Superior do Trabalho. Não conheço da Revista. TST, 1ª T., RR-138.391/94.3, *in* DJU 10.8.95, p. 23762. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

24) Constitucional Trabalhista. Incompetência absoluta. Prequestionamento. O prequestionamento da matéria constitucional, para o extraordinário trabalhista, tem no Recurso de Revista a sua derradeira oportunidade, ainda que se cuide de argüição de incompetência absoluta. Precedentes. STF, 2ª T., Ag. AI 141.200-4, *in* DJU 4.2.94, p. 885.

25) Embargos de declaração. Omissão no julgado alusiva à irregularidade de representação. A reforma do julgado, pela via dos embargos declaratórios, decorre da natureza da omissão suprida no julgamento. Se esta influi no resultado do julgamento, não há como deixar de atribuir o efeito modificativo ao remédio processual utilizado pela parte, em nome dos princípios da celeridade e economia processuais. TST, Pleno, E-RR-7.368/85, *in* DJU de 15.2.89, p. 18.369.

26) Deserção. Intimação para pagamento das custas. À parte sucumbente cumpre saldar as despesas do Erário com o processo que se consubstancia no valor das custas. Sendo pré-requisito para interposição de recursos o pagamento das custas, o recorrente deve providenciá-lo e, o teor do § 4º do art. 789 c/c. o Enunciado n. 25/TST, fazê-lo independentemente de intimação. Agravo não provido. TST, 5ª T., AG-AI-68.094/ 93.9, *in* DJU 1.7.94, p. 17.804.

27) Juízo de admissibilidade e Recurso Ordinário em Mandado de Segurança. 1. Havendo norma regimental prevendo recurso específico contra despacho que indefere, liminarmente, mandado de segurança, o uso inoportuno do recurso ordinário confere ao Presidente do TRT, no exercício do juízo de admissibilidade, a competência para obstá-lo, indicando, expressamente, o artigo do regimento interno que dá amparo ao ato denegatório. TST, SDI, E-RR 4918, *in* DJU 5.6.92, p. 8.492.

28) A multa prevista no art. 557, § 2º do CPC, é faculdade conferida ao Juiz que, verificando o intuito na protelação do feito, poderá dela se utilizar. No caso a interposição do agravo não se justificava, porque o despacho que negou seguimento do recurso de revista, o fez com fundamento no Enunciado n. 333/TST, porque a decisão do Tribunal Regional, quanto aos temas adicional de insalubridade e adicional de transferência, estava de acordo com a jurisprudência reiterada desta Corte. TST, SBDI1, E-RR 401.898/1997.7, *in* DJU de 24.5.02, p. 309.

29) Constitucional. Processual civil e trabalhista. Recurso extraordinário. Decisão de TRT. Agravo de instrumento. I — O recurso extraordinário interposto de acórdão do TRT da 3ª Região, que negou provimento a agravo de instrumento apresentado contra decisão do Juiz Presidente da JCJ da Itajubá, que negou seguimento a agravo de petição, não foi admitido. Dessa última decisão foi interposto agravo de instrumento para o Supremo Tribunal Federal. Cabível ou não o recurso extraordinário, não poderia o Reclamado deixar de encaminhar o agravo à Corte Suprema, dado que somente a esta cabe apreciá-lo e julgá-lo. Tendo sido interceptada a sua remessa ao STF, houve usurpação da competência desta Corte. II — Reclamação julgada procedente. STJ, Pleno, Reclamação 499-4, *in* DJU 31.3.95, p. 7.772.

30) As razões recursais devem ser inteligíveis para que o julgador possa, com clareza, saber o que o recorrente pretende e quais os fundamentos pelos quais deva ser alterada a decisão recorrida. Se assim não o faz, inviabiliza o contraditório, impossibilitando qualquer reexame. É como se não houvesse razões recursais, não devendo o recurso ser conhecido. TRT, 10ª Reg., 1ª T., RO 2.771/98, *in* Rev. LTr 64-01/78 (janeiro de 2000).

31) Autarquia Estadual. CEE. Decreto-lei n. 779/69. Exploração de atividade econômica. Deserção. 1 — Embora criada sob a denominação de autarquia estadual, a Caixa Econômica Estadual exerce extensa atividade econômica, equiparando-se a estabelecimento de crédito, o que a exclui dos benefícios previstos no Decreto-lei n. 779/69. 2 — Agravo de instrumento em recurso ordinário a que se nega provimento com ressalva do ponto de vista pessoal do Relator em face da jurisprudência uniformizadora da SDI. TST, SDI, AI-RO-72.966/93.3, *in* DJU 7.10.94, p. 26.953.

32) Duplo grau de jurisdição. Alcance. O art. 475, II do CPC e o inciso V do art. 1º do Dec.-lei n. 779/69 são compatíveis, pois este último apenas amplia o duplo grau de jurisdição, para que o reexame obrigatório alcance as autarquias e fundações de direito público, que não exploram atividade econômica. Revista conhecida e provida. TST, 2ª T., RR- 195.113/95.7, *in* DJU de 30.5.97, p. 23.537.

33) Cabe à lei ordinária estabelecer as normas processuais relativas à admissibilidade dos recursos e aos Tribunais revelar, por sua jurisprudência, o seu entendimento acerca destas normas. O advento da Lei n. 7.701/88 não tornou inaplicável o Enunciado n. 195/TST TST. SDI, AG-E-AG-RR-88.094/93.7, *in* DJU 17.2.95, p. 2.919. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 121/03).*

34) Juntada de documento. A juntada de documento na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir o fato posterior à sentença. Revista conhecida e provida. TST, 3ª T., RR-73.526/ 93.2, *in* DJU 5.5.95, p. 12.165.

35) Recurso adesivo. Denegação. Quando a matéria discutida no r. adesivo não observa os pressupostos exigidos pelo art. 896 da Consolidação das Leis do Trabalho é possível negar-se seguimento. Agravo de Instrumento não provido. TST, 1ª T., RR-99.869/93.8, *in* DJU 17.2.95, p. 2.930.

36) É incabível apelo ordinário em mandado de segurança, contra despacho que o indeferiu liminarmente. TST, OE, RO-MS-102.325/94.0, *in* DJU 16.6.95, p. 18.438.

37) Notificação. Art. 242 do CPC. O referido texto legal dispõe que o prazo recursal contar-se-á da data em que os advogados são intimados da decisão, sentença ou acórdão, procedimento não verificado na hipótese dos autos, isto porque a citação foi endereçada diretamente à reclamada, ocasionando a interposição extemporânea de seu recurso ordinário, em face do vício procedimental. TST, 5ª T., RR 55.752/92.3, *in* DJU 27.5.94, p. 13.351.

38) Recurso extraordinário. Preparo. RISTF, arts. 57, 59, I e 107. O Supremo Tribunal Federal já decidiu que o recurso extraordinário se sujeita a preparo, que deve ser efetuado no prazo de dez dias, por aplicação analógica do art. 107 do RISTF. Precedentes. A falta de preparo acarreta a decretação da deserção do recurso extraordinário pelo Presidente do Tribunal *a quo*, operando-se o trânsito em julgado da decisão recorrida. STF, 1ª T., Ag. AI-144.103-9, *in* DJU 25.11.94, p. 32.304.

39) Processos de alçada. Irrecorribilidade. Não estão sujeitos ao duplo grau de jurisdição os processos de alçada, assim definidos na Lei n. 5.584/70, que foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988. Recurso a que se nega provimento. TST, 4ª T., RR-111.197/94.1, *in* DJU 30.9.94, p. 26.377.

40) Diz-se pré-questionada determinada matéria quando o Órgão Julgador haja adotado entendimento explícito a respeito, incumbido à parte sequiosa de ver o processo guindado à sede extraordinária instá-lo a tanto. Persistindo o vício de procedimento, de nada adianta articular no extraordinário a matéria de fundo, em relação à qual não houve adoção de enfoque. Cumpre veicular no recurso não o vício de julgamento, mas o de procedimento, ressaltando-se não haver ocorrido a entrega completa da prestação jurisdicional — inegavelmente matéria pertinente à Carta. A razão de ser do prequestionamento está na necessidade de proceder-se a cotejo para, somente então, dizer-se do enquadramento do recurso no permissivo constitucional. STF, 2ª T., RE-195.333, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.247.

41) Recurso de revista. Depósito recursal. Quando o Reclamado efetua depósito recursal em valor superior ao arbitrado pela condenação, não há que se falar em deserção do recurso por irregularidade do preparo. Aplicação do Enunciado n. 128/TST e Instrução Normativa n. 02/TST. TST, SEDI, E-RR-24.092/91.1, *in* DJU 18.10.96, p. 40010. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

42) Fungibilidade recursal. Inviável é o recebimento de recurso de revista interposto de decisão originária proferida por Tribunal Regional em ação rescisória, como recurso ordinário, que seria o cabível, não só porque o princípio da fungibilidade dos recursos, que estava consagrado no art. 810 do CPC/39, não foi reproduzido no atual Código de Processo Civil, mas também porque a regra do 244/CPC não abre espaço a que se receba recurso manifestamente incabível pelo que teria cabimento. TST, SDI-AI-RO-16312/90.5, *in* DJU 27.9.91, p. 13.394.

43) Mandado de Segurança. Recusa de nomeação à penhora de títulos da dívida agrária (TDA) e determinação no sentido de que esta recaia sobre crédito bancário. Não viola direito líquido e certo do devedor executado o despacho judicial que infedere a penhora de TDAs e determina o bloqueio de crédito bancário, observado o limite da condenação, em atendimento a requerimento do exeqüente, em virtude da inobservância da gradação prevista no art. 655 do CPC. Recurso a que se nega provimento. TST, SDI, RO-MS 32.153/91.1, *in* DJU 2.10.92, p. 16.930.

44) A interposição de recurso por telex, embora admissível, há de ser feita com observância do art. 374 do Código de Processo Civil, ou seja: com o esclarecimento de que o original constante da estação expedidora foi assinado pelo remetente. STJ, 1ª Seç., Ag. Reg. CC 3.544-1, *in* DJU 16.8.93, p. 15.943.

45) Não repudia a lei que embargos declaratórios possam assumir excepcionalmente eficácia modificativa do julgado, segundo o magistério do C. STF (RE 55.940 — DJ 9.7.64; RE 59.040 — RTJ 40/771; RE 71.226 — DJ 30.4.71; RE 69.765 — DJ 20.11.72; RE 75.170 — DJ 29.9.75; RE 94.276 — DJ 3.7.81 e RE 88.958-2 — DJ 16.5.78. TST, 1ª T., ED-RR 5.839/85.4, *in* DJU 17.10.86, p. 19.722.

46) Recurso extraordinário. Prequestionamento. Súmulas 282 e 356. O prequestionamento — requisito indeclinável do recurso extraordinário — ocorre quando a questão constitucional tenha sido efetivamente ventilada no acórdão recorrido, ou objeto de embargos de declaração. A tardia invocação de tema constitucional na via recursal extraordinária inviabiliza a apreciação do apelo. STF, 1ª T., RE-115.175/7, *in* DJU 22.5.92, p. 7.216.

47) Princípio da fungibilidade. Recurso Extraordinário interposto com fundamento em matéria infraconstitucional. Recebimento como especial. Impossibilidade ante a existência de erro grosseiro. A aplicabilidade do princípio da fungibilidade limita-se aos casos de dúvida fundada quanto ao recurso cabível. Impossível homenageá-lo quando se deduz espécie recursal imprópria e impertinente em substituição àquela expressamente indicada. STF, 1ª T., AgRg AI 124.518, *in* DJU 28.5.93, p. 10.386.

48) Reclamação correicional. A natureza administrativa da reclamação correicional não enseja outro recurso senão o de agravo regimental para o Pleno. Conforme previsão legal a Corregedoria-Geral atua como primeira instância, já que tem a competência originária para julgar a respectiva ação; exaurindo-se a atuação jurisdicional com a apreciação do Tribunal Pleno, a ser provocado por agravo regimental e funcionando como segunda instância. TST, SDI, AI-RO-123.251/94.7, *in* DJU de 15.3.96, p. 7.304.

49) Formalidade. A teor do disposto no art. 321 do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, a petição de encaminhamento do recurso deve-se indicar, com precisão, a alínea do inciso III do art. 102 da Constituição Federal que o autoriza. A formalidade é essencial à valia do ato, consubstanciando, assim, ônus processual. STF, AgRg-191.110-1, *in* Informativo do STF de 20.11.97.

50) O prequestionamento é pressuposto indispensável à apreciação do recurso extraordinário, não podendo ser dispensado sequer quando a pretensa violação à Carta somente se haja configurado por ocasião do julgamento impugnado, hipótese em que a questão constitucional haverá de ser suscitada por meio de embargos declaratórios, não se justificando eventual omissão. STJ, 1ª T., Ag. AI-150.444/8, *in* DJU 25.11.94, p. 32.306.

51) Recurso adesivo. Matéria prejudicial. Após o conhecimento (quanto a algum item) do recurso principal, se o recurso adesivo encerrar alegação prejudicial (em relação ao recurso principal), cumpre passar-se ao seu exame, julgando-se a final prejudicado o exame do mérito do recurso principal. Recurso adesivo provido. TST, 1ª T., RR-243651/96.9, *in* DJU 20.9.96, p. 34.854.

52) Recurso adesivo. Admissibilidade. O Recurso Adesivo devolve à instância *ad quem* toda a matéria objeto da decisão recorrida, não estando adstrito, unicamente, à matéria versada no Recurso principal. Preliminar de não conhecimento rejeitada. TRT, 2ª Reg., 2ª T., RX-OF-93.05.45560/6, *in* BAASP 14.2.95.

53) Alçada. Subsiste a limitação da alçada para a admissibilidade do recurso ordinário (art. 1º, § 4º da Lei 5.584/70), mesmo diante do disposto no art. 5º, LV, da Constituição Federal de 1988. Os recursos assegurados aos litigantes são os definidos na legislação ordinária. TST, 2ª T., RR-46.048/92.7, *in* DJU 30.9.94, p. 26.359.

54) Pelo princípio da fungibilidade, poderia o juízo *a quo* ter recebido o recurso ordinário, como agravo regimental, desde que observados os princípios necessários à interposição daquele recurso. TST, SDI, RO-AR 49.714/92.1, *in* DJU 6.8.93, p. 15.063.

Art. 894.

Cabem embargos, no Tribunal Superior do Trabalho, para o Pleno, no prazo de 8 (oito) dias a contar da publicação da conclusão do acórdão:

a) das decisões a que se referem as alíneas "b" e "c" do inciso I do art. 702;

b) das decisões das Turmas contrárias à letra de lei federal, ou que divergirem entre si, ou da decisão proferida pelo Tribunal Pleno, salvo se a decisão recorrida estiver em consonância com súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo único. Enquanto não forem nomeados e empossados os titulares dos novos cargos de juiz, criados nesta Lei e instaladas as Turmas, fica mantida a competência residual de cada Tribunal na sua atual composição e de seus Presidentes, como definido na legislação vigente.

NOTA

1) *Foi o artigo sob comentário alterado pela alínea "b" do inciso III do art. 3º da Lei n. 7.701, de 21.12.88* — verbis —*"Compete à Seção de Dissídios Individuais (do TST) julgar: I* — omissis*; III — em última instância; b) os embargos interpostos às decisões divergentes das Turmas, ou destas com a Seção de Dissídios Individuais, ou com enunciado da Súmula e as que violarem literalmente preceito de lei federal ou da Constituição da República".*

Sobre oponibilidade de embargos, consultar os Precedentes Jurisprudenciais da SDI (Seção de Dissídios Individuais) do TST e Enunciado n. 333, do TST.

Embargos infringentes são cabíveis contra decisões não unânimes da Seção de Dissídios Coletivos do TST em ações coletivas de sua competência originária.

2) *O CPC/73 coloca os embargos declaratórios no rol de recursos. Não o são, porém. Consideramo-los mera medida processual tendente a corrigir erro*

ou suprir omissão da sentença. É o instituto inteiramente regulado pelo CPC, nos arts. 535 a 539 (redação dada pela Lei n. 8.950/94). São cabíveis os embargos de declaração quando: a) houver, na sentença ou no acórdão, obscuridade ou contradição; b) for omitido ponto sobre o qual devia pronunciar-se a Vara ou o Tribunal. Se uma dessas deficiências da sentença não for atacada por embargos declaratórios, fica precluso o direito da parte impugná-la por meio de recurso. São opostos, em qualquer instância, no prazo de cinco dias, e não estão sujeitos a preparo. Interrompem o prazo de outros recursos por qualquer das partes. Se manifestamente protelatórios esses embargos, é imponível multa não excedente de um por cento sobre o valor da causa, em benefício do embargado.

3) *Consoante o disposto nas alíneas "a" e "b" do inciso I do art. 2º da Lei n. 7.701, de 21.12.88 (transcritos ao pé do art. 702 desta CLT) relativas ao dissídio coletivo que excedem a competência dos Tribunais Regionais do Trabalho, são embargáveis os acórdãos vitoriosos apenas por maioria; se por unanimidade — veda a lei a interposição de embargos. Esta a razão por que aquela lei qualifica de infringentes tais embargos.*

Cabe a essa Seção julgar, outrossim, os embargos infringentes interpostos contra decisão não unânime proferida em processo de dissídio coletivo de sua competência originária.

Claro é que, em sendo unânime a decisão no caso apontado, a decisão deixa de ser embargável.

4) *O prazo de oposição dos embargos começa a correr da data da publicação da conclusão do acórdão, no órgão oficial (art. 149, do Reg. Int. do TST). A petição de interposição dos embargos deve ser remetida, dentro de 24 horas, ao secretário, que a submeterá a despacho do presidente. Admitidos os embargos, abre-se vista ao embargado, pelo prazo de oito dias, para impugnação. No caso da letra "b" do art. 894, independentemente de despacho, serão os embargos juntos ao respectivo processo e conclusos ao presidente da Turma que julgou o feito. Não se configurando a hipótese legal que admite os embargos, o presidente da Turma os indefere. A parte inconformada com o despacho do presidente denegatório do seguimento dos embargos, com apoio do art. 154, do Reg. Int. do TST, pode interpor agravo regimental, dentro de 8 dias, a contar da publicação daquele despacho. Será relator, sem direito a voto, o prolator da decisão agravada. Em caso de empate, prevalecerá o despacho agravado.*

5) *Em grau de embargos não é possível debater matéria não discutida na revista. Aí, ocorreu a preclusão.*

6) *Diz o art. 4º da Lei n. 7.701, de 21.12.88, ser da competência do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho: a) a declaração da inconstitucionalidade ou não de lei ou de ato normativo do Poder Público; b) aprovar os enunciados da Súmula de jurisprudência predominante em dissídios individuais; c) julgar os incidentes de uniformização da jurisprudência em dissídios individuais; d) aprovar os precedentes da jurisprudência predominante em dissídios coletivos; e) aprovar a tabela de custas e emolumentos, nos termos da Lei; f) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as funções administrativas previstas em lei ou na Constituição Federal.*

A Resolução Administrativa n. 18/92, do TST (DJU de 11.5.92, pág. 6.451), regula a proposta de edição, revisão ou cancelamento de Enunciado da Súmula da Jurisprudência dominante e iterativa. Disciplina, outrossim, a adoção, revisão ou cancelamento de precedentes normativos pela seção especializada de dissídios coletivos.

*Pela Resolução n. 101, de 5.10.2000 (*in *DJU de 3.11.00, p. 1), o pleno do TST aprovou a Instrução Normativa n. 17, estabelecendo que se aplica, ao processo do trabalho, o parágrafo único do art. 481 do CPC, com redação dada pela Lei n. 9.756/98 no que tange à declaração de inconstitucionalidade nos seguintes termos: os órgãos fracionários dos Tribunais não submeterão ao plenário ou ao órgão especial, a argüição de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, quando já houver pronunciamento destes ou do plenário do Supremo Tribunal Federal sobre a questão. Se, porém, discreparem as decisões do Tribunais e da Suprema Corte, ocioso dizer que prevalecerá o deste último. Na hipótese de a decisão recorrida estar em manifesto confronto com súmula ou jurisprudência dominante no Supremo Tribunal ou em Tribunal Superior e com arrimo nos parágrafos 1º-A,1º e 2º do art. 567 do CPC, o relator poderá dar provimento ao recurso, cabendo agravo, no prazo de oito dias, ao órgão competente para julgamento do recurso e, se não houver retratação, o relator, após incluir o processo em pauta, proferirá o voto; provido o agravo, o recurso terá seguimento.*

7) *Vem o TST (na esteira do STF) entendendo serem incabíveis os embargos contra decisão da Turma em agravo de instrumento que confirmou despacho indeferitório do recurso de revista.*

Não perfilhamos a tese. A lei não encampa a restrição consagrada no TST. É de se admitir, outrossim, que a Turma do TST, ao desacolher o agravo de instrumento, crie uma das situações que a lei prevê como embargáveis.

8) *Consoante termos do Decreto-lei n. 779, de 21.8.69, a União, Estados, Municípios, Distrito Federal, autarquias ou fundações de direito público federais têm prazo em dobro para recurso.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 23, do TST — Não se conhece da revista ou dos embargos, quando a decisão recorrida resolver determinado item do pedido por diversos fundamentos e a jurisprudência transcrita não abranger a todos.

2) Enunciado n. 278, do TST — Efeito. A natureza da omissão suprida pela julgamento de embargos declaratórios pode ocasionar efeito modificativo do julgado.

2.1) Enunciado n. 126, do TST — Incabível recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, *b*, da CLT) para reexame de fatos e provas.

2.2) Enunciado n. 183, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): — São incabíveis embargos para o Tribunal Pleno contra decisão em agravo de instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, inexistindo ofensa ao art. 153, § 4º, da Constituição Federal.

2.3) Enunciado n.n. 297, do TST — Prequestionamento. Oportunidade. Configuração.

1. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

2. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

3. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

2.4) Orientação Jurisprudencial n. 293, SDI-1, do TST: Embargos à SDI contra decisão de turma do TST em Agravo do art. 557, § 1º, do CPC. cabimento. São cabíveis Embargos para a SDI contra decisão de Turma proferida em Agravo interposto de decisão monocrática do relator, baseada no art. 557, § 1º, do CPC.

2.5) Orientação Jurisprudencial n. 294, SDI-1, do TST: Embargos à SDI contra decisão em recurso de revista não conhecido quanto aos pressupostos intrínsecos. Necessária a indicação expressa de ofensa ao art. 896, da CLT. Para a admissibilidade e conhecimento de embargos,interpostos contra decisão mediante a qual não foi conhecido o recurso de revista pela análise dos pressupostos intrínsecos, necessário que a parte embargante aponte expressamente a violação ao art. 896, da CLT.

2.6) Orientação Jurisprudencial n. 295, SDI-1 do TST: Embargos. Revista não conhecida por má aplicação de enunciado ou de orientação jurisprudencial. Exame do mérito pela SDI. A SDI, ao conhecer dos Embargos por violação do art. 896 — por má aplicação de enunciado ou de orientação jurisprudencial pela Turma -, julgará desde logo o mérito, caso conclua que a revista merecia conhecimento e que a matéria de fundo se encontra pacificada neste Tribunal.

3) Enunciado n. 195, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03): Embargos. Agravo regimental. Cabimento. Não cabem embargos para o Pleno de decisão de Turma do Tribunal Superior do Trabalho, prolatada em agravo regimental.

4) Recurso de embargos interpostos via fac-símile. Ausência de juntada de originais. A Lei n. 9.800/99 permite às partes a utilização de sistema de transmissão de dados e imagens tipo fac-símile para a prática de atos processuais que dependam de petição escrita. Determinou, no entanto, a juntada do original do documento transmitido no prazo de até cinco dias após o término do prazo recursal a fim de validar a referida transmissão. E não tendo o embargante juntado aos autos o recurso original a que estava obrigado, inviável o conhecimento deste recurso porque inexistente. Embargos não conhecidos. TST, SBDI1, E-AIRR 540.521/1999/9, in DJU de 4.5.2001, p. 357.

5) Enunciado n. 337, do TST — Comprovação de divergência jurisprudencial. Recursos de revista e de embargos — Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente: I — Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foi publicado; e II — Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, demonstrando o conflito de teses que justifique o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados *do TST" no final do livro).*

6) Enunciado n. 333 do TST. Recursos de revista e de embargos. Conhecimento. Não ensejam recursos de revista ou de embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (texto dado pela Resolução n. 99/2000 do TST, *in* DJU de 20.9.00, p. 258).

7) Enunciado n. 184, do TST — Ocorre preclusão quando não forem opostos embargos declaratórios para suprir omissão em recurso de revista ou de embargos.

8) Embora não se possa afirmar, a partir do traslado, que a procuração e o substabelecimento, extraídos dos autos principais, foram juntados ao processo até a data de validade consignada no mandato, os Embargos devem ser providos, porque constatado, através das peças assinadas pelo subscritor do Agravo, que a procuração extraída dos autos principais fora juntada ao processo no prazo de validade aludido. TST, SBDI-1, E-AIRR-266.921/96.5, *in* DJU de 20.11.98, p. 59.

9) Modificação do despacho de indeferimento dos embargos. O Agravo Regimental é o remédio processual cabível à impugnação do despacho de indeferimento dos Embargos. Todavia, para que se modifique o ato agravado, removendo dele os obstáculos fundamentais, e se admitam os Embargos anteriormente indeferidos, a argumentação da parte agravante deve estar centrada juridicamente no art. 894 da CLT e demonstrar que as razões recursais denegadas satisfaziam os pressupostos processuais previstos na norma específica. TST, SEDI-1, AG-E-RR-207.166/95.1, *in* DJU de 18.12.98, p. 75.

10) Nulidade. Erro processual. Os órgãos julgadores devem, na medida do possível, observar os enunciados da Súmula deste Tribunal, a fim de evitar decisões divergentes, uma vez que o objetivo perseguido pela Súmula é o de fixar o entendimento predominante na jurisprudência do TST, com o fito de uniformização. Logo, é de se acolher a nulidade da decisão que, não obstante tenha reconhecido o equívoco do julgado que declarou a intempestividade do Recurso Ordinário, não emprestou aos Embargos Declaratórios opostos o efeito modificativo assegurado pelo Enunciado n. 278, por discordar desse Verbete. TST, 4ª T., RR-95.095/93.1, *in* DJU 16.12.94, p. 35.120.

11) Não podem reputar-se protelatórios embargos declaratórios opostos para satisfazer exigências de prequestionamento. Além disso, a imposição de multa deve ser precedida de fundamentação adequada, não bastando a mera afirmação de serem protelatórios. TST, 2ª T., RR-123.644/94, *in* DJU de 8.9.95.

12) Embargos para a seção de dissídios individuais. Os embargos são cabíveis das decisões divergentes das Turmas, ou destas com decisão da Seção de Dissídios Individuais, ou com enunciado de súmula e as que violaram literalmente preceito de lei federal ou da Constituição da República. Interpretação do art. 894, da CLT. Não configurada nenhuma dessas hipóteses, incensurável o despacho que não admitiu os Embargos. Agravo a que se nega provimento. TST, SDI, AG-E-RR-119.553/94.6, *in* DJU 16.6.95, p. 18.457.

13) Inocorre deserção do recurso ordinário do reclamante, se não recolhidos os honorários periciais a que fora condenado pela sentença. Recurso de revista conhecido e provido. TST, 4ª T., RR 84.488/93.5, *in* DJU 15.4.94, p. 8.294.

14) Multa. O parágrafo único do art. 538, do CPC de forma expressa impõe limite máximo para a multa a ser aplicada na hipótese de se verificar serem os embargos declaratórios protelatórios. Esse limite, ali fixado, é de 1% sobre o valor da causa e no caso de reiteração de declaratórios protelatórios esse limite é elevado a 10%. TST, 4ª T., RR-148.280/94.5, *in* DJU 18.8.95, p. 25.300.

15) À luz do artigo 40 da Lei n. 8.177/91 (red. Lei n. 8.542/92), o depósito recursal é devido, não só por força da interposição do recurso de revista e dos embargos infringentes, mas também em se tratando de recursos extraordinários, gênero do qual fazem parte os embargos de divergência do art. 894, *b*, da CLT. TST, SBDI-1, AG-E-RR 316.248/96.8, *in* DJU de 3.3.00, p. 34.

16) Interpretação razoável de preceito de lei, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade ou ao conhecimento dos recursos de revista ou de embargos com base, respectivamente, nas alíneas *b* dos arts. 896 e 894 da Consolidação das Leis do Trabalho. A violação há que estar ligada à literalidade do preceito. TST, 3ª T., RR-73634/93.5, *in* DJU 16.8.96, p. 28.297.

Art. 895. Cabe recurso ordinário para a instância superior:

a) das decisões definitivas das Varas do Trabalho e Juízos, no prazo de 8 (oito) dias.

b) das decisões definitivas dos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originária, no prazo de 8 (oito) dias, quer nos dissídios individuais, quer nos dissídios coletivos.

§ 1º Nas reclamações sujeitas ao procedimento sumaríssimo, o recurso ordinário:

I — (vetado);

II — será imediatamente distribuído, uma vez recebido no Tribunal, devendo o relator liberá-lo no prazo máximo de dez dias e a Secretaria do Tribunal ou Turma colocá-lo imediatamente em pauta para julgamento, sem revisor;

III — terá parecer oral do representante do Ministério Público presente à sessão de julgamento, se esta entender necessário o parecer, com registro na certidão;

IV — terá acórdão consistente unicamente na certidão de julgamento, com a indicação suficiente do processo e parte dispositiva, e das razões de decidir do voto prevalente. Se a sentença for confirmada pelos próprios fundamentos, a certidão de julgamento, registrando tal circunstância, servirá de acórdão.

§ 2º Os Tribunais Regionais, divididos em Turmas, poderão designar Turma para o julgamento dos recursos ordinários interpostos das sentenças prolatadas nas demandas sujeitas ao procedimento sumaríssimo.

NOTA

1) *Recurso ordinário, no processo trabalhista, equivale à apelação no processo comum. É admitido das decisões definitivas das Varas e dos Tribunais Regionais em processos de sua competência originária (julgamento de dissídios coletivos, por exemplo). O prazo para a interposição do recurso é de oito dias, a contar da data da publicação do acórdão ou da sentença. A lesividade é requisito primordial do direito de recorrer ou sucumbência. Só pode recorrer quem se sente prejudicado pela sentença. A tempestividade é outro requisito objetivo do recurso. Será ele tempestivo quando interposto dentro do prazo legal, que é de oito dias no processo do trabalho. Outro requisito ou pressuposto objetivo do recurso é o seu preparo e que consiste no pagamento das custas estabelecidas em sentença e recolhidas pelo recorrente no prazo de cinco dias da interposição do recurso.*

A Lei n. 7.701, de 21.12.88, fala em Tribunais Regionais do Trabalho divididos em Grupos de Turmas que poderão organizar um deles como seção especializada em conciliação e julgamento de dissídios coletivos, cabendo recurso ordinário de suas decisões para o Tribunal Superior do Trabalho.

2) *A petição de interposição do recurso ordinário é apresentada, conforme o caso, à Vara do Trabalho ou ao Tribunal Regional. Deve ser acompanhada de razões, embora pensem alguns que isto não seja necessário, em face do que dispõe o art. 899, desta Consolidação: "Os recursos serão interpostos por simples petição...". Aqui se aplica o art. 514 do CPC: "A apelação (leia-se recurso ordinário) interposta por petição dirigida ao juiz conterá: os nomes e a qualificação das partes; os fundamentos de fato e de direito; o pedido de nova decisão". Vamos mais longe: a petição de recurso ordinário que não contiver os requisitos do art. 514, do CPC, é inepta e não deve ser conhecida pelo Tribunal.*

Há duas súmulas do STF que nos parecem interessantes porque podem ajustar-se a eventuais situações no foro trabalhista: são as de ns. 320 e 428. "A apelação despachada pelo juiz, no prazo legal, não fica prejudicada pela demora da juntada, por culpa do cartório" e "Não fica prejudicada a apelação entregue em cartório no prazo legal, embora despachada tardiamente".

3) *O recurso ordinário devolve ao Tribunal o conhecimento de toda a matéria impugnada. De conseqüência, o apelo pode ser total ou parcial, se o recorrente se insurgir contra a sentença por inteiro ou contra parte dela. É oponível contra as sentenças terminativas que decidem o mérito ou extinguem o processo.*

Válido, no processo trabalhista, o magistério de J. C. Barbosa Moreira *("Comentários ao Código de Processo Civil", vol. V, Forense, pág. 325, 1974): "Tampouco se distingue, a este respeito, entre processos principais e acessórios, ou entre procedimentos verdadeiramente jurisdicionais (ditos de jurisdição contenciosa) e os impropriamente chamados de jurisdição voluntária, podendo afirmar-se que, nos últimos, a apelação permaneceria cabível, ainda que não existisse regra específica do art. 1.110 (do CPC)".*

A despeito do prescrito na alínea "a", do artigo sob comento, pode-se opor recurso ordinário contra sentença que extinga o processo sem julgamento do mérito.

Em regra, é devolutivo o recurso ordinário em processo de dissídio coletivo. Todavia, a Lei 10.192, de 14.2.01, no art. 14, estatui que o recurso interposto de decisão normativa da Justiça do Trabalho terá efeito suspensivo na medida e extensão conferidas em despacho do presidente do TST.

4) *Nem sempre o recurso ordinário tem por objetivo obter do Tribunal "ad quem" novo pronunciamento sobre o mérito. É sabido que, pelo recurso ordinário, se procura evidenciar vícios de Juízo ("errores in judicando") ou vícios de atividade ("errores in procedendo"). Só no caso de "errores in iudicando" é que o Tribunal pode substituir a sentença de primeiro grau por outra. Em se tratando de "errores in procedendo", é a sentença anulada e os autos retornam à instância inferior para que repita, desde determinada fase do processo, todos os atos praticados e que foram impugnados. Não impede a lei que o recorrente invoque, cumulativamente, "errores in procedendo" e "in iudicando".*

5) *A Lei n. 9.957, de 12.1.00, estabeleceu que "os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo".*

Nessas causas, é admitido o recurso ordinário.

Antiga praxe atribui, ao Regimento dos Tribunais Regionais, a fixação do prazo para o Relator apresentar seu voto. O inciso II do § 1º, do artigo em exame, quebra esse costume e estabelece o prazo de dez dias para o pronunciamento do Relator.

Se o juízo de admissibilidade trancar o recurso ordinário, é agravável por instrumento a respectiva decisão. A Lei n. 9.957/00 não impede o uso desse recurso. A teor do art. 897 desta Consolidação, o instrumento deve ser organizado de molde a permitir, de imediato, o julgamento do recurso denegado.

Portanto, no rito sumaríssimo, o cumprimento do inciso II em tela entra em compasso de espera quando acoplado a um agravo de instrumento.

A dispensa do revisor, no procedimento sumaríssimo, não merece encômios. Ele, muitas vezes, suscita dúvidas e divergências com o Relator, propiciando, aos demais Juízes, elementos para u'a melhor avaliação das conclusões a que chegou este último.

Como os autos vão diretamente para as mãos do Relator, o representante do Ministério Público só se inteirará de seu conteúdo na sessão de julgamento. Se desejar, efetivamente, emitir parecer oral, vai provocar a suspensão dos trabalhos da sessão durante todo o tempo em que estiver examinando o processo.

A substituição do acórdão por certidão de julgamento vai prejudicar, em boa medida, a parte que desejar interpor recurso de revista. Dificilmente encontrará nessa certidão todos os elementos de que carece para bem fundamentar o recurso.

O parágrafo segundo dá aos Tribunais Regionais, divididos em Turmas, a faculdade de separar uma delas a fim de cuidar exclusivamente dos recursos ordinários articulados nos feitos de rito sumaríssimo.

6) *A regra geral é o Tribunal* ad quem *apreciar apenas a matéria impugnada no recurso. É o que se encerra no "caput" do art. 515, do CPC, e extensível ao processo trabalhista. O § 1º, desse mesmo dispositivo, acrescenta que "serão objeto de apreciação e julgamento pelo Tribunal todas as questões suscitadas e discutidas no processo, ainda que a sentença não as tenha julgado por inteiro". Oportuno salientar, aqui, que em face de nulidade insanável o Tribunal deve sobre ela manifestar-se, ainda que as partes hajam silenciado a respeito. Motivos de ordem pública justificam o ato do Tribunal. O § 2º do art. 515, do CPC, já citado, alude ao caso do pedido ou defesa que tiveram mais de um fundamento e a sentença só apreciou um deles. O recurso devolve ao Tribunal o conhecimento de todos os outros fundamentos.*

7) *Já assinalamos que o recurso ordinário autoriza o Tribunal a rever todo o objeto da ação, ou seja, a matéria de fato. O art. 517, do CPC, admite que as questões de fato, não discutidas no Juízo inferior, possam ser suscitadas pelo recurso ordinário "se a parte provar que deixou de fazê-lo por motivo de força maior". Justo impedimento está incluído na ação de força maior a qual, no âmbito processual, tem uma plasticidade ignorada pelo direito material.*

Para Pontes de Miranda *("Comentários ao CPC", tomo XI, pág. 162), as questões de fato tratadas no supracitado artigo do CPC são fatos "acontecidos depois do encerramento do debate oral ou depois da preclusão para se proferir sentença fora da audiência. Tais fatos novos podem ser provados na segunda instância".*

8) *Permite o § 1º do art. 519, do CPC, ao juiz relevar a pena de deserção, na ocorrência de justo impedimento, hipótese em que restituirá ao recorrente o prazo para efetuar o preparo. O parágrafo subseqüente declara ser irrecorrível a decisão relevatória da deserção, embora o Tribunal lhe possa apreciar a legitimidade. Interposto o recurso e dado vista ao recorrido, o juiz determina a remessa dos autos ao contador — diz o art. 518, do CPC.*

Em nota ao art. 893, lembramos que o § 4º do art. 789, desta Consolidação, manda pagar as custas cinco dias após a interposição do recurso. Trata-se de norma que, na prática, oferece — não raro — grandes dificuldades. Se a Secretaria da Vara não providencia, com a brevidade exigida pelo art. 789, a conta de custas, não tem o recorrente condições de cumprir o determinado naquele preceito consolidado. Na hipótese, entendemos que se deverá observar o conteúdo do art. 518, do CPC: o prazo de cinco dias é contado a partir da intimação da conta.

9) *Conveniente recordar que o valor dado na inicial é que fixa a alçada e não o valor da condenação. Já comentamos a possibilidade de o reclamado impugnar o valor dado pelo reclamante, indistintamente, nos procedimentos ordinário e sumaríssimo.*

10) *A prescrição é matéria de recurso ordinário, ainda que não argüida no Juízo inferior. É que, a rigor, o recurso ordinário não deixa de ser um momento do processo de conhecimento.*

11) *Consoante as disposições do Dec.-lei n. 779, de 21 de agosto de 1969, nos processos perante a Justiça do Trabalho constituem privilégio da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e das autarquias ou fundações de Direito Público federais, estaduais ou municipais que não explorem atividades econômicas: I — "omissis"; II — o quádruplo do prazo fixado no art. 841, da CLT, "in fine"; III — o prazo em dobro para recurso. Os órgãos controladores do exercício profissional são autarquias federais e, por isso, são beneficiados com os privilégios constantes do supracitado decreto-lei.*

O privilégio contraria o "caput" do art. 5º da Constituição Federal.

12) *Na forma do artigo 183,* caput *e § 1º., do CPC, a justa causa apta a autorizar a prorrogação, pelo juiz, do prazo peremptório assinalado em lei para a interposição de recurso, pressupõe a existência de evento imprevisto, alheio à vontade da parte, comunicado em tempo hábil, logo após o acontecimento, sob pena de preclusão.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 30, do TST — Quando não juntada a ata ao processo em 48 horas contadas da audiência de julgamento (art. 851, § 2º, da CLT), o prazo para recurso será contado da data em que a parte receber a intimação da sentença.

2) Prazo para recurso. O prazo para recurso da parte, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para prolação da sentença, conta-se de sua publicação. Enunciado n. 197, do TST.

3) Recurso Ordinário em Mandado de Segurança. "Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segu-

rança cabe recurso ordinário, no prazo de oito (8) dias, para o Tribunal Superior do Trabalho, correspondendo igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade". Enunciado n. 201, do TST.

4) Enunciado n. 158, do TST — Da decisão do TRT em ação rescisória é cabível o recurso ordinário para o TST, em face da organização judiciária trabalhista.

4.1) Enunciado n. 192, do TST — Ação rescisória. Competência —

I — Se não houver o conhecimento de recurso de revista ou de embargos, a competência para julgar ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho, ressalvado o disposto no item II.

II — Acórdão rescindendo do Tribunal Superior do Trabalho que não conhece de recurso de embargos ou de revista, analisando argüição de violação de dispositivo de lei material ou decidindo em consonância com enunciado de direito material ou com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da Seção de Dissídios Individuais (Enunciado n. 333), examina o mérito da causa, cabendo ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

4.2) Enunciado n. 303, do TST — Fazenda Pública. Duplo grau de jurisdição — Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CF/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo:

a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos;

b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com enunciados de Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

4.3) Enunciado n. 321, do TST — Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais em processo administrativo cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho tão-somente para o exame da legalidade do ato.

4.4) Enunciado n. 353, do TST — Embargos. Agravo. Cabimento — Não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais de decisão de Turma proferida em agravo, salvo para reexame dos pressupostos extrínsecos do recurso a que se denegou seguimento no Tribunal Superior do Trabalho (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

4.5) Enunciado n. 356, do TST — O § 4º, do art. 2º da Lei n. 5.584/70, foi recepcionado pela Constituição da República de 1988, sendo lícita a fixação do valor da alçada com base no salário mínimo.

5) PN 37, do TST — Nos processos de dissídio coletivo só serão julgadas as cláusulas fundamentadas na representação, em caso de ação originária ou no recurso.

5.1) O pagamento das custas processuais constitui requisito extrínseco de admissibilidade do recurso interposto. A efetiva publicação, no Diário da Justiça, relativa à intimação do Recorrente para recolhimento das custas preenche o requisito necessário para a exigência do seu pagamento, a teor da orientação contida na Súmula 53 do TST. De outro lado, o valor a ser depositado a título de custas processuais deve equivaler ao fixado na condenação, sob pena de considerar-se deserto o recurso. TST, SBDI-2, AIRO 447.717/98.6, *in* DJU de 11.2.00, p. 25.

6) Não se revela juridicamente acertado que o agravante Banco do Estado do Rio de Janeiro S/A (em liquidação extrajudicial) possa beneficiar-se do depósito feito pelo Banco Banerj S/A considerando que ambos têm interesses conflitantes na presente ação, uma vez que o primeiro pretende ver-se excluído da lide. O mandamento contido no art. 509 do CPC somente é aplicável na hipótese em que há litisconsórcio unitário, não sendo este o caso dos autos. Realmente, somente nesse caso é que se justifica o aproveitamento do efeito do recurso aos litisconsortes omissos, tendo em vista a necessária uniformidade com que deve ser solucionada a lide. Desta forma, não há que se falar em afronta ao art. 509 do CPC indigitado no apelo, o qual permaneceu imaculado. TST, 1ª T., AIRR 790.647/2001.2, *in* DJU de 21.6.02, p. 621.

7) Dissídio coletivo. Recurso ordinário. 1 — É da essência do recurso a fundamentação, devendo o Recorrente evidenciar o ponto da sentença em desacordo com a lei, em face de sua aplicação ou de sua interpretação; ou do conjunto da prova carreada para os autos, quando o exame envolve matéria de fato. Não se julga o recurso se a fundamentação da impugnação à sentença for deficiente (PN 037, do TST). 2 — É constitucional o poder normativo da Justiça do Trabalho, para, por sentença em dissídio coletivo, conceder melhores condições laborais aos empregados. Na apreciação e concessão de cláusulas em Dissídio Coletivo o poder normativo da Justiça do Trabalho não deve extrapolar a fronteira da lei. Não se pode assegurar reivindicações incompatíveis com os princípios que informam as normas positivas, ferindo-se o poder de comando do empregador. TST, SDC, RO-DC-73.428/93.6, *in* DJU 10.2.95, p. 2.019.

8) Recurso ordinário interposto mediante fax. Intempestividade. A jurisprudência dos Tribunais Superiores tem-se manifestado no sentido de considerar válida a utilização do sistema fac-símile para a prática de atos processuais, condicionando a sua aceitação, entretanto, à ratificação, com a apresentação do original, na Secretaria do Tribunal, no prazo legal, para garantir a integridade da manifestação recursal, sob pena de ser considerado intempestivo. A autenticação afixada no documento emitido via fax não supre a exigência de apresentação do original em tempo hábil, porque o rigor neste aspecto deve-se ao fato de que, com o tempo, os registros feitos através de fax perdem todo o conteúdo, ou seja, desaparecem. Por essa razão é necessário seja o original trazido aos autos, a fim de preservar as razões recursais. Recurso Ordinário não conhecido. TST, SDI, RO-AR-150.624/94.3, *in* DJU 9.8.96, p. 27.273.

9) Recurso ordinário. Cabimento. Reclamação correicional. Art. 895, alínea *b*, da CLT. Não cabe recurso ordinário contra acórdão proferido em julgamento de agravo regimental interposto com o objetivo de impugnar decisão pela qual foi declarada a improcedência de reclamação correicional, uma vez que, no caso, a competência originária é atribuída ao corregedor regional. O TRT atua no exercício do segundo grau de jurisdição. Inteligência do art. 895, alínea *b*, da CLT. TST, ROAG 532.640/99.5, *in* DJU de 10.12.99, p. 1.

10) Princípio da devolutividade. Preclusão. A matéria suscitada em defesa, muito embora não apreciada pela r. sentença de 1º Grau, deve ser objeto de apreciação pelo Egrégio Regional, em face do princípio da devolutividade contido no art. 515, § 2º do Código de Processo Civil. TST, 1ª T., RR-89.463/93.8, *in* DJU 14.10.94, p. 27.722.

11) Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. 1 — O poder normativo da Justiça do Trabalho equivale-se ao agir do legislador. Onde a lei concede vantagem mínima, os Tribunais Trabalhistas podem ampliá-la, sendo incurial, apenas, a interferência no poder de comando de empregador em matéria que pode ser acordada entre os interessados. TST, SDC, RO-DC-0443/90.6, *in* DJU 10.2.95, p. 2.012.

12) Recurso. Tempestividade. Prazo peremptório. Prorrogação. Justa causa. Comprovação. 1) A Justa causa apta a autorizar a prorrogação, pelo juiz, do prazo peremptório assinalado em lei para a interposição de recurso pressupõe, a teor do artigo 183, *caput* e § 1º., do CPC, evento imprevisto, alheio à vontade da parte, comunicado em tempo hábil, logo após o acontecimento, sob pena de preclusão. 2) Não constitui justifi-

cativa para a interposição extemporânea de recurso ordinário a apresentação tardia, por advogado, de atestado médico, após decorridos exatos dois meses da publicação, em audiência, da decisão impugnada, máxime se o representante processual da parte, comprovadamente, tomou ciência daquele ato. 3) Embargos de que se conhece, por violação ao artigo 896, da CLT, e a que se dá provimento para restabelecer a decisão regional. TST, E-RR-511.557/1998.1, in DJU de 03/05/2002, pg. 483, Rel.Min. João O. Dalazen.

Art. 896. Cabe recurso de revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou a Súmula de Jurisprudência Uniforme dessa Corte;

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea *a*;

c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.

§ 1º O Recurso de Revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será apresentado ao Presidente do Tribunal recorrido, que poderá recebê-lo ou denegá-lo, fundamentando, em qualquer caso, a decisão.

§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiros, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência, nos termos do Livro I, Título IX, Capítulo I do CPC, não servindo a súmula respectiva para ensejar a admissibilidade do Recurso de Revista quando contrariar Súmula da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 4º A divergência apta a ensejar o Recurso de Revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 5º Estando a decisão recorrida em consonância com enunciado da Súmula da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, poderá o Ministro Relator, indicando-o, negar seguimento ao Recurso de Revista, aos Embargos ou ao Agravo de Instrumento. Será denegado seguimento ao Recurso nas hipóteses de intempestividade, deserção, falta de alçada e ilegitimidade de representação, cabendo a interposição de Agravo.

§ 6º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho e violação direta da Constituição da República.

NOTA

1) *O artigo sob comentário tem redação dada pela Lei n. 9.756, de 17.12.98.*

O parágrafo 6º foi acrescentado pela Lei n. 9.957, de 12.1.00.

2) *É a revista um recurso que só pode ter por objeto questão de direito ("quaestio juris"); matéria de fato, não.*

O "jus postulandi" que o art. 791, desta Consolidação, assegura às partes, dá-lhes o direito de interpor recursos e de fazer sustentação oral nos Tribunais (v. art. 219 do Regimento Interno do TST).

É certo, porém, que se avoluma, dia a dia, a corrente de opinião que entende estar o "jus postulandi" restrito à instância primária, sendo vedado à parte, no caso, interpor recurso para a instância superior. Estamos em que o art.791 da CLT, ao estatuir que empregados e empregadores desassistidos de advogado podem acompanhar "suas reclamações até o final", seu "jus postulandi" abrange a fase recursal. É, porém, uma faculdade ilusória. Os recursos, no processo, exigem conhecimentos que as partes raramente possuem.

Ao recurso de revista não se aplica a regra do art.899 desta Consolidação, isto é, seu emprego não é incondicional nem é interponível mediante simples petição. A tese defendida na revista deve ter sido prequestionada no decisório recorrido. Se não o foi, é imprescindível a apresentação de embargos declaratórios a fim de que a instância superior fique apta a conhecer o apelo. A admissibilidade da revista tem pressupostos examinados logo a seguir e é cabível — com efeito devolutivo — contra as decisões proferidas, em grau de recurso ordinário, pelos Tribunais Regionais do Trabalho. O recurso de revista é apresentado ao Presidente do Tribunal recorrido que poderá recebê-lo ou denegá-lo, devendo fundamentar sua decisão. Se esta for denegatória, faz-se o destrancamento do recurso mediante agravo de instrumento (v. comentário ao art. 897), no prazo de oito dias. Se a decisão impugnada estiver alicerçada em enunciado da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, tem o Ministro Relator a faculdade (não o dever) de negar seguimento ao recurso ou ao agravo de instrumento. (V. Instrução Normativa n. 17, de 5.10.2000, do TST — in DJU de 3.11.00). A divergência que permite o aviamento da revista deve ser atual, não podendo, portanto, estribar-se em jurisprudência já superada por súmula do TST ou por iterativa e notória jurisprudência daquela Corte. Se, porém, a decisão tiver vários fundamentos, não se receberá revista fundada em Enunciado que se não se ocupe de todos eles (Enunciados n. 23 e 38 do TST). A admissibilidade do recurso de revista é aceita quando a decisão do Órgão Regional: a) der ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação divergente da que lhe tiver dado o mesmo ou outro Tribunal Regional, no Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do TST ou contrariar enunciado deste último; b) der interpretação divergente, na forma da alínea "a" do artigo sob comento, de dispositivo de lei estadual, convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área que exceda a jurisdição do Tribunal. O Enunciado n.312 dissipou a dúvida sobre a constitucionalidade da alínea "b" em foco; c) for proferida contra violar, literalmente, disposição de lei federal ou da Constituição Federal (v. Enunciado n. 221 do TST e Súmula n. 400 do STF). Se a decisão recorrida também desobedecer a preceito de Regimento Interno de um Tribunal, configura-se a ofensa a norma de lei federal, isto é, o art.673 da CLT. Consoante o § 6º do artigo em estudo, é admitido o recurso de revista nas causas submetidas ao procedimento sumaríssimo em

duas hipóteses: contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme do TST e ofensa direta a dispositivo constitucional (v. nossos comentários ao procedimento sumaríssimo nos arts.852-A a 852-I).

3) *A jurisprudência discrepante, para o efeito da letra "a", do artigo sob análise, pode ser provada por meio de certidão ou de transcrição de trecho do acórdão, com indicação da fonte da publicação, isto é, órgão oficial ou repertório idôneo de jurisprudência (Súmula n. 38, do TST).*

Configura-se a controvérsia quando fatos idênticos tiverem enquadramento legal diferenciado.

Tal divergência não se comprova num dissídio individual tendo como paradigma sentença normativa prolatada em processo de dissídio coletivo.

Desenha-se a hipótese da alínea "a" do artigo "sub examen" quando o mesmo dispositivo de lei federal tiver exegese diversa por Turmas ou Pleno de outro Tribunal Regional ou da Seção Especializada em Dissídios Individuais do TST. A discrepância deve ter por objeto fatos idênticos.

Semelhante divergência é mencionada na alínea "b", mas em relação à lei estadual, pacto coletivo, sentença normativa ou regulamento de empresa de observância em área que exceda a da jurisdição do Tribunal Regional.

A violação literal de dispositivo de lei federal, de que trata a alínea "c", há de ser frontal e bem evidenciada. Se sujeita a controvérsias nos planos doutrinário e jurisprudencial, não se há de falar em afronta à lei federal.

O Provimento do TST n. 1/87, de 21.5.87 (DJU de 1.6.87) dispõe sobre a necessidade de serem autenticadas as cópias de acórdãos juntados em recurso de revista.

Essa autenticação deve ser feita pelo Tribunal emissor do acórdão.

4) *Quando, o artigo em estudo, tinha o texto que lhe emprestara a Lei n. 861, admitia-se o recurso de revista nos casos de ofensa a princípios gerais do direito.*

Por mercê do texto dado ao artigo em estudo, pela Lei n. 9.756/98, o rol de hipóteses de cabimento do recurso de revista é taxativo; não pode ser diminuído ou ampliado.

O dispositivo, em sua nova roupagem, faz referência expressa à faculdade de o Ministro Relator negar seguimento à Revista que contrarie súmula de jurisprudência do TST.

O Recurso de Revista deve ser entregue ao presidente do Tribunal recorrido que, em decisão fundamentada, dirá por que o recebe ou não. Em qualquer caso, o Recurso de Revista será recebido sempre com efeito devolutivo.

5) *O § 4º, do artigo sob comento, com texto dado pela Lei n. 9.756/98, declara que o pressuposto da admissibilidade do Recurso de Revista é a sua consonância com jurisprudência atual ou com a súmula do TST. Entendemos, porém, ser cabível o apelo mesmo nessas hipóteses; sua rejeição "in limine" autoriza a parte, mediante agravo, a levar avante o recurso. Tese oposta à nossa leva à eternização de uma súmula, o que não se compatibiliza com as mutações inerentes à própria jurisprudência, a qual reflete as mudanças de matizes e de conteúdo das relações que os homens travam em sociedade. É certo que podemos dizer o mesmo em relação ao própio Direito, mas é inegável — e a História o demonstra — ser a jurisprudência, nesse particular, mais sensível que a lei.*

Negado seguimento à revista, cabe o agravo de instrumento.

6) *O recurso de revista é interposto perante a presidência do Tribunal Regional do Trabalho que — recebendo-o — deverá dizer com que efeito o recebe, se devolutivo, ou se suspensivo. Denegando ou recebendo a revista, a decisão do presidente do Tribunal deve ser bem fundamentada. O dispositivo "sub examen", com seu novo texto, estatui que a revista será recebida sempre em efeito devolutivo, o que viabiliza a execução provisória. O prazo para o oferecimento do recurso é de oito dias, o qual começa a fluir da data da publicação do acórdão.*

Amiúde, é recebida a revista de modo parcial. Todavia, isto não impede que o TST aprecie o recurso em sua totalidade. Se assim não fosse, estar-se-ia defendendo tese aberrante dos princípios da hierarquia no Judiciário: decisão monocrática do juízo de admissibilidade (Presidência do TRT) mutilando a independência do Colegiado da instância superior.

7) *Da redação do artigo em epígrafe se deduz que tem ele duplo objetivo: dar uniformidade à jurisprudência e preservar a integridade das disposições legais e das sentenças normativas.*

8) *Observa* Mendonça Lima *que, "apesar de o recurso de revista, por sua tipicidade, ter por escopo, unicamente, as chamadas questões de direito, a tendência, no setor trabalhista, é de aplicá-lo com tolerância e benignidade, de modo a reparar as iniqüidades praticadas pelas instâncias inferiores, mesmo que o Tribunal Superior do Trabalho tenha de manifestar-se sobre matéria exclusiva e eminentemente de prova, subtraindo, assim, a independência que, teoricamente, se concede aos Tribunais Regionais" ("Recursos Trabalhistas", 2ª ed., Rev. dos Tribunais, 1970, pág. 262).*

9) *Na interposição do recurso de revista deve o recorrente apontar a alínea em que se fundamenta ou em ambas. Trata-se de pressupostos indispensáveis ao conhecimento do apelo do Tribunal Superior do Trabalho. Não seria justo que este órgão tivesse o encargo de verificar em que alínea se estriba o recurso.*

10) *Não é cabível a revista das decisões dos Tribunais Regionais em processo de execução, salvo se existir matéria constitucional. No caso, o recorrente deve percorrer toda a via recursal (recursos ordinário, de revista, embargos e extraordinário) até chegar à Corte Suprema.*

É imprescindível o prequestionamento da matéria constitucional.

11) *Cabe a uma Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgar a revista. Mediante sorteio, são escolhidos o relator e o revisor.*

Os arts. 77 e 78 do Regimento Interno do TST definem a competência do Relator.

12) *Nos termos do art. 897 da CLT é cabível agravo de instrumento dos despachos denegatórios de quaisquer recursos. Nesse mesmo dispositivo são indicadas as peças que, obrigatoriamente, devem formar o instrumento.*

13) *Dispõe o art. 673, desta Consolidação, que "a ordem das sessões dos Tribunais Regionais será estabelecida no respectivo regimento interno". Conseqüentemente, quando desrespeitado esse regimento, teremos motivo ensejador do recurso de revista, pois, "in casu", ocorreu inobservância de literal disposição de lei.*

14) *Tem a sentença de conter a apreciação das provas e os fundamentos da decisão. Se o Tribunal Regional confirmar essa decisão, a despeito daquelas deficiências, estamos em que se trata de caso de interposição de revista, uma vez que a hipótese é aquela a que se refere o artigo acima transcrito, ou seja, a violação de literal disposição de lei (art. 832, da CLT).*

15) *Consoante o Enunciado n. 333 do TST não serão admitidos recurso de revista e embargos de divergência contra decisões que estejam de acordo com jurisprudência reiterada da SDI do TST.*

16) *O § 3º do artigo em estudo obriga os Tribunais Regionais do Trabalho a uniformizar sua jurisprudência.*

É um meio preventivo de divergências.

17) *No item 1, dos comentários ao art. 899, é analisado o depósito recursal.*

18) *O § 6º do artigo em epígrafe e o art.196 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho (*in *DJU de 16.7.96) dizem, às expressas, que a uniformização da jurisprudência trabalhista deve atender às prescrições do CPC nos arts. 476 a 479.*

Consoante o art. 14 da Lei n. 7.701, de 21.12.1988, o regimento interno dos TRTs deverá dispor sobre a súmula da respectiva jurisprudência predominante e sobre o incidente de uniformização, inclusive os pertinentes às leis estaduais e normas coletivas.

19) *V. Instrução Normativa n. 23, do TST, que dispõe sobre petições de recurso de revista. Assim, existe aí a recomendação (e não a obrigação, esclareça-se) de que sejam destacados os tópicos do recurso e, ao demonstrar o preenchimento dos seus pressupostos extrínsecos, sejam indicadas as folhas dos autos em que se encontram a procuração, o depósito recursal, as custas e os documentos que comprovam a tempestividade, indicando o início e o termo do prazo. Além disso, no recurso de revista deve haver a indicação do trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia nele trazida; a indicação do dispositivo de lei, súmula, orientação jurisprudencial do TST ou ementa, que atrita com a decisão regional, prequestionamento da controvérsia trazida no recurso. Já para a comprovação da divergência jurisprudencial, é necessário que o recorrente junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou repositório em que foi publicado, além de transcrever, nas razões recursais, as ementas ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, demonstrando os conflitos de teses que justifiquem o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.*

Toda essa matéria é aplicável às contra-razões do recurso de revista, naquilo que couber.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 218, do TST — É incabível recurso de revista contra acórdão regional prolatado em agravo de instrumento.

1.1) Enunciado n. 285, do TST — O fato de o juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista entendê-lo cabível apenas quanto à parte das matérias veiculadas não impede a apreciação integral pela Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo imprópria a interposição de agravo de instrumento.

1.2) Enunciado n. 296, do TST — A divergência jurisprudencial da admissibilidade, do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo, embora idênticos os fatos que as ensejaram.

1.3) Enunciado n. 297, do TST — Prequestionamento. Oportunidade. Configuração.

1. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

2. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

3. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração. (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

1.4) Enunciado n. 333, do TST — Não ensejam recursos de revista ou de embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (alteração feita pela Resolução n. 99/2000 do TST, in DJU de 20.9.00, p. 258).

2) Enunciado n. 23, do TST — Não se conhece de revista ou dos embargos, quando a decisão recorrida resolver determinado item do pedido por diversos fundamentos e a jurisprudência transcrita não abranger a todos.

3) Enunciado n. 25, do TST — A parte vencedora na primeira instância, se vencida na segunda, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença ordinária, das quais ficará isenta a parte então vencida.

4) Enunciado n. 38, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Para comprovação da divergência justificadora do recurso é necessário que o recorrente junte certidão, ou documento equivalente, do acórdão paradigma ou faça transcrição do trecho pertinente à hipótese, indicando sua origem e esclarecendo a fonte da publicação, isto é, órgão oficial ou repertório idôneo de jurisprudência.

5) Enunciado n. 42, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Não ensejam o conhecimento da revista ou de embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Pleno.

Nota: Este Enunciado foi revisto pelo de n. 333.

5.1) Enunciado n. 184, do TST — Ocorre preclusão quando não forem opostos embargos declaratórios para suprir omissão apontada em recurso de revista ou de embargos.

5.2) Enunciado n. 333, do TST — Recurso de Revista. Embargos. Não conhecimento. Revisão do Enunciado n. 42. Não ensejam recursos de revista ou de embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Individuais. *(Nota do autor: o Enunciado n. 42 foi cancelado na revisão geral dos enunciados de 2003).*

5.3) Orientação Jurisprudencial n. 309, SDI-1, do TST — Lei Estadual, norma coletiva ou regulamento de empresa. interpretação. Art. 896, "b", da CLT. Viola o art. 896, "b", da CLT, o conhecimento de recurso por divergência, caso a parte não comprove que a lei estadual, a norma coletiva ou o regulamento da empresa extrapolam o âmbito do TRT, prolator da decisão recorrida.

5.4) Orientação Jurisprudencial n. 287, SDI-1, do TST — Autenticação. Documentos distintos. Despacho denegatório do recurso de revista e certidão de publicação. Distintos os documentos contidos no verso e anverso, é necessária a autenticação de ambos os lados da cópia.

5.5) Orientação Jurisprudencial n. 317, SDI-1, do TST: repositório de jurisprudência autorizado após a interposição do recurso. Validade. A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores.

5.6) Orientação Jurisprudencial n. 320, SDI-1, do TST — Sistema de protocolo integrado. Norma interna. Eficácia limitada a recursos da competência do TRT que a editou. Art. 896, § 2º, da CLT. O sistema de protocolo integrado, criado pelos Tribunais Regionais do Trabalho, que autoriza as Varas localizadas no interior do Estado a receberem e a protocolarem documentos de natureza judiciária ou administrativa, destinados a outras Varas ou ao TRT local, tem aplicação restrita ao âmbito de competência do Tribunal que o editou, não podendo ser considerado válido em relação a recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

6) Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, letra "b", da CLT), para reexame de fatos e de provas. Enunciado n. 126, do TST.

7) Enunciado n. 221, do TST — Recursos de revista ou de embargos. Interpretação razoável. Admissibilidade vedada — Interpretação razoável de preceito de lei, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade ou ao conhecimento de recurso de revista ou de embargos com base, respectivamente, na alínea "c" do art. 896 e na alínea "b" do art. 894 da CLT. A violação há de estar ligada à literalidade do preceito (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

7.1) É constitucional a alínea "b" do art. 896 da CLT, com a redação dada pela Lei n. 7.701, de 21 de dezembro de 1988. Enunciado n. 312, do TST.

8) O recurso de revista, no âmbito do processo trabalhista, qualifica-se como típico recurso de natureza extraordinária, estritamente vocacionado à resolução de questões de direito. Desse modo e considerada a natureza extraordinária de que se reveste, o recurso de revista não se destina a corrigir a má apreciação da prova ou a eventual injustiça da decisão. Doutrina. O debate em torno da aferição dos pressupostos de admissibilidade do recurso de revista, notadamente quando o exame de tais requisitos formais apoiar-se em enunciados sumulares do Tribunal Superior do Trabalho, não viabiliza o acesso à via recursal extraordinária, por envolver discussão pertinente a tema de caráter eminentemente infraconstitucional. Precedentes. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, pronunciando-se em causas de natureza trabalhista, deixou assentado que, em regra, as alegações de desrespeito aos postulados da legalidade, do devido processo legal, da motivação dos atos decisórios, do contraditório, dos limites da coisa julgada e da prestação jurisdicional podem configurar, quando muito, situações de ofensa meramente reflexa ao texto da Constituição, circunstância essa que impede a utilização do recurso extraordinário. STF, 2ª T., AGRG no Agravo de Instrumento 238.385-6, *in* DJU de 8.6.2001, p. 7.

9) Recurso de Revista. Deserção. Conforme a jurisprudência predominante desta colenda Corte, quando os valores depositados por ocasião de recurso ordinário e da revista atingem o quantum da condenação, este garantiu o juízo, inexistindo, portanto, a deserção. Embargos conhecidos e providos. TST, SDI, E-RR-36.920/91.2, *in* DJU 21.10.94, p. 28549.

10) A questão relativa ao reconhecimento do vínculo de emprego, dirimida em sede de Recurso Ordinário pelo Tribunal Regional, que por essa razão determina o retorno dos autos ao juízo de primeiro grau para exame dos demais aspectos da reclamação trabalhista, não faz coisa julgada. Contra decisão dessa natureza não cabe recurso de revista de imediato. (Enunciado n. 214 do TST), cujo momento de interposição fica postergado para após decisão final do Tribunal Regional do Trabalho, quando esgota sua jurisdição no caso concreto. Inteligência do art.893, 1º da CLT. TST, SBDI1, E-RR 82.908/1993.1 *in* DJU de 24.11.00, p. 513. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

10.1) Caixa Econômica Federal. Agente operadora do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Inadmissível a intervenção de terceiro estranho ao processo em grau de recurso de revista, para, em interesse próprio e em detrimento da ordem processual, valer-se deste expediente logrando vantagens econômicas. Aplicação do Enunciado n. 82, do TST. TST, 4ª T., AI-93.260/93.9, *in* DJU 30.9.94, p. 26380. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

11) A iterativa, notória e atual jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o prequestionamento constitui pressuposto de recorribilidade em apelo de natureza extraordinária, ainda que a matéria seja de incompetência absoluta. TST, 4ª T., AI-RR-290.763/96.4, *in* DJU de 8.8.97, p. 35.963.

12) Recurso de revista. Conhecimento. Deserção. Instituição financeira em liquidação extrajudicial. Em não se aplicando às instituições financeiras em liquidação extrajudicial os benefícios da Lei de Falência no que diz respeito à dispensa de depósito recursal e custas, não se conhece da revista por deserta. TST, 1ª T., RR-95.144/93.3, *in* DJU 27.10.94, p. 29.298.

13) Agravo de instrumento. Recurso de revista Depósito. Conta vinculada. O depósito, para fins de recurso, realizado fora da conta vinculada do trabalhador, desde que feito na sede do juízo, ou realizado na conta vinculada do trabalhador, apesar de fora da sua sede do juízo, uma vez que permaneça à disposição deste, não impedirá o conhecimento do apelo. Ex-Prejulgado n. 45. Agravo provido. TST, 2ª T., AI-RR- 284.406/96.2, *in* DJU de 22.8.97, p. 39.080.

14) Deserção. Relação de empregados. Autenticação mecânica desnecessária. São juridicamente desnecessárias a autenticação mecânica do valor do depósito recursal na Relação de Empregados (RE) e a individualização do processo na Guia de Recolhimento (GR), pelo que a falta não importa em deserção. (Enunciado de Súmula n. 216 do TST. Recurso conhecido e provido. TST, 1ª T., RR-120.758/94.7, *in* DJU 17.2.95, p. 2.927. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado).*

15) Recurso de Revista. Interpretação da alínea "b" do art. 896 da CLT. A divergência jurisprudencial relativa à exegese de lei estadual, cuja observância obrigatória não ultrapassa o território de cada unidade da Federação, equivale ao regulamento de empresa e, por conseguinte, nos termos da alínea "b" do art. 896 da CLT, não excedendo a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, não possibilita a admissibilidade do recurso de revista, impondo a aplicação do Enunciado n. 208. TST, 4ª T., AG-RR-60.457/92.7, *in* DJU 7.10.94, p. 27.001. (Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado).

16) Substituição processual. Conhecimento. À falta de individualização válida dos associados e estando as relações trazidas aos autos sem autenticação, inviável o conhecimento da Revista. TST, 4ª T., RR 86.336/93.4, *in* DJU 15.4.94, p. 8.295.

17) Recurso de Revista fundamentado em sentença normativa Inviável o processamento de recurso de revista lastreado em argüição de violação de sentença normativa. Nos moldes do art. 896, b, da CLT, somente a caracterização de divergência, na interpretação da norma coletiva, dá ensejo ao apelo. Agravo desprovido. TST, 2ª T., AI 1163/90.6, *in* DJU 15.3.91, p. 2.739.

18) Agravo regimental contra despacho denegatório de embargos. Embargos denegados por não vislumbrada ofensa ao art. 896 da CLT, pois, mesmo estando prequestionada a matéria relativa ao princípio da unicidade sindical, a análise da vulneração dos arts. 611 e 612 da CLT e do art. 8º, II, da Constituição Federal, demandaria reapreciação de matéria fática, cujo exame é vedado em sede extraordinária, conforme orientação contida no Verbete Sumular n. 126 desta Corte, o que obstacularizaria, de qualquer forma, a revista. A inadmissibilidade dos embargos em face da existência de outro óbice ao conhecimento da revista não implicou complementação do v. acórdão colegiado, vez que inexistente violação do art. 896 da CLT, na medida em que não atendidos os pressupostos nele elencados. Agravo regimental não provido. TST, SDI, AG-E-RR-162649/95.0, *in* DJU 3.5.96, p. 14.190.

19) Recurso de Revista. Admissibilidade parcial pelo Juiz Presidente do Tribunal Regional do Trabalho. Efeito O fato de o juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista entendê-lo cabível apenas quanto à parte das matérias veiculadas não impede a apreciação integral pela Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo imprópria a interposição de agravo de instrumento (Enunciado 285/TST). Não conheço. TST, 4ª T., AI-94.306/93.6, *in* DJU 31.3.95, p. 8.028.

20) Recurso de revista. Falta de prequestionamento. Não se conhece do Recurso de Revista, quando a matéria ali ventilada não foi devidamente apreciada pelo Regional, estando, pois, preclusa, à luz do que revela o Enunciado n. 297 da Súmula deste Tribunal. TST, 4ª T., RR-203893/95.6, *in* DJU 6.12.96, p. 49.095. *(Nota do autor: o Enunciado citado teve redação alterada pela Resolução 121/03, do TST).*

21) Violação do art. 896, da CLT. Verificado que o prequestionamento não constitui óbice ao conhecimento do Recurso de Revista, ante a manifestação expressa do Regional acerca dos temas objeto da Revista, resta violado o art. 896, da CLT. TST, SDI, E-RR-54.729/92.7, *in* DJU 22.9.95, p. 30.877.

22) A divergência pretoriana para justificar recurso de revista, nos termos da letra "a" do art. 896 da CLT, tem que ser específica. Como tal entendem-se decisões conflitantes ao apreciarem a mesma situação fática. Não tendo a decisão paradigma enfrentado idêntica hipótese fática apreciada pelo acórdão recorrido, não se pode considerar preenchido o pressuposto. TST, 4ª T., RR-108947/94.8, *in* DJU 26.5.95, p. 15.389.

23) Recurso de Revista. Razões de recurso não subscritas pelo advogado que assina o pedido de interposição do ordinário. Detalhe irrelevante e insuficiente para justificar o não conhecimento do apelo pelo Egrégio Tribunal Regional. Recurso de revista ao qual se dá provimento. TST, 4ª T., RR 85.556/93.7, *in* DJU 15.4.94, p. 8.294.

24) Deserção. Ausência. Se o depósito recursal estiver à disposição do Juízo, não prejudica o conhecimento do recurso o fato de ter sido efetuado na conta vinculada do empregado. Inexiste, pois, deserção na hipótese. TST, 3ª T., RR-297049/96.2, *in* DJU 13.12.96, p. 50.514.

25) Em demanda trabalhista submetida ao rito sumaríssimo, admissibilidade do recurso de revista somente se caracteriza em caso de afronta direta à Constituição Federal ou contrariedade à Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (CLT, art. 896, § 6º). Assim, não viabiliza o conhecimento do recurso a indicação de arestos objetivando caracterizar divergência jurisprudencial. TST, 1ª T., AIRR 762.601/2001.3, *in* DJU de 21.6.02, p. 619.

Art. 896-A.

O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

**Dispositivo acrescentado pela Medida Provisória n. 2.226, de 4.9.2001 (in DOU de 5.9.01).*

NOTA

1) *O vocábulo "transcendência" é usado no artigo supra com o mesmo significado de "relevância". Na vigência da CF/67, EC n. 1/69, fazia-se remissão à questão de relevância invocável perante o Supremo Tribunal Federal como uma condição de admissibilidade do Recurso Extraordinário. Com o advento da CF/88, suprimiu-se qualquer alusão à matéria porque o Superior Tribunal de Justiça ficara com a competência de conhecer e julgar feitos de pouca expressão monetária, ainda que de singular projeção política, social, econômica ou jurídica. O artigo sob comento tem o vício da obscuridade ou — o que é pior — é incompleto. De fato, não esclarece para que efeito deve o Tribunal Superior do Trabalho verificar, no recurso de revista, se a causa oferece transcendência. Não diz, claramente, se a transcendência, em sendo reconhecida, é para obstaculizar ou submeter à apreciação da Revista pela Turma do TST. Tudo está a indicar que a transcendência, como nova condição de admissibilidade desse recurso, tem por finalidade negar-lhe seguimento.*

A precitada Medida Provisória n. 2.226/01 dispõe, em seu artigo 2º, que " O Tribunal Superior do Trabalho regulamentará, em seu regimento interno, o processamento da transcendência em sessão pública, com direito a sustentação oral e fundamentação da decisão." Deflui do preceito que a transcendência será proclamada pela Turma do TST em cada caso concreto. A respectiva decisão poderá ser impugnada por meio de embargos. Estamos em que o Regimento Interno ficará maculado de inconstitucionalidade se declarar que a transcendência, quando afirmada pela Turma do TST, impede o julgamento da Revista. O Regimento de um Tribunal tem por objeto normas procedimentais. É-lhe vedado criar direitos ou obrigações que, em caráter abstrato, só têm como fonte uma lei aprovada pelo Congresso Nacional. Ademais, não cabe ao TST regulamentar uma lei.

*Está o STF apreciando a Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 2.527-9 (*in *DJU 8.11.02, p. 1). Dois ministros já votaram, na medida cautelar, pela suspensão do art. 2º da supracitada Medida Provisória que autoriza o TST a regulamentar o procedimento da transcendência no recurso de revista.*

Art. 897.

Cabe agravo, no prazo de 8 (oito) dias:

a) de petição, das decisões do Juiz ou Presidente, nas execuções;

b) de instrumento, dos despachos que denegarem a interposição de recursos.

§ 1º O agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados, permitida a execução imediata da parte remanescente até o final, nos próprios autos ou por carta de sentença.

§ 2º O agravo de instrumento interposto contra o despacho que não receber o agravo de petição não suspende a execução da sentença.

§ 3º Na hipótese da alínea *a* deste artigo, o agravo será julgado pelo próprio tribunal, presidido pela autoridade recorrida, salvo se se tratar de decisão de Juiz do Trabalho de 1ª instância ou de Juiz de Direito, quando o julgamento competirá a uma das Turmas do Tribunal Regional a que estiver subordinado o prolator da sentença, observado o disposto no art. 679, a quem este remeterá as peças necessárias para o exame da matéria controvertida, em autos apartados, ou nos próprios autos, se tiver sido determinada a extração de carta da sentença (*Redação dada pela Lei n.10.035, de 25.10.2000*).

§ 4º Na hipótese da alínea "b" deste artigo, o agravo será julgado pelo Tribunal que seria competente para conhecer o recurso cuja interposição foi denegada.

§ 5º Sob pena de não conhecimento, as partes promoverão a formação do instrumento do agravo de modo a possibilitar, caso provido, o imediato julgamento do recurso denegado, instruindo a petição de interposição:

I — obrigatoriamente, com cópias da decisão agravada, da certidão da respectiva intimação, das procurações outorgadas aos advogados do agravante e do agravado, da petição inicial, da contestação, da decisão originária, da comprovação do depósito recursal e do recolhimento das custas;

II — facultativamente, com outras peças que o agravante reputar úteis ao deslinde da matéria de mérito controvertida.

§ 6º O agravado será intimado para oferecer resposta ao agravo e ao recurso principal, instruindo-a com as peças que considerar necessárias ao julgamento de ambos os recursos.

§ 7º Provido o agravo, a Turma deliberará sobre o julgamento do recurso principal, observando-se, se for o caso, daí em diante, o procedimento relativo a esse recurso. *(Os §§ 5º, 6º e 7º foram inseridos no artigo pela Lei n. 9.756, de 17.12.98).*

§ 8º Quando o agravo de petição versar apenas sobre as contribuições sociais, o juiz da execução determinará a extração de cópias da peças necessárias que serão autuadas em apartado, conforme dispõe o § 3º, parte final, e remetidas à instância superior para apreciação, após contraminuta. *(Parágrafo acrescentado pela Lei n. 10.035, de 25.10.2000)*

NOTA

1) *O agravo regimental é um recurso mencionado no art. 9º, da Lei n. 5.584/70; na alínea "c", do inciso I do art. 3º, da Lei n. 7.701/88, e na Lei n. 4.725/65, mas regulado pelo Regimento Interno dos Tribunais. Semelha o agravo de instrumento, pois, objetiva o destrancamento de recurso obstado no juízo de admissibilidade. É oponível contra despacho do relator que, no TST, e sem apoio em Enunciado da Súmula, negou seguimento ao recurso.*

O Regimento Interno do Tribunal prevê prazo de cinco dias para esse agravo.

O Supremo Tribunal Federal editou a súmula n. 622 em que deixa claro descaber agravo regimental contra decisão do relator que concede ou indefere liminar em mandado de segurança.

1.1) *São agraváveis, por petição, as decisões do juiz do trabalho ou do juiz investido da jurisdição trabalhista, nos processos de execução e notadamente: aquelas referentes aos julgamentos dos embargos à execução, embargos de terceiro; que legitimam remição, adjudicação ou arrematação, artigos de liquidação e prisão de depositário infiel.*

É de oito dias o prazo para interposição do agravo de petição ou de instrumento.

Não são agraváveis decisões interlocutórias na execução nem despachos de mero expediente.

Nas ações sujeitas ao procedimento sumaríssimo, por terem valor não superior a 40 vezes o salário mínimo, é cabível o agravo de petição no processo de execução.

Não suspende a execução agravo de instrumento contra despacho denegatório do agravo de petição, "ex vi" do prescrito no art. 899 desta Consolidação.

2) *No agravo de petição é dado ao executado repetir os mesmos pontos suscitados nos embargos à penhora, bem como lacunas ocorridas na apreciação dos embargos, como o indeferimento de provas.*

Exige ainda o dispositivo sob comentário que o agravante delimite, com nitidez, as matérias e os valores impugnados, sob pena de o recurso não ser recebido.

3) *Interposto o agravo de petição, o juiz ordenará a intimação do agravado para oferecer contraminuta. Escoado o prazo legal, o juiz verificará se o agravo, nos termos do parágrafo primeiro do artigo em estudo, definiu com precisão as matérias e os valores impugnados.*

Se houver acatamento a essa norma e se o agravante argüiu deficiências ou nulidades envolvendo a totalidade dos valores da execução, é claro que o agravo será recebido com efeito suspensivo. Todavia, se a impugnação for parcial, admite o parágrafo citado a execução imediata do remanescente até o final, nos próprios autos ou por carta de sentença.

Graças às modificações feitas pela Lei n. 10.035, de 25.10.2000, em várias disposições desta CLT, tornou-se incontroverso que tanto o Reclamante como o Reclamado podem aparecer, na sentença de mérito, como devedores da Previdência Social. De conseguinte, se satisfeitos os pressupostos atinentes ao agravo de petição, um ou outro têm a faculdade legal de interpô-lo. Se, porém, esse recurso versar apenas o valor dado às contribuições sociais, o juiz da execução ordenará a extração, e sua autuação em separado, das peças necessárias ao julgamento do agravo na instância superior, dando prosseguimento à execução das demais verbas inscritas na sentença exeqüenda.

4) *Cabe às Turmas dos Tribunais Regionais julgar os agravos de petição. Em razão disso, o julgamento dos agravos de petição deixou de ser competência da presidência do Tribunal e passou a ser das Turmas. Quando o Tribunal não se dividir em Turmas diz o art. 679 essa competência é transferida ao colegiado.*

5) *Se o juiz negar seguimento ao agravo de petição, o agravante pode interpor agravo de instrumento.*

6) *O prazo para interposição do agravo de petição ou de instrumento é de oito dias. Tem de se cumprir, no caso, a regra geral sobre prazos de recursos no processo trabalhista.*

7) *Não se admite, no processo trabalhista, o agravo retido no processo. É ele substituído, de praxe, pelo protesto formulado pela parte interessada, quando chamada a falar nos autos.*

8) *O agravo de instrumento opõe-se a despacho que denegar a interposição de recurso. É vedado ao juiz ou ao Tribunal negar seguimento a esse agravo. Na ocorrência desse fato, é cabível o pedido de correição.*

*O art. 528 do CPC, em sua nova redação dada pela Lei n. 9.139, de 30.11.95, silencia quanto ao encaminhamento obrigatório do agravo de instrumento ainda que interposto fora do prazo. Todavia, o pleno do Supremo Tribunal Federal, julgando, em 25.9.97, a Reclamação n. 645 (*in *DJU de 7.11.97, p. 57.237), decidiu que, sem embargo da alteração do art. 528, fica o juiz obrigado a encaminhar agravo de instrumento oposto a destempo. É este, também, o nosso entendimento, por ser, inerente à natureza e fim do agravo de instrumento, destravar o seguimento de um recurso.*

9) *O Órgão Especial do TST, aprovou a Instrução Normativa n. 16 alterada pela Resolução n. 102, de 5.10.2000 (*in *DJU de 3.11.00, p. 1) e pelo Ato GDCJ.GP 162/2003, in DJU de 7.05.2003, p.351, que revogou os §§ 1º. e 2º. do inciso II, revogando a Instrução Normativa n. 6, de 8.2.96, e estabelecendo as seguintes regras uniformizadoras da interpretação da Lei n. 9.756, de 17.12.98, com relação ao agravo de instrumento: a) a petição será dirigida à autoridade judiciária prolatora do despacho agravado, no prazo de oito dias de sua intimação e processado em autos apartados; b) o agravo não será conhecido se o instrumento não contiver as peças necessárias ao julgamento do recurso denegado; c) mantida a decisão agravada, será intimado o agravado a apresentar contrarazões relativas ao agravo e ao recurso principal, juntando as peças que entender necessárias; d) provido o agravo, o órgão julgador deliberará sobre o recurso destrancado; e) cumpre às partes providenciar a correta formação do instrumento; f) o agravo de instrumento não requer preparo; g) o agravo de instrumento, de despacho denegatório de recurso extraordinário, obedecerá à disciplina especial, na forma de Resolução da Suprema Corte.*

*Ver, também, a Resolução n. 140, de 1º de fevereiro de 1996 (*in *DJU 5.2.96, pág. 1.269) do Supremo Tribunal Federal esclarecendo que o agravo de instrumento contra despacho indeferitório de recurso extraordinário será interposto no prazo de 10 dias, mediante petição dirigida ao presidente do Tribunal de origem. No STF, o agravo de instrumento é regulado pelos arts. 544 e 545 do CPC, com a redação dada pela Lei n. 8.950, de 13.12.94.*

A petição de interposição do agravo de instrumento deve estar, obrigatoriamente, instruída com as peças mencionadas no § 5º, do artigo em foco. Se não for feita a prova de que o pagamento das custas e o depósito recursal foram feitos no Tribunal "a quo", o agravo de instrumento não será recebido.

A Lei n. 9.139, de 30.11.95, deu nova redação aos arts.522 usque *529 do CPC — relativos ao agravo de instrumento, manteve o juízo da retratação, eis que o § 5º do art. 527 foi preservado.*

O inciso III, do art. 544, do CPC, com redação dada pela Lei n. 10.351, de 26.12.01, faculta ao advogado declarar autênticas as peças que instruem o agravo de instrumento, sob sua responsabilidade pessoal.

9.1) *v. Resolução Administrativa TST n. 928, de 15/05/2003 (DJU de 22/05/03), revogou a Resolução Administrativa n. 736/2000, aprovando os procedimentos a serem observados na autuação, distribuição e julgamento dos agravos de instrumento processados nos autos principais.*

10) *A despeito da revogação do art. 528 do CPC, pela Lei n. 9.139, de 30.11.95, permanece a imposição ao juiz de encaminhar agravo de instrumento oposto, intempestivamente, a despacho denegatório de recurso (v. nota 8 a este artigo). Ainda que o preparo de instrumento, por culpa do agravante, se complete fora do prazo, tem o juiz* a quo *de encaminhá-lo ao Tribunal* ad quem*, uma vez que só este tem o poder legal de declará-lo deserto.*

11) *O novo procedimento instaurado pela Lei n. 9.139, de 30.11.95, permite ao Tribunal, que acolher o agravo de instrumento, julgar de imediato o mérito. O Provimento n. 1/2001, de 14.11.01, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, determina a juntada, aos autos principais, da petição do agravo de instrumento, após decorrido o prazo para manifestação do agravado, nas seguintes hipóteses: "a) se o pedido houver sido julgado totalmente improcedente; b) se houver recurso de ambas as partes e denegação de um ou de ambos; c) mediante postulação do agravante no prazo recursal, caso em que havendo interesse do credor, será extraída carta de sentença, às expensas do recorrente, sob pena de não conhecimento do agravo" (alíneas* a, b *e* c*, do parágrafo único do inciso II da Instrução Normativa n. 16/2000) (v. § 7º do artigo sob exame).*

12) *É inexigível o depósito recursal nos agravos de petição ou de instrumento.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Súmula n. 622 do STF — Não cabe agravo regimental contra decisão do relator que concede ou indefere liminar em mandado de segurança. Legislação: Lei n. 1.533/51 (LMS)

1.1) Enunciado n. 210, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Recurso de Revista . Execução de sentença. A admissibilidade do recurso de revista contra acórdão proferido em execução de sentença depende de demonstração inequívoca de violação direta à Constituição Federal.

1.2) Enunciado n. 183, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — São incabíveis embargos para o Tribunal Pleno contra agravo de instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, inexistindo ofensa ao art. 153, § 4º, da Constituição Federal.

2) Recurso de revista contra acórdão prolatado em agravo de instrumento. É incabível recurso de revista contra acórdão regional prolatado em agravo de instrumento. Art. 897, alínea *b*, da CLT. Enunciado n. 218, do TST.

2.1) Enunciado n. 196, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho, onde cabe, no prazo de 8 dias, no recurso ordinário, na revista, nos embargos para o Pleno e no agravo de petição.

2.2) Enunciado n. 272, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — Não se conhece do agravo para subida de recurso de revista, quando faltarem no traslado o despacho agravado, a decisão recorrida, a petição de recurso de revista, a procuração subscrita pelo agravante ou qualquer peça essencial à compreensão da controvérsia.

3) Enunciado n. 353, do TST — Embargos. Agravo. Cabimento — Não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais de decisão de Turma proferida em agravo, salvo para reexame dos pressupostos extrínsecos do recurso a que se denegou seguimento no Tribunal Superior do Trabalho (nova redação dada pela Resolução n. 121/03, do TST. Ver comparação da redação antiga e da nova no tópico "Enunciados do TST" no final do livro).

3.1) Orientação Jurisprudencial n. 283, SDI-1, do TST — Agravo de instrumento. Peças essenciais. traslado realizado pelo agravado. validade. É válido o traslado de peças essenciais efetuado pelo agravado, pois a regular formação doa gravo incumbe às partes e não somente ao agravante.

3.2) Orientação Jurisprudencial n. 284, SDI-1, do TST — Agravo de instrumento. Traslado. Ausência de certidão de publicação. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade. A etiqueta adesiva na qual consta a expressão "no prazo" não se presta à aferição de tempestividade do recurso, pois sua finalidade é tão-somente servir de controle processual interno do TRT e sequer contém a assinatura do funcionário responsável por sua elaboração.

3.3) Orientação Jurisprudencial n. 285, SDI-1, do TST — Agravo de instrumento. Traslado carimbo do protocolo do recurso ilegível. Inservível. O carimbo do protocolo da petição recursal constitui elemento indispensável para aferição da tempestividade do apelo, razão pela qual deverá estar legível, pois um dado ilegível é o mesmo que a inexistência do dado.

3.4) Orientação Jurisprudencial n. 286, SDI-1, do TST — Agravo de instrumento. Traslado. Mandato tácito. Ata de audiência. Configuração. A juntada da ata de audiência, em que está consignada a presença do advogado do agravado, desde que não estivesse atuando com mandato expresso, torna dispensável a procuração deste, porque demonstrada a existência de mandato tácito.

3.5) Orientação Jurisprudencial n. 281, SDI-1, do TST — Acórdão do TRT não assinado. Interposto anteriormente à Instrução Normativa n. 16/1999. Nos Agravos de Instrumentos interpostos anteriormente à edição da Instrução Normativa n. 16/1999, a ausência de assinatura na cópia não a torna inválida, desde que dela conste o carimbo, aposto pelo servidor, certificando que confere com o original.

3.6) Orientação Jurisprudencial n. 282, SDI-1, do TST — Juízo de Admissibilidade "ad quem". No julgamento de Agravo de Instrumento, ao afastar o óbice apontado pelo TRT para o processamento do recurso de revista, pode o juízo "ad quem" prosseguir no exame dos demais pressupostos extrínsecos e intrínsecos do recurso de revista, mesmo que não apreciados pelo TRT.

4) Se a agravante alega que há erro no cálculo, mas não indica os itens e valores que pretende impugnar, torna-se impossível o refazimento da conta, principalmente quando obedecida a tabela oficial fornecida pelo Egrégio Tribunal, que manda aplicar os índices publicados na LTr com juros de 1% ao mês. TRT, 11ª Reg., AP 0119/96, *in* Rev. LTr 61-02/266 (fevereiro de 1997).

5) Agravo de instrumento. Recurso de revista. Deserção. Inocorrência. Inquestionável a efetividade do depósito recursal, não se mostra relevante defeito de formalização da guia própria, quando, não detectados erro grosseiro ou má-fé. faz-se possível a posterior utilização dos recursos correspondentes uma vez apresentada a oportunidade legal. A falta de informação de menor relevo não poderá fazer ruir providência oportuna e suficiente cumprida pela parte, nos termos do art. 154 do CPC, de subsidiária aplicabilidade ao processo do trabalho. As orientações traçadas pela Instrução Normativa n.15 estão superadas pela dicção da Instrução Normativa n.18 desta mesma Corte, quando pontua que válida, para comprovação do depósito recursal na Justiça do Trabalho, é a guia de que constem, pelo menos, a designação do juízo por onde tramitou o feito e a explicitação do valor depositado coma chancela do banco recebedor. TST, 4ª T., AIRR 648.418/2000.0 *in* DJU de 1.9.2000, p. 432.

6) A Lei n. 9.756, de 17.12.98, que acresceu o § 5º ao art. 897 da CLT, impôs à parte o ônus de instruir o agravo de instrumento de forma a viabilizar, caso provido, o julgamento imediato do recurso de revista denegado. Por essa razão, incluiu, dentre as peças de traslado obrigatório (CLT art. 897, § 5º, I) a cópia do comprovante das custas, já que somente por seu intermédio é que se poderá verificar se a revista encontra-se devidamente preparada. Registre-se que o referido diploma legal teve sua interpretação uniformizada por esta Corte por meio da Instrução Normativa n.16 do TST, que, ao cuidar da questão atinente às peças de traslado obrigatório, foi taxativa ao consignar, em seu item III, que o "agravo não será conhecido se o instrumento não contiver as peças necessárias para o julgamento do recurso denegado, incluindo a cópia do respectivo arrazoado e da comprovação da satisfação de todos os pressupostos extrínsecos do recurso principal TST, SBDI1, AG-E-AIRR 542.534/1999.7 in DJU de 27.10.2000, p.534.

7) Sem dúvida alguma, constitui ato atentatório à dignidade da Justiça, na forma do art. 600/CPC, a reiterada oposição do devedor manifestada em recurso de Agravo de Petição, visando modificar decisão de Embargos de Devedor sobre o tema vinculado à atualização monetária do débito em cobrança, quando a matéria já havia sido exaustivamente debatida e resolvida pela sentença exeqüenda, mantida também pelo E. Tribunal Regional em face do Recurso Ordinário interposto oportunamente pelo executado. Impõe-se a multa preconizada pelo art. 601 do CPC, de aplicação subsidiária no processo trabalhista. TRT, 9ª Reg., 2ª T., AP 04192/96, *in* Rev. LTr 61-07/967 (julho de 1997).

8) O agravo de instrumento teve a sua sistemática alterada pela Lei n. 9.756, de 17.12.98 que, acrescentando o § 5º ao art. 897 da CLT, passou a exigir que o referido recurso seja instruído de modo a viabilizar, caso provido, o julgamento imediato da revista denegada. Por isso mesmo, não merece seguimento o agravo de instrumento que não vem acompanhado da procuração do agravado. Não constitui hipótese de mandato tácito o fato de o agravo estar subscrito por advogado que não participou de nenhuma audiência. TST, SBDI1, AG-E-AIRR 679.369/2000.0, *in* DJU de 24.5.02, p. 315.

9) Agravo de instrumento. Deserção. Não provimento. É de ser negado provimento ao agravo de instrumento quando o recurso de revista está deserto, em decorrência da ausência do depósito legal, integral. Não se exige o recolhimento do teto limite, apenas e tão-somente quando as quantias de depósito referente aos recursos interpostos atingirem o valor total da condenação. Do contrário, é exigido o depósito. Na integralidade, a cada recurso interposto. TST, 2ª T., AIRR 595.492/99.7 *in* DJU de 11.2.00, p. 117.

10) Tempestividade do agravo de petição. Trazendo a Reclamada documento hábil à comprovação do recebimento da notificação após o decurso das 48 horas e restando demonstra a tempestividade do Agravo de Petição, o seu não-conhecimento evidencia ofensa ao artigo 5º, LV, da Constituição Federal; impedindo o acesso da Recorrente ao grau superior de jurisdição. Recurso de Revista a que se dá provimento. TST, 5ª T., RR-181567/95.6, *in* DJU 14.6.96, p. 21.369.

11) Agravo de petição. Depósito. Lei n. 8.542/92. Instrução Normativa n. 03. Estando garantido o juízo pela penhora, não há necessidade de depósito para fins de interposição de agravo de petição. A Instrução Normativa n. 03/TST, que interpreta a Lei n. 8.542/92, em seu item IV, alíneas "a", "b" e "c", é clara no sentido de que a garantia do juízo, através de penhora, não exige qualquer outra garantia ou depósito, seja para oposição de embargos, seja para recorrer de qualquer decisão na fase executória. Revista parcialmente conhecida por violação dos incisos II e LV do art. 5º da Constituição Federal e provida para, afastada a deserção, determinar que o E. Tribunal *a quo* julgue o agravo de petição como entender de direito. TST, 1ª T., RR-226.636/95.6, *in* DJU de 27.6.97, p. 30.667.

12) Embargos. Agravo de instrumento não conhecido por ausência de autenticação das peças trasladadas. Pessoa jurídica de direito público. Considerando que a Medida Provisória n. 1.542/97 e suas sucessivas reedições, atualmente sob o n. 1.863-54/99, dispensam as pessoas jurídicas de direito público de autenticar as cópias reprográficas de quaisquer documentos que apresentem em juízo, reveste-se de ilegalidade a exigência da Turma de autenticação das peças trasladadas pelo Estado de Amazonas para formação do instrumento. TST, SBDI-1, E-AIRR 431.169/98.8, *in* DJU de 11.2.00.

13) Agravo de instrumento. Autenticação de peça. Embargos providos ante a demonstração de que as peças trazidas no agravo de instrumento encontravam-se autenticadas Conquanto o traslado da cópia da procuração do agravado seja peça tida por obrigatória pelo art.897, 5º, inciso I, da CLT, sob pena de não-conhecimeno do recurso, verifica-se, de plano, que a agravada por ser integrante da Administração Pública indireta, é dispensada de autenticar as peças trazidas aos autos, tendo em vista o inciso X, da Medida Provisória n. 1.631-32, de fevereiro de 1.998 que estabelece: " As pessoas de direito público são dispensadas de autenticar as cópias reprográficas de quaisquer documentos que apresentem em juízo." Partindo dessa premissa, fica claro inexistir o defeito apontado pela decisão embargada em flagrante ofensa ao art. 5º, inciso II da Carta Magna. TST, SBDI1, E-AIRR 684.312/2.000.7, *in* DJU de 29.6.2001, p. 623.

14) Or. jurisprudencial n. 70 da SDI-I, TST. Recurso ordinário. Cabimento. Não cabe recurso ordinário contra decisão de agravo regimental interposto em reclamação correicional.

15) Or. jurisprudencial n. 90 da SDI-I, TST. Agravo de instrumento. Traslado.Inexigência de certidão de publicação do acórdão regional. Res. n. 52/96. In 6/96.Quando o despacho denegatório de processamento de recurso de revista não se fundou na intempestividade deste, não é necessário o traslado da certidão de publicação do acórdão regional.

16) Or. jurisprudencial n. 110 da SDI-I, TST. Representação irregular. Procuração apenas nos autos de agravo de instrumento.

17) Or. jurisprudencial n. 132 da SBDI-I, TST. Agravo regimental. Peças essenciais nos autos principais. Inexistindo lei que exija a tramitação do AG em autos apartados, tampouco previsão no Regimento Interno Regional, não pode ver-se o agravante apenado por não haver colacionado cópia de peças dos autos principais, quando o AG deveria fazer parte dele.

Art. 897-A. Caberão embargos de declaração de sentença ou acórdão, no prazo de cinco dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subseqüente a sua apresentação, registrada na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

Parágrafo único. Os erros materiais poderão ser corrigidos de ofício ou a requerimento de qualquer das partes.

NOTA

1) *O artigo foi acrescentado ao texto desta Consolidação pela Lei n. 9.957, de 12.1.00.*

Em doutrina, defende-se o oferecimento de embargos declaratórios não apenas nas sentenças e acórdãos, mas em decisões como as denegatórias de recurso. Todavia, o artigo sob exame diz, imperativamente: no rito sumaríssimo, são cabíveis esses embargos apenas de sentenças ou acórdão.

Não é demasia recordar que os embargos de declaração interrompem o prazo do recurso principal e, se protelatórios, autorizam o Juiz a impor ao embargante multa em favor do embargado de valor não excedente de um por cento do valor da causa. Na reiteração, a sanção é elevada a dez por cento, ficando condicionada a interposição de qualquer outro recurso ao depósito do valor correspondente (art. 538 e seu parágrafo único, do CPC).

Os embargos declaratórios são oponíveis quando a sentença ou acórdão forem obscuros, contraditórios ou omissos.

Quando fundados em omissão ou contradição, os embargos declaratórios podem ter efeito modificativo.

O que se contém no parágrafo único do artigo em exame repete o que consta do art. 833 da CLT.

2) *Tem havido o entendimento de que uma medida processual adotada pela parte é considerada manifestamente protelatória quando ela se atrita com jurisprudência firmada pelo tribunal, podendo haver aí a imposição de penalidade, na forma do art. 538, do CPC.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Ofende o princípio do contraditório a falta de intimação da defesa para apresentar impugnação a embargos declaratórios quando estes pretenderem dar efeito modificativo ao julgado. Com esse entendimento a Turma conheceu e deu provimento a recurso extraordinário para anular acórdão do STJ que, acolhendo embargos declaratórios com efeitos modificativos, invertera o resultado do julgamento em desfavor do embargado — e determinar que novo acórdão seja proferido, assegurada a manifestação da defesa. STF, 2ª T. RE — 250.396, *in* Bol. Informativo STF n. 175, de 2.2.00.

2) A atual lei adjetiva não mais admite que se retire dos embargos declaratórios o efeito interruptivo do prazo para a interposição de outros recursos cabíveis, tendo em vista a previsão de penalidade específica constante do parágrafo único do art. 538 do CPC. Decisão em contrário afronta o direito de defesa da parte, malferindo seu direito líquido e certo de acesso ao duplo grau de jurisdição. Segurança concedida. TRT 2ª R., Seção Especializada, MS 819/99, julgado em 2.12.99 *in* Bol. da AASP n. 2.156, de 24 a 30.4.2000, p. 1377-J.

3) Constatada a omissão no acórdão embargado, em que não foi considerada a existência de elementos nos autos que permitem aferir a tempestividade do recurso de revista, acolhem-se os embargos declaratórios para imprimir-lhes efeito modificativo, com base no art. 897-A da CLT e no Enunciado n. 278 do TST, prosseguindo na apreciação do mérito do agravo. TST, 1ª T.,ED-AIRR 685.327/2.000.6 *in* DJU de 14.2.2003, p.443.

4) Embargos de declaração. Improvimento. Intento protelatório constatado. Multa processual. A finalidade almejada pela parte, que não é outra senão a de obter novo pronunciamento judicial em torno de matéria por demais enfrentada por este Colegiado, não se coaduna com a medida processual eleita, cujo objeto consiste tão-somente em atacar vícios eventualmente existentes na decisão do julgador, nos exatos termos da legislação processual em vigor (art. 535, do CPC). Dessa forma, quando inequívoco o propósito exclusivo de se reabrir a discussão dos temas abordados na decisão embargada, é natural o julgador avistar o projeto protelatório do embargante, descortinando o seu real intento, circunstância que autoriza a imposição da penalidade estabelecida no parágrafo único do art. 538, do Código de Processo Civil. TST, ED-AIRR-753.919/2001.2, 1ª T., *in* DJU de 03/05/02, pg. 501.

Art. 898. Das decisões proferidas em dissídio coletivo que afete empresa de serviço público, ou, em qualquer caso, das proferidas em revisão, poderão recorrer, além dos interessados, o presidente do Tribunal e a Procuradoria da Justiça do Trabalho.

Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora.

§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o valor de referência regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso, inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respecti-

va importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz.

§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Vara ou Juízo de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o valor de referência regional.

§ 3º Revogado pela L. n. 7.033, 5.10.82, DOU 6.10.82.

§ 4º O depósito de que trata o § 1º far-se-á na conta vinculada do empregado a que se refere o art. 2º da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966, aplicando-se-lhe os preceitos dessa Lei, observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º.

§ 5º Se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, nos termos do art. 2º da Lei n. 5.107, de 13 de setembro de 1966, a empresa procederá à respectiva abertura, para o efeito do disposto no § 2º.

§ 6º Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o valor de referência da região, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor.

NOTA

1) *Tem o Ministério Público a faculdade legal de interpor recurso em ações coletivas envolvendo empresa de serviço público e, também, nas ações individuais em que estejam em jogo direitos indisponíveis dos trabalhadores.*

2) *O depósito recursal mencionado no § 1º, do art. 899 e alterado pelas Leis ns. 8.177/91 e 8.542/92, a nosso sentir tem o vício da inconstitucionalidade. É um óbice ao direito de acesso à Justiça (art. 5º, da CF).*

Todavia, o Supremo Tribunal Federal rejeitou liminar em Ação Direta de Inconstitucionalidade da Lei n. 8.542 n. 836-6/93 e ADIn n. 884-6.

O TST, pela Instrução Normativa n. 3/93, sustenta que tal depósito é para "garantia da execução". Não se deu conta do paradoxo desse entendimento. A execução é garantida pela penhora e nunca por um depósito exigido quando a sentença a ser executada ainda é passível de modificação, por mercê de recursos como o ordinário, de revista e embargos. E, antes do processo de execução, havendo o risco de a sentença, a final, não ser cumprida, restam as medidas cautelares. Como se vê, numa e outra hipótese não se justifica o depósito recursal. Em verdade, tal exigência desestimula a interposição de recursos, os quais se vinculam ao princípio do duplo grau de jurisdição.

O depósito em tela deve ser efetuado dentro do prazo do recurso.

3) *A regra, no processo do trabalho, é dar-se efeito devolutivo aos recursos.*

Nos dissídios individuais, o recurso ordinário com esse efeito autoriza a execução até a penhora. No agravo de petição, é facultado ao juiz sobrestar o andamento do feito até o julgamento do apelo.

4) *O recurso tem de ser apresentado por meio de petição, porque no processo trabalhista não se admite o apelo por termo nos autos. Já comentamos o ponto de vista de alguns autores repelido pela maioria de que basta a petição para formular-se o recurso. Repetimos, aqui, que o recurso sempre deve conter a exposição e a fundamentação da inconformidade do recorrente.*

Podemos admitir que, no exercício do "jus postulandi", a parte desassistida de advogado, ofereça recurso ordinário, hipótese em que a singeleza do recurso por simples petição é aceitável. Mas, em se tratando de recursos de revista, de embargos e extraordinário, é imprescindível a presença do advogado, porque só ele tem, "in casu", os conhecimentos especializados para atender às minudentes exigências legais.

5) *Na hipótese prevista no § 5º do artigo sob comentário o depósito há-de ser feito em conta vinculada em nome do empregado, mas à disposição da Justiça. Mais uma vez, lembramos que a Lei n. 8.036 pôs fim à exigência da opção do empregado para que seja titular de conta vinculada.*

6) *Determina o art. 7º, da Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, que a comprovação do depósito aqui focalizado seja feita dentro do prazo do recurso, sob pena de este ser considerado deserto.*

7) *As pessoas jurídicas de Direito Público não estão sujeitas a prévio pagamento de custas, nem a depósito da importância da condenação, para o processamento de recurso na Justiça do Trabalho.*

A Medida Provisória n. 1.798. de 13.01.99 (atual 2.180-35, de 24.08.01), alterou a Lei n. 9.494, de 10.9.97, que disciplina a tutela antecipada contra a Fazenda Pública. Introduziu-lhe o art. 1º-A, dispensando "de depósito prévio, para interposição de recurso, as pessoas jurídicas de direito público federais, estaduais, distritais e municipais."

V. art. 1º-A, da Lei n. 9.494, de 10.9.97, acrescentado pela Medida Provisória n. 2.180-35, de 24.08.01.

8) *Se no curso da ação, posteriormente ao depósito, verificar-se qualquer modificação no valor do salário mínimo, não é exigível do recorrente a integralização do depósito. Ver, nesse sentido, a Súmula n. 35, do TST.*

9) *O rendimento do depósito feito (juros capitalizados e correção monetária) tem de ser considerado no cálculo final do débito do reclamado. De outra maneira, o autor seria beneficiado duplamente.*

10) *Se o reclamado for vencedor na primeira instância e vencido na segunda, terá de realizar o depósito de que trata o art. 899, para interpor recurso de revista.*

11) *Ainda a propósito do lapso de tempo em que se deve fazer o depósito prévio para recurso à instância superior, queremos observar que a sua comprovação tem de ser feita dentro do prazo de 8 dias, isto é, o interessado tem de apresentar a prova do depósito na Secretaria da Vara, ainda dentro do prazo. Quer isto dizer que, com depósito feito no banco, dentro de oito dias, mas comprovado depois de vencido o prazo legal, ter-se-á a deserção do recurso.*

12) *Há casos em que o reclamado por recusar a qualidade de empregado ao reclamante deixa de fazer o depósito em conta aberta em seu nome, mas o faz em nome do Juízo. Achamos razoável essa providência. Não traz qualquer dano ao reclamante.*

13) *Haverá deserção no caso de o depósito ter sido feito incompletamente. Em repetidos decisórios, tem o TST entendido que diferenças mínimas, irrisórias, no valor do depósito não devem levar à deserção do recurso.*

14) *Se o Tribunal, em grau de recurso, reforma a sentença originária, aumentando o valor da condenação, tem o reclamado de aumentar também o depósito se, anteriormente, ainda não atingira o limite de dez valores de referência.*

15) *A Instrução Normativa n. 3, de 5.3.93 (*in *DJU de 10.3.93) do TST, interpreta o art. 8º, da Lei n. 8.542, de 23.12.92, que trata do depósito para recurso nas ações na Justiça do Trabalho. Nela se afirma que o depósito não é uma taxa recursal, mas de garantia do juízo recursal. Se posteriormente o valor da condenação for aumentado, também o depósito terá de ser aumentado na mesma proporção. Se reduzido o valor da condenação, também se reduz o depósito, com a conseqüente liberação do excedente. O valor do depósito será considerado quando da execução da sentença condenatória passada em julgado. A Instrução Normativa cuida de outras hipóteses na fase executória. A Instrução Normativa n. 15, de 8.10.98 (*in *DJU de 15.10.98) declara que a validade do depósito recursal é condicionado pela observância do que se dispõe nessa Instrução e na Circular 149/98 da Caixa Econômica Federal. O depósito é feito em conta vinculada do FGTS mediante GRE. Se o empregador não for cadastrado junto ao CGC/CNPJ/CEL, admite-se excepcionalmente a indicação do seu CPF. Assim se procede em se tratando de um empregador doméstico.*

Segundo a Instrução Normativa n.18, de 17.12.99 (in DJU de 12.1.2000), do TST, comprova-se o depósito recursal na Justiça do Trabalho com a guia respectiva — autenticada pelo Banco recebedor — em que conste o nome do recorrente e do recorrido, o número do processo, indicação do juízo por onde transitou o feito e o valor depositado.

16) *V. Instrução Normativa n. 21/2002, do TST, que estabelece modelo único de guia de depósito judicial para pagamentos, garantia de execução, encargos processuais e levantamento de valores, excetuados os depósitos recursais.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 86 do TST — Inocorre deserção de recurso de massa falida, por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação.

1.1) Enunciado n. 161, do TST — Não havendo condenação em pecúnia, descabe o depósito prévio de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 899, da Consolidação das Leis do Trabalho.

1.1) Enunciado n. 216, do TST — Deserção. Relação de empregados. Autenticação mecânica desnecessária. São juridicamente desnecessárias a autenticação mecânica do valor do depósito recursal na relação de empregado (RE) e a individualização do processo na guia de recolhimento, pelo que a falta não importa em deserção.

2) Enunciado n. 165, do TST (cancelado pela Resolução n. 87/98) — O depósito para fins de recurso, realizado fora da conta vinculada do trabalhador, desde que feito na sede do Juízo, ou realizado na conta vinculada do trabalhador, apesar de fora da sede do Juízo, uma vez que permaneça à disposição deste, não impedirá o conhecimento do apelo.

3) Enunciado n. 4, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — As pessoas jurídicas de Direito Público não estão sujeitas a prévio pagamento de custas, nem a depósito da importância da condenação para o processamento de recurso à Justiça do Trabalho.

4) Enunciado n. 35, do TST (cancelado pela Resolução n. 121/03) — A majoração do salário mínimo não obriga o recorrente a completar o depósito de que trata o art. 899, da CLT.

5) Enunciado n. 86, do TST — Inocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação.

6) Enunciado n. 99, do TST — Ao recorrer de decisão condenatória em ação rescisória resultante do acolhimento desta, deve o empregador vencido depositar o valor da condenação no prazo legal, sob pena de deserção. Consolidação das Leis do Trabalho, art. 899, § 1º.

7) Enunciado n. 217, do TST — Depósito recursal. Credenciamento bancário. Prova dispensável. O credenciamento dos bancos para o fim de recebimento do depósito recursal é fato notório, independendo da prova.

8) Enunciado n. 245, do TST — Depósito recursal. Prazo. O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso, sendo que a interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

8.1) Enunciado n. 296, do TST — A divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade, do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram.

9) Enunciado n. 170, do TST — Os privilégios e isenções no foro da Justiça do Trabalho não abrangem as sociedades de economia mista, ainda que gozassem desses benefícios anteriormente ao Decreto-lei n. 779, de 1969.

10) Não se revela taxativo o rol das peças obrigatórias elencadas no inciso I do § 5º do art.897 da CLT, na medida em que outras podem se fazer necessárias à verificação, pelo juízo "ad quem", dos pressupostos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade da revista, caso seja provido o agravo e instrumento. Nesse contexto, o não-conhecimento de agravo de instrumento, sob o fundamento de que o agravante não juntou a certidão de publicação de acórdão do Regional, peça imprescindível à comprovação de tempestividade de recurso de revista, revela-se juridicamente incensurável, ante a inteligência do art. 897, § 5º, da CLT, combinado com a Instrução Normativa n.16 do TST. TST, SBDI1, E-AIRR 607.706/1999.2 *in* DJU de 15.12.2000, p.

11) Recurso do Reclamado. Da deserção do Recurso Ordinário. Inexiste impedimento legal no fato de o depósito recursal ser efetivado na própria agência do Banco-reclamado, pois estando à disposição do juízo, cumprida está a finalidade do depósito recursal, uma vez que o entendimento jurisprudencial majoritário desta egrégia Corte, consignado no Enunciado n. 165 do TST autoriza o depósito para fins de Recurso fora da conta vinculada do trabalhador, desde que feito na sede do juízo, ou realizado na conta vinculada do trabalhador, apesar de fora de sua sede do juízo, desde que permaneça à disposição deste, o que não impedirá o conhecimento do apelo. Revista conhecida e provida. Recurso da reclamante. Negativa de prestação jurisdicional. A parte tem direito à completa prestação jurisdicio-nal, sob pena de nulidade do *decisum*, *ex vi* do art. 832 da CLT. TST, 3ª T., RR-188.196/95.7, *in* DJU de 27.6.97, p. 30700. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 87/98).*

12) Se o valor da condenação é superior à soma dos limites fixados para cada recurso (ordinário, revista e embargos), está a parte recorrente obrigada a efetuar o depósito em relação a cada novo recurso interposto, limitado sempre o valor da condenação (aplicação da Instrução Normativa n. 3/93). TST, SBDI-1, E-RR 273.145, *in* DJU de 26.3.99, p. 38.

13) Ação rescisória. Depósito recursal. Conforme estabelece o item III, da Instrução Normativa n. 3/93, desta Corte Superior, o depósito recursal nas Ações Rescisórias somente é exigível quando julgado procedente e havendo condenação em pecúnia. Agravo provido. TST, SBDI-2, AI-RO-357.410/97, *in* DJU de 4.12.98, p. 107.

14) Se, no recurso ordinário, o recorrente deposita o valor superior ao limite legal vigente à época e, quando da revista, complementa-o, atendendo assim a limitação legal relativa a este recurso, não se caracteriza a deserção. A decisão, tomada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, em processo relatado pelo Ministro Milton de Moura França, acolheu embargos interpostos por empresa que havia depositado, quando do recurso ordinário, quantia bastante superior ao limite legal e, quando do recurso de revista, depositou quantia que, somada ao excedente do valor do recurso ordinário, perfazia o limite legal de ambos os recursos. Com isso, a Subseção determinou a volta do processo à Turma, para dar prosseguimento ao feito. TST ED-E-AIRR 592.997/1999,*in* DJU de 11.06.2001 (Bol. de Decisões do TST, Internet n. 9, de 27.8.2001).

15) O depósito recursal realizado por um dos réus condenado solidariamente não aproveita ao outro, se aquele que fez o depósito pleiteia sua exclusão da lide. Isto porque, se eventualmente, for deferida a exclusão da lide de quem fez o depósito recursal este lhe será devolvido e não subsistirá mais a garantia do juízo. Recurso de embargos conhecido e provido para restabelecer a decisão regional que decretou a deserção do recurso ordinário. TST, SBDI1, E-RR 296.716/1996.2, *in* DJU de 5.5.2000, p. 374.

16) A Instrução Normativa n. 03 prescreve em seu item 11 que seja arbitrado novo valor à condenação quando houver acréscimo ou redução, para que seja efetuado o depósito ou a complementação no caso de recurso subseqüente. Como não foi determinado esse valor, a parte não poderia efetuar a complementação do depósito. Agravo provido. TST, 3ª T., AI 88.328/93.7, *in* DJU 27.5.94, p. 13331.

17) Depósito recursal. O depósito recursal está previsto no § 1º do art. 899, da CLT e o seu § 4º determina que ele deverá ser feito na conta vinculada do empregado (FGTS). Não entra em detalhes sobre aspectos formais. Ressalta também, que o art. 244 do CPC, dispõe que será considerado válido o ato realizado de outro modo, caso atinja a finalidade. Salienta-se outrossim, que o Enunciado n. 165/TST, admite o depósito em outra conta, desde que à disposição do Juiz, ou em conta vinculada existente fora da sede do juízo. TST, 4ª T., RR-188.194/95.2, *in* DJU 23.8.96, p. 29557. *(Nota do autor: o Enunciado citado foi cancelado pela Resolução n. 87/98).*

18) Recurso ordinário. Depósito recursal. Ação rescisória. Depósito recursal não efetuado pela parte por ocasião do recurso ordinário em ação rescisória. Na Justiça do Trabalho, o depósito recursal é exigível na hipótese de ação rescisória apenas quando julgado procedente o pedido e imposta condenação em pecúnia (item III da Instrução Normativa n. 3 do Tribunal Superior do Trabalho. TST, SBDI-2, AIRO 442.834/98.8, *in* DJU de 11.2.00.

19) Depósito recursal. Decreto-lei n. 779/69. APPA. Os privilégios do Decreto-lei n. 779/69 são conferidos às autarquias e fundações de Direito Público, desde que não explorem atividade econômica. A Administração dos Portos de Paranaguá e Antonina — APPA, nos termos do art. 2º do anexo I do Decreto Estadual n. 7.447/90, tem por objetivo a exploração comercial e industrial dos respectivos Portos, razão pela qual não pode ser enquadrada nos benefícios do Decreto-lei n. 779/69. Assim sendo, a ausência de complementação do depósito recursal implica a deserção do Recurso de Revista. Recurso de Embargos conhecido e provido. TST, SDI, E-RR-37.407/91.9, *in* DJU 2.8.96, p. 26009.

20) Se, no recurso ordinário, o recorrente deposita valor superior ao limite legal vigente à época, e, quando da revista, vem de complementá-lo, atendendo, assim, à limitação legal pertinente a este recurso, por certo que não há que se falar em deserção. Inteligência da Orientação Jurisprudencial n. 139 do TST. Embargos declaratórios acolhidos para, sanando a omissão e obscuridade, emprestar-lhes efeito modificativo, com o objetivo de conhecer e dar provimento aos embargos, para que o processo retorne a Turma para prosseguimento do exame do agravo de instrumento. TST, SBDI1, ED-E-AIRR-592.997/1999.3 *in* DJU de 8.6.2001, p. 506.

21) Depósito recursal. Majoração. Condenação. Cabe ao Tribunal Regional do Trabalho arbitrar novo valor quando altera a condenação imposta pela Junta de Conciliação e Julgamento; não o fazendo, a parte não pode ser penalizada. TST, 3ª T., AI-1891/95, *in* DJU 2.6.95, p. 16517.

22) Inexistindo outros bens que possam assegurar a decisão transitada em julgado, deve a autoridade impetrada liberar o depósito recursal ao reclamante, nos termos do parágrafo 1º, do art. 899 da CLT, cuja finalidade teleológica é implementar a vontade soberana da coisa julgada. Segurança que se concede para liberar o depósito recursal em favor do reclamante. TRT, 2ª Reg., SDI, MS 2.292/98-0, *in* Rev. LTr 63-10/1410 (outubro de 1999).

Art. 900. Interposto o recurso, será notificado o recorrido para oferecer as suas razões, em prazo igual ao que tiver tido o recorrente.

NOTA

1) *As partes, no processo, têm de obedecer às mesmas regras. Não concede a lei tratamento preferencial ao autor ou ao réu. A regra contida no artigo acima transcrito atende a esse princípio. O prazo para o recorrido começa a fluir da data em que for intimado da interposição do recurso.*

É aplicado ao processo o princípio da isonomia ou princípio de igualdade entre as partes.

Art. 901. Sem prejuízo dos prazos previstos neste Capítulo, terão as partes vistas dos autos em cartório ou na secretaria.

Parágrafo único. Salvo quando estiver correndo prazo comum, aos Procuradores das partes será permitido ter vista dos autos fora do cartório ou secretaria.

NOTA

1) *O art. 901 contém regra que só sujeita as partes que ingressaram em Juízo desacompanhadas de advogado. Na hipótese, estão elas impedidas de retirar os autos do cartório; permite-lhes a lei examinar o processo na própria Secretaria da Vara ou em Cartório. Quando, porém, a parte estiver representada por advogado, a legislação posterior à Consolidação dá a esse profissional o direito de retirar os autos da Secretaria da Vara. Ver nova ao art. 775.*

A teor do art. 778, dessa Consolidação, só advogado regularmente constituído pela parte é que poderá retirar os autos do cartório, a menos que esteja correndo prazo comum.

Nos termos do inciso LX, do art. 5º da Constituição Federal, qualquer pessoa está autorizada a consultar os autos em cartório ou obter certidões, ressalvados os casos de defesa da intimidade ou do interesse social.

Art. 902. Revogado pela Lei n. 7.033, de 5.10.82, DOU de 6.10.82.

CAPÍTULO VII

DA APLICAÇÃO DAS PENALIDADES

Art. 903. As penalidades estabelecidas no Título anterior serão aplicadas pelo juiz, ou Tribunal, que tiver de conhecer da desobediência, violação, recusa, falta ou coação, *ex officio*, ou mediante representação de qualquer interessado ou da Procuradoria da Justiça do Trabalho.

NOTA

1) *As penalidades a que se reporta o artigo "supra" estão aninhadas no Título VIII e não no IX como, equivocadamente, nele está consignado.*

Art. 904. As sanções em que incorrerem as autoridades da Justiça do Trabalho serão aplicadas pela autoridade ou Tribunal imediatamente superior, conforme o caso, *ex officio*, ou mediante representação de qualquer interessado ou da Procuradoria.

Parágrafo único. Tratando-se de membro do Tribunal Superior do Trabalho será competente para a imposição de sanções o Senado Federal.

NOTA

1) *Os juízes das Varas do Trabalho estão subordinados ao Tribunal Regional do Trabalho, ao qual compete impor-lhes as sanções em que incorrerem.*

Dessas decisões cabe recurso ordinário para o TST.

JURISPRUDÊNCIA

1) Enunciado n. 321, do TST — Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, em processo administrativo, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho tão-somente para exame da ilegalidade do ato.

Art. 905. Tomando conhecimento do fato imputado, o juiz ou Tribunal competente mandará notificar o acusado, para apresentar, no prazo de quinze dias, defesa por escrito.

§ 1º É facultado ao acusado, dentro do prazo estabelecido neste artigo, requerer a produção de testemunhas, até ao máximo de cinco. Nesse caso, será marcada audiência para a inquirição.

§ 2º Findo o prazo de defesa, o processo será imediatamente concluso para julgamento, que deverá ser proferido no prazo de dez dias.

Art. 906. Da imposição das penalidades, a que se refere este Capítulo, caberá recurso ordinário para o Tribunal Superior, no prazo de dez dias, salvo se a imposição resultar de dissídio coletivo, caso em que o prazo será de vinte dias.

Art. 907. Sempre que o infrator incorrer em pena criminal far-se-á remessa das peças necessárias à autoridade competente.

Art. 908. A cobrança das multas estabelecidas neste Título será feita mediante executivo fiscal, perante o juiz competente para a cobrança de dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

Parágrafo único. A cobrança das multas será promovida, no Distrito Federal e nos Estados em que funcionarem os Tribunais Regionais, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, e, nos demais Estados, de acordo com o disposto no Decreto-lei n. 960, de 17 de dezembro de 1938.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 909. A ordem dos processos no Tribunal Superior do Trabalho será regulada em seu regimento interno.

Art. 910. Para os efeitos deste Título, equiparam-se aos serviços públicos os de utilidade pública, bem como os que forem prestados em armazéns de gêneros alimentícios, açougues, padarias, leiterias, farmácias, hospitais, minas, empresas de transportes e comunicações, bancos e estabelecimentos que interessem à segurança nacional.

NOTA

1) *A Lei n. 7.783, no art. 10, enumera os serviços ou atividades essenciais.*

TÍTULO XI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 911. Esta Consolidação entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Art. 912. Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação.

NOTA

1) *Abriga, o artigo em epígrafe, norma de Direito Intertemporal. Aplica-se, de imediato, às relações jurídicas, sujeitas à CLT, que ainda não se aperfeiçoaram. Aquelas que já se consumaram estão amparadas pelos princípios da irretroatividade das leis, do direito adquirido e da coisa julgada.*

JURISPRUDÊNCIA

1) Regência. Coisa julgada. Decreto-lei n. 2.322/87. Os juros da mora são regidos pela legislação em vigor nas épocas de incidência próprias. A aplicação imediata da legislação aos processos pendentes não se confunde com a retroativa e pressupõe a fase de conhecimento. Os efeitos ocorrem a partir da respectiva vigência, sendo que o trânsito em julgado de sentença prolatada à luz da legislação pretérita obstaculiza totalmente a incidência da lei nova. Decisão em sentido contrário conflita com a garantia constitucional relativa ao direito adquirido e à coisa julgada, ensejando o conhecimento do extraordinário e acolhida do pedido nele formulado. STF, 2ª T., RE 147.310-0, *in* DJU 11.2.94, p. 1.487.

Art. 913. O Ministro do Trabalho expedirá instruções, quadros, tabelas e modelos que se tornarem necessários à execução desta Consolidação.

Parágrafo único. O Tribunal Superior do Trabalho adaptará o seu regimento interno e o dos Tribunais Regionais do Trabalho às normas contidas nesta Consolidação.

NOTA

1) *De conformidade com o disposto no inciso I, do art. 96 da Constituição da República, o parágrafo único do artigo epigrafado perdeu eficácia na parte em que autoriza o TST a adaptar o Regimento Interno dos Tribunais Regionais.*

Art. 914. Continuarão em vigor os quadros, tabelas e modelos aprovados em virtude de dispositivos não alterados pela presente Consolidação.

Art. 915. Não serão prejudicados os recursos interpostos com apoio em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição esteja em curso à data da vigência desta Consolidação.

NOTA

1) *É norma de direito intertemporal. Os recursos interpostos e os demais atos processuais já realizados não são atingidos pela lei nova.*

Art. 916. Os prazos de prescrição fixados pela presente Consolidação começarão a correr da data da vigência desta, quando menores do que os previstos pela legislação anterior.

Art. 917. O Ministro do Trabalho marcará prazo para adaptação dos atuais estabelecimentos às exigências contidas no Capítulo "Da Segurança e Medicina do Trabalho". Compete ainda àquela autoridade fixar os prazos dentro dos quais, em cada Estado, entrará em vigor a obrigatoriedade do uso da Carteira de Trabalho e Previdência Social para os atuais empregados. *(Este artigo e § único estão tacitamente revogados pelo DL 229, 28.2.67, DOU 28.2.67, LTr 31/137)*

Parágrafo único. O Ministro do Trabalho fixará, para cada Estado e quando julgar conveniente, o início da vigência de parte ou de todos os dispositivos contidos no Capítulo "Da Segurança e Medicina do Trabalho" *(Redação de acordo com a L. 6.514, 22.12.77, DOU 27.12.77, LTr 42/111, que deu nova redação aos arts. 154 a 201 desta CLT).*

Art. 918. Revogado com o advento da LOPS, L. 3.807, 26.8.60, DOU 5.9.60, LTr 24/367, e legislação posterior.

NOTA

1) *De notar, outrossim, que a Constituição Federal não inclui na esfera da competência da Justiça do Trabalho o julgamento de litígios entre os segurados e a Previdência Social, como pretendia o dispositivo em sua redação original.*

Art. 919. Ao empregado bancário, admitido até a data da vigência da presente Lei, fica

assegurado o direito à aquisição da estabilidade nos termos do art. 15 do Decreto n. 24.615, de 9 de julho de 1934.

Art. 920. Enquanto não forem constituídas as confederações ou, na falta destas, a representação de classes, econômicas ou profissionais, que derivar da indicação desses órgãos ou dos respectivos presidentes, será suprida por equivalente designação ou eleição realizada pelas correspondentes federações.

NOTA

1) *O art. 919 perdeu inteiramente sua utilidade. Decorrido mais de meio século de vigência desta Consolidação, não deve existir bancário que necessite desse dispositivo para ratificar sua estabilidade no emprego.*

Quanto ao art. 920, há que se observar o preceituado no art. 8º da Constituição Federal: a unicidade sindical tem de ser respeitada em qualquer grau, isto é, desde o sindicato até a confederação.

Art. 921. As empresas que não estiverem incluídas no enquadramento sindical de que trata o art. 577 poderão firmar contratos coletivos de trabalho com os sindicatos representativos da respectiva categoria profissional.

Art. 922. O disposto no art. 301 regerá somente as relações de emprego iniciadas depois da vigência desta Consolidação. *(Este artigo foi acrescentado pelo DL 6.353, 20.3.44, DOU 22.3.44, LTr 8/47)*

Nota: V. Decreto n. 509, de 24.4.92 (DOU 27.4.92) aprovando estrutura regimental do Ministério do Trabalho e da Administração.

SÚMULAS DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM MATÉRIA TRABALHISTA

ÍNDICE ALFABÉTICO E REMISSIVO (por assunto e pelo número de Súmula)

A

Ação declaratória e reconvenção 258
Ação rescisória e interpretação controvertida da lei 343
Ação rescisória sem esgotamento dos recursos 514
Acidente do trabalho. Ausências motivadas por — 198
Acidente do trabalho — Indenização 464
Acidente do trabalho — Salário 465
Adicionais, gratificações e a indenização 459
Adicional de insalubridade e o salário mínimo .. 307
Adicional noturno e identidade de função 313
Adicional noturno e regime de revezamento 213
Adicional noturno e vigia 402
Administradores de sociedade 466
Agravo de Instrumento — Obrigatoriedade de encaminhamento ao Tribunal 727
Agravo de instrumento — Traslado insuficiente ... 315
Agravo de instrumento em recurso extraordinário — Traslado de peças necessárias — Verificação de sua tempestividade 639
Aposentadoria Especial — Professor 726
Artista e músico de orquestra 312
Atividade rural e empresa industrial 196
Auxílio-alimentação — Inaplicabilidade aos servidores inativos 680

C

Cálculo — Repouso semanal 462
Carteira profissional — Valor probatório da 225
CIPA — Garantia de estabilidade prevista — Aplicabilidade ao suplente do cargo de direção 676
Coisa julgada e o mandado de segurança 268
Competência da Justiça do Trabalho — Normas de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho 736
Competência Originária do STF — Licença Prêmio de Magistrado 731
Concordata do empregador e execução 227
Concurso público — Limite de idade — Possibilidade — Natureza das atribuições do cargo 683
Contrato a prazo — Prorrogação do 195
Contrato por obra certa — Prorrogação do 195
Contribuição confederativa — Exigibilidade dos filiados ao sindicato 666
Correção monetária — Constitucionalidade — Pagamento atrasado dos vencimentos de servidor público 682
Custas — Isenção de — e o sindicato 223

D

Depositário infiel — Prisão do 619
Desapropriação por utilidade pública — Não contrariedade à Constituição 652
Despedida injusta e férias proporcionais 200
Dirigente sindical — Estabilidade do 197

E

Embargos declaratórios 317
Embargos de terceiro e promessa de compra e venda 621
Empregado horista — Remuneração do — nas férias 199
Empresa industrial e atividade rural 196
Equiparação salarial e tempo de serviço 202
Estabilidade do dirigente sindical 197

F

Faltas ao serviço e acidente do trabalho 198
Férias do empregado horista 199
Férias proporcionais e despedida injusta 200
Férias proporcionais e indenização do empregado 200
Funcionamento de estabelecimento comercial — Horário — Competência do Município 645
Fundo de Garantia e as horas extraordinárias .. 593

G

Gratificação, adicionais e a indenização 459
Gratificação de Natal — Contribuição previdenciária — Incidência 688

I

Identidade física do juiz 222
Indenização de empregado estável 220
Indenização devida ao empregado readmitido .. 219
Indenização do empregado despedido e férias proporcionais 200
Indenização, gratificações e adicionais 459
Inquérito judicial e prazo de decadência 403
Insalubridade e competência do MTb 194
Insalubridade, perícia e o MTb 460
Intimação na 6ª feira e prazo judicial 310
Irretroatividade da lei — Impossibilidade da entidade estatal de invocar 654

J

Justiça do Trabalho — Competência — Normas de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho 736
Juiz. Identidade física do — 222
Juros de mora. Contagem dos — na Justiça do Trabalho 224
Juros reais a 12% ano — Aplicabilidade condicionada à lei complementar 648

L

Licença Prêmio — Competência originária do STF 731

M

Mandado de segurança contra ato jurídico passível de recurso 267
Mandado de segurança contra lei em tese 266
Mandado de segurança e a coisa julgada 268
Mandado de segurança e competência do TRT 433
Mandado de segurança e competência do STF — Atos de outros tribunais 624
Mandado de segurança — Concessão — Controvérsia sobre matéria de direito 625
Mandado de segurança e vigência de suspensão de liminar 626
Mandado de segurança — Impetração contra a nomeação de magistrado — Competência do Presidente da República 627
Mandado de segurança — Integrante de lista de candidatos a vaga em tribunal — Parte legítima 628
Mandado de segurança coletivo — Entidade de classe — Impetração a favor dos seus associados 629
Mandado de segurança — Entidade de classe — Legitimação — Pretensão que atende parte da categoria 630
Mandado de segurança — Extinção — Não citação do litisconsorte passivo necessário 631
Mandado de segurança — Prazo de decadência — Constitucionalidade da lei 632
Mandado de segurança — Prazo de decadência — Constitucionalidade da lei 632
Mandado de segurança — Honorários advocatícios em recurso extraordinário em matéria trabalhista — Indevidos 633
Mandado de segurança — Efeito suspensivo em medida cautelar — Juízo de admissibilidade — competência do STF 634
Mandado de segurança — Medida cautelar — juízo de admissibilidade — Presidente do tribunal de origem — Competência 635
Mandado de segurança — Descabimento de agravo regimental contra concessão de liminar 622
Mandato — Procurador autárquico — Desnecessidade de apresentação 644
Medida provisória não apreciada pelo Congresso Nacional — Prazo de reedição de 30 dias 651
Menor não aprendiz — Salário do 205
Músico de orquestra e artista 312

P

Perícia e a insalubridade 460
Periculosidade — Adicional de — e o frentista . 212
Precatórios — Recurso Extraordinário — Descabimento do — 733
Prazo em dobro — Sucumbência de um dos litisconsortes — Não contagem 641
Prazo judicial e intimação na 6ª feira 310
Precatório — Necessidade de sua expedição — crédito de natureza alimentar — Ordem cronológica 655
Prescrição intercorrente — Direito do trabalho e a — 327
Previdência social — Cálculos 467
Professor — Aposentadoria Especial 726
Prorrogação do contrato a prazo 195
Prorrogação do contrato por obra certa 195

R

Reclamação ao Supremo Tribunal Federal — Descabimento — Decisão já transitada em julgado 734
Reconvenção em ação declaratória 258
Recurso extraordinário — Descabimento do — Processamento de precatórios 733
Recurso Extraordinário — Descabimento — Concessão de medida liminar 735
Recurso de revista e jurisprudência firme do TST 401
Recurso extraordinário 432
Recurso extraordinário — Admissão parcial do 528
Recurso extraordinário — Descabimento — Princípio da legalidade — Verificação dependente de interpretação de norma infraconstitucional 636
Recurso extraordinário — Descabimento — Decisão local em pedido de intervenção em município 637
Recurso extraordinário — Cabimento — Decisão proferida por juiz de primeiro grau — Causas de alçada 640
Recurso para o Supremo Tribunal Federal 505
Remição na execução trabalhista 458
Revezamento — Regime de — e adicional noturno 213

S

Salário do menor não aprendiz 205
Salário-educação — Constitucionalidade de sua cobrança 732
Salário mínimo e *vacatio legis* 203
Salário-prêmio 209
Salário-produção 209
Servidor público celetista — Anuência e licença prêmio — Inconstitucionalidade 678
Servidor público — Vencimentos — Sua impossibilidade de fixação em convenção coletiva 679
Sindicato — Isenção de custas e o — 223
Sindicato — Registro — Competência do Ministério do Trabalho 677

T

Tempo de serviço e equiparação salarial 202
Tempo de serviço e readmissão do empregado 215
Tempo de serviço militar 463
Trabalhador à disposição do empregador ou reserva 204
Trabalho noturno — Duração da hora do — 214
Turnos ininterruptos de revezamento de 6 horas — Não descaracterização — Concessão intervalo para descanso e alimentação 678
Tutela antecipada — Ação de natureza previdenciária 729

U

URP de Abril/Maio/1998 — Direito do trabalhador 671

V

Vigia e adicional noturno 402

SÚMULAS DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM MATÉRIA TRABALHISTA

194 — INSALUBRIDADE — COMPETÊNCIA

É competente o Ministro do Trabalho para especificação das atividades insalubres.

195 — CONTRATO A PRAZO OU POR OBRA CERTA — PRORROGAÇÃO

Contrato de trabalho por obra certa, ou de prazo determinado, transforma-se em contrato de prazo indeterminado, quando prorrogado por mais de quatro anos.

196 — EMPREGADO — ATIVIDADE RURAL

Ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador.

197 — ESTABILIDADE — DIRIGENTE SINDICAL

O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave.

198 — FÉRIAS — AUSÊNCIA POR ACIDENTE

As ausências motivadas por acidente do trabalho não são descontáveis do período aquisitivo das férias.

199 — FÉRIAS — EMPREGADO HORISTA

O salário das férias do empregado horista corresponde à média do período aquisitivo, não podendo ser inferior ao mínimo.

200 — FÉRIAS PROPORCIONAIS

Não é inconstitucional a Lei n. 1.530, de 26.12.51, que manda incluir na indenização por despedida injusta parcela correspondente a férias proporcionais.

202 — EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Na equiparação do salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função, e não no emprego.

203 — SALÁRIO MÍNIMO — "VACATIO LEGIS"

Não está sujeita a vacância de 60 dias a vigência de novos níveis de salário mínimo.

204 — TRABALHADOR SUBSTITUTO OU RESERVA

Tem direito o trabalhador substituto, ou o reserva, ao salário mínimo do dia em que fica à disposição do empregador, sem ser aproveitado na função específica; se aproveitado, recebe o salário contratual.

205 — MENOR NÃO APRENDIZ — SALÁRIO

Tem direito a salário integral o menor não sujeito à aprendizagem metódica.

209 — SALÁRIO-PRÊMIO — SALÁRIO-PRODUÇÃO

O salário-produção, como outras modalidades de salário-prêmio, é devido, desde que verificada a condição a que estiver subordinado, e não pode ser suprimido, unilateralmente, pelo empregador, quando pago com habitualidade.

212 — ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Tem direito ao adicional de serviço perigoso o empregado de posto de revenda de combustível líquido.

213 — ADICIONAL NOTURNO

É devido o adicional de serviço noturno ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento.

214 — ADICIONAL NOTURNO

A duração legal da hora de serviço noturno (52 minutos e 30 segundos) constitui vantagem suplementar, que não dispensa o salário adicional.

215 — TEMPO DE SERVIÇO — READMISSÃO

Conta-se a favor do empregado readmitido o tempo de serviço anterior, salvo se houver sido despedido por falta grave ou tiver recebido a indenização legal.

219 — INDENIZAÇÃO DE EMPREGADO READMISSÍVEL

Para a indenização devida a empregado que tinha direito a ser readmitido, e não foi, levam-se em conta as vantagens advindas à sua categoria no período do afastamento.

220 — INDENIZAÇÃO DE ESTÁVEL READMISSÍVEL

A indenização devida a empregado estável, que não é readmitido, ao cessar sua aposentadoria, deve ser paga em dobro.

222 — IDENTIDADE FÍSICA DO JUIZ

O princípio da identidade física do juiz não é aplicável às Juntas de Conciliação e Julgamento, da Justiça do Trabalho.

223 — SINDICATO — ISENÇÃO DE CUSTAS

Concedida isenção de custas ao empregado, por elas não responde o sindicato que o representa em juízo.

224 — JUROS DA MORA

Os juros da mora, nas reclamações trabalhistas, são contados desde a notificação inicial.

225 — CARTEIRA PROFISSIONAL — VALOR PROBATÓRIO

Não é absoluto o valor probatório das anotações da carteira profissional.

227 — CONCORDATA DO EMPREGADOR

A concordata do empregador não impede a execução de crédito nem a reclamação de empregado na Justiça do Trabalho.

258 — RECONVENÇÃO EM AÇÃO DECLARATÓRIA

É admissível reconvenção em ação declaratória.

266 — MANDADO DE SEGURANÇA — CONTRA LEI EM TESE

Não cabe mandado de segurança contra lei em tese.

267 — MANDADO DE SEGURANÇA — ATO PASSÍVEL DE RECURSO OU CORREIÇÃO

Não cabe mandado de segurança contra ato judicial passível de recurso ou correição.

268 — MANDADO DE SEGURANÇA — DECISÃO COM TRÂNSITO EM JULGADO

Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial com trânsito em julgado.

307 — SALÁRIO — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

É devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base do salário mínimo da região, ainda que a remuneração seja superior ao salário mínimo acrescido da taxa de insalubridade.

310 — INTIMAÇÃO NA SEXTA-FEIRA — PRAZO JUDICIAL

Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial terá início na segunda-feira imediata, salvo se não houver expediente, caso em que começará no primeiro dia útil que se seguir.

312 — MÚSICO DE ORQUESTRA E ARTISTA

Músico integrante de orquestra da empresa, com atuação permanente e vínculo de subordinação, está sujeito à legislação geral do trabalho, e não à especial dos artistas.

313 — ADICIONAL NOTURNO

Provada a identidade entre o trabalho diurno e o noturno, é devido o adicional, quanto a este, sem a limitação do art. 73, § 3º, da CLT, independentemente da natureza da atividade do empregador.

315 — AGRAVO DE INSTRUMENTO — TRASLADO INSUFICIENTE

Indispensável o traslado das razões da revista, para julgamento pelo Tribunal Superior do Trabalho, do agravo para sua admissão.

317 — EMBARGOS DECLARATÓRIOS

São improcedentes os embargos declaratórios, quando não pedida a declaração do julgado anterior, em que se verificou a omissão.

327 — PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente.

343 — AÇÃO RESCISÓRIA

Não cabe ação rescisória por ofensa a literal disposição de lei, quando a decisão rescindenda se tiver baseado em texto legal de interpretação controvertida nos tribunais.

401 — RECURSOS — REVISTA E EMBARGOS DE DIVERGÊNCIA

Não se conhece do recurso de revista, nem dos embargos de divergência, do processo trabalhista, quando houver jurisprudência firme do Tribunal Superior do Trabalho no mesmo sentido da decisão impugnada, salvo se houver colisão com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

402 — VIGIA — ADICIONAL NOTURNO

Vigia noturno tem direito a salário adicional.

403 — INQUÉRITO JUDICIAL — DECADÊNCIA

É de decadência o prazo de trinta dias para a instauração de inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável.

432 — RECURSO EXTRAORDINÁRIO

Não cabe recurso extraordinário com fundamento no art. 101, III, “d”, da Constituição Federal, quando a divergência alegada for entre decisões da Justiça do Trabalho.

433 — MANDADO DE SEGURANÇA — COMPETÊNCIA DO TRT

É competente o Tribunal Regional do Trabalho para julgar mandado de segurança contra ato de seu presidente, em execução de sentença trabalhista.

450 — HONORÁRIOS — JUSTIÇA GRATUITA

São devidos honorários de advogado sempre que vencedor o beneficiário de Justiça Gratuita.

458 — EXECUÇÃO — REMIÇÃO PELO EXECUTADO

O processo de execução trabalhista não exclui a remição pelo executado.

459 — INDENIZAÇÃO — ADICIONAIS E GRATIFICAÇÕES

No cálculo da indenização por despedida injusta, incluem-se os adicionais, ou gratificações, que, pela habitualidade, se tenham incorporado ao salário.

460 — INSALUBRIDADE — PERÍCIA E ENQUADRAMENTO

Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social.

461 — REPOUSO SEMANAL REMUNERADO — DUPLO

É duplo, e não triplo, o pagamento do salário nos dias destinados a descanso.

462 — INDENIZAÇÃO — REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

No cálculo da indenização por despedida injusta, inclui-se, quando devido, o repouso semanal remunerado.

463 — TEMPO DE SERVIÇO MILITAR

Para efeito de indenização e estabilidade, conta-se o tempo em que o empregado esteve afastado, em serviço militar obrigatório, mesmo anteriormente à Lei n. 4.072, de 1º.6.62.

464 — ACIDENTE — INDENIZAÇÃO — REPOUSO SEMANAL

No cálculo da indenização por acidente do trabalho, inclui-se, quando devido, o repouso semanal remunerado.

465 — ACIDENTE — MANUTENÇÃO DE SALÁRIO

O regime de manutenção de salário, aplicável ao IAPM e ao IAPETC, exclui a indenização tarifada na Lei de Acidentes do Trabalho, mas não o benefício previdenciário.

466 — PREVIDÊNCIA — CONTRIBUIÇÕES DE SÓCIOS E DIRIGENTES

Não é inconstitucional a inclusão de sócios e administradores de sociedades e titulares de firmas individuais como contribuintes obrigatórios da previdência social.

467 — PREVIDÊNCIA — CONTRIBUIÇÃO — CÁLCULO

A base de cálculo das contribuições previdenciárias, anteriormente à vigência da Lei Orgânica da Previdência Social, é o salário mínimo mensal, observados os limites da Lei n. 2.755, de 1956.

478 — JUÍZES SUBSTITUTOS DO TRABALHO — PROVIMENTO

O provimento em cargo de Juízes substitutos do Trabalho deve ser feito, independentemente de lista tríplice, na ordem de classificação dos candidatos.

505 — DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO — RECURSO PARA O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Salvo quando contrariarem a Constituição, não cabe recurso para o Supremo Tribunal Federal de quaisquer decisões da Justiça do Trabalho, inclusive dos presidentes de seus Tribunais.

514 — AÇÃO RESCISÓRIA — SENTENÇA TRANSITADA EM JULGADO

Admite-se ação rescisória contra sentença transitada em julgado, ainda que contra ela não se tenham esgotado todos os recursos.

528 — RECURSO EXTRAORDINÁRIO — ADMISSÃO PARCIAL

Se a decisão contiver partes autônomas, a admissão parcial, pelo Presidente do Tribunal "a quo" de recurso extraordinário que, sobre qualquer delas se manifestar, não limitará apreciação de todas pelo Supremo Tribunal Federal, independentemente de interposição de agravo de instrumento.

593 — FGTS — HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Incide o percentual do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) sobre a parcela da remuneração correspondente a horas extraordinárias de trabalho.

619 — PRISÃO DO DEPOSITÁRIO INFIEL — QUANDO PODE SER DECRETADA

A prisão do depositário infiel pode ser decretada no próprio processo em que se constituiu o encargo, independentemente da propositura de ação de depósito (DJ 29, 30 e 31.10.84).

621 — EMBARGOS DE TERCEIRO — PROMITENTE

Não enseja embargos de terceiro à penhora a promessa de compra e venda não inscrita no registro de imóveis.

622 — MANDADO DE SEGURANÇA — LIMINAR — DESCABIMENTO DE AGRAVO REGIMENTAL

Não cabe agravo regimental contra decisão do relator que concede ou indefere liminar em mandado de segurança. Legislação: Lei n. 1.533/51 (LMS) .

624 — MANDADO DE SEGURANÇA — COMPETÊNCIA DO STF — ATOS DE OUTROS TRIBUNAIS

Não compete ao Supremo Tribunal Federal conhecer originariamente de mandado de segurança contra atos de outros tribunais. Legislação: CF, art. 102, I, d e § 1º LOMAN, art. 21, VI .

625 — MANDADO DE SEGURANÇA — CONCESSÃO — CONTROVÉRSIA SOBRE MATÉRIA DE DIREITO

Controvérsia sobre matéria de direito não impede concessão de mandado de segurança. Legislação: Lei n. 1.533/51 (LMS) .

626 — MANDADO DE SEGURANÇA — VIGÊNCIA DE SUSPENSÃO DE LIMINAR

A suspensão da liminar em mandado de segurança, salvo determinação em contrário da decisão que a deferir, vigorará até o trânsito em julgado da decisão definitiva de concessão da segurança ou, havendo recurso, até a sua manutenção pelo Supremo Tribunal Federal, desde que o objeto da liminar deferida coincida, total ou parcialmente, com o da impetração. Legislação: Lei 4.348/64, art. 4º Lei n. ?.038/90, art. 25, § 3º RISTF, art. 297, § 3º .

627 — MANDADO DE SEGURANÇA — IMPETRAÇÃO CONTRA A NOMEAÇÃO DE MAGISTRADO — COMPETÊNCIA DO PRESIDENTE DA REPÚBLICA

No mandado de segurança contra a nomeação de magistrado da competência do Presidente da República, este é considerado autoridade coatora, ainda que o fundamento da impetração seja nulidade ocorrida em fase anterior do procedimento. .

628 — MANDADO DE SEGURANÇA — INTEGRANTE DE LISTA DE CANDIDATOS A VAGA EM TRIBUNAL — PARTE LEGÍTIMA

Integrante de lista de candidatos a determinada vaga da composição de tribunal é parte legítima para impugnar a validade da nomeação de concorrente. Legislação: Lei n. 1.533/51, art. 1º, § 2º.

629 — MANDADO DE SEGURANÇA COLETIVO — ENTIDADE DE CLASSE — IMPETRAÇÃO A FAVOR DOS SEUS ASSOCIADOS

A impetração de mandado de segurança coletivo por entidade de classe em favor dos associados independe da autorização destes. Legislação: CF, art. 5º, XXI e LXX, *b.*

630 — MANDADO DE SEGURANÇA — EMTIDADE DE CLASSE — LEGITIMAÇÃO — PRETENSÃO QUE ATENDE PARTE DA CATEGORIA

A entidade de classe tem legitimação para o mandado de segurança ainda quando a pretensão veiculada interesse apenas a uma parte da respectiva categoria. Legislação: CF, art. 5º, LXX .

631 — MANDADO DE SEGURANÇA — EXTINÇÃO — NÃO CITAÇÃO DO LITISCONSORTE PASSIVO NECESSÁRIO

Extingue-se o processo de mandado de segurança se o impetrante não promove, no prazo assinado, a citação do litisconsorte passivo necessário. Legislação: Lei n.1.533/51, art. 19 com a redação da Lei n. 6.071/74 CPC (Lei n. 5.869/73)), arts. 47 e 267, III e IV .

632 — MANDADO DE SEGURANÇA — PRAZO DE DECADÊNCIA — CONSTITUCIONALIDADE DA LEI

É constitucional lei que fixa o prazo de decadência para a impetração de mandado de segurança. Legislação: CF, art. 5º, LXIX Lei n. 1.533/51, art. 18 .

633 — MANDADO DE SEGURANÇA — HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS EM RECURSO EXTRAORDINÁRIOS EM MATÉRIA TRABALHISTA — INDEVIDOS

É incabível a condenação em verba honorária nos recursos extraordinários interpostos em processo trabalhista, exceto nas hipóteses previstas na Lei n. 5.584/70. Legislação: Lei n. 5.584/70.

634 — MANDADO DE SEGURANÇA — EFEITO SUSPENSIVO EM MEDIDA CAUTELAR — JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE — COMPETÊNCIA DO STF

Não compete ao Supremo Tribunal Federal conceder medida cautelar para dar efeito suspensivo a recurso extraordinário que ainda não foi objeto de juízo de admissibilidade na origem. Legislação: C. Pr. Civ., art. 800, parágrafo único.

635 — MANDADO DE SEGURANÇA — MEDIDA CAUTELAR — JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE — PRESIDENTE DE TRIBUNAL DE ORIGEM — COMPETÊNCIA

Cabe ao Presidente do Tribunal de origem decidir o pedido de medida cautelar em recurso extraordinário ainda pendente do seu juízo de admissibilidade. Legislação: C. Pr. Civ., art. 800, parágrafo único .

636 — RECURSO EXTRAORDINÁRIO — DESCABIMENTO — PRINCÍPIO DA LEGALIDADE — VERIFICAÇÃO DEPENDENTE DE INTERPRETAÇÃO DE NORMA INFRACONSTITUCIONAL

Não cabe recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a sua verificação pressuponha rever a interpretação dada a normas infraconstitucionais pela decisão recorrida. Legislação: CF, art. 5º, II .

637 — RECURSO EXTRAORDINÁRIO — DESCABIMENTO — DECISÃO LOCAL EM PEDIDO DE INTERVENÇÃO EM MUNICÍPIO

Não cabe recurso extraordinário contra acórdão de Tribunal de Justiça que defere pedido de intervenção estadual em Município. Legislação: CF, art. 34,VI .

639 — AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO — TRASLADO DE PEÇAS NECESSÁRIAS — VERIFICAÇÃO DE SUA TEMPESTIVIDADE

Aplica-se a Súmula 288 quando não constarem do traslado do agravo de instrumento as cópias das peças necessárias à verificação da tempestividade do recurso extraordinário não admitido pela decisão agravada. Legislação: CPC — Lei n. 5.869, de 11.1.73, com as alterações da Lei n. 8.950, de 13.12.94, art. 544 Resolução n. 140, de 1.2.96 .

640 — RECURSO EXTRAORDINÁRIO — CABIMENTO — DECISÃO PROFERIDA POR JUIZ DE PRIMEIRO GRAU — CAUSAS DE ALÇADA

É cabível recurso extraordinário contra decisão proferida por juiz de primeiro grau nas causas de alçada, ou por turma recursal de juizado especial cível e criminal. Legislação: CF, art. 103, III CPC, art. 528 Lei n. 7.244/84 Lei n. 6.830/80, art. 34 Lei n. 9.099/95 .

641 — PRAZO EM DOBRO — SUCUMBÊNCIA DE UM DOS LITISCONSORTES — NÃO CONTAGEM

Não se conta em dobro o prazo para recorrer, quando só um dos litisconsortes haja sucumbido. Legislação: CPC, art. 191 .

644 — MANDATO — PROCURADOR AUTÁRQUICO — DESNECESSIDADE DE APRESENTAÇÃO

Ao titular do cargo de procurador da autarquia não se exige a apresentação de instrumento de mandato para representá-la em juízo.

645 — FUNCIONAMENTO DE ESTABELECIMENTO COMERCIAL — HORÁRIO — COMPETÊNCIA DO MUNICÍPIO

É competente o Município para fixar o horário de funcionamento de estabelecimento comercial. Legislação: CF, art. 30, I .

648 — JUROS REAIS A 12% AO ANO — APLICABILIDADE CONDICIONADA À LEI COMPLEMENTAR

A norma do § 3º do art. 192 da Constituição, revogada pela EC 40/2003, que limitava a taxa de juros reais a 12% ao ano, tinha sua aplicabilidade condicionada à edição de lei complementar. Legislação: CF, art. 192, § 3º .

651 — MEDIDA PROVISÓRIA NÃO APRECIADA PELO CONGRESSO NACIONAL — PRAZO DE REEDIÇÃO DE 30 DIAS

A medida provisória não apreciada pelo Congresso Nacional podia, até a EC 32/98, ser reeditada dentro do seu prazo de eficácia de trinta dias, mantidos os efeitos de lei desde a primeira edição. Legislação: CF, art. 62, parágrafo único .

652 — DESAPROPRIAÇÃO POR UTILIDADE PÚBLICA — NÃO CONTRARIEDADE À CONSTITUIÇÃO

Não contraria a Constituição o art. 15, § 1º, do Decreto-Lei n. 3.365/41 (Lei da Desapropriação por utilidade pública). Legislação: CF, art. 5º, XXIV .

654 — IRRETROATIVIDADE DA LEI — IMPOSSIBILIDADE DA ENTIDADE ESTATAL DE INVOCAR

A garantia da irretroatividade da lei, prevista no art. 5º, XXXVI, da Constituição da República, não é invocável pela entidade estatal que a tenha editado. Legislação: 5º, XXXVI .

655 — PRECATÓRIO — NECESSIDADE DE SUA EXPEDIÇÃO — CRÉDITO DE NATUREZA ALIMENTAR — ORDEM CRONOLÓGICA

A exceção prevista no art. 100, *caput*, da Constituição, em favor dos créditos de natureza alimentícia, não dispensa a expedição de precatório, limitando-se a isentá-los da observância da ordem cronológica dos precatórios decorrentes de condenações de outra natureza. Legislação: CF, art. 100 .

666 — CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA — EXIGIBILIDADE DOS FILIADOS AO SINDICATO

A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. Legislação: CF, art. 8º, IV .

671 — URP DE ABRIL/MAIO/1988 — DIREITO DO TRABALHADOR

Os servidores públicos e os trabalhadores em geral têm direito, no que concerne à URP de abril/maio de 1988, apenas ao valor correspondente a 7/30 de 16,19% sobre os vencimentos e salários pertinentes aos meses de abril e maio de 1988, não cumulativamente, devidamente corrigido até o efetivo pagamento. Legislação: Decreto-Lei n. 2.335/87, art. 8º Decreto-Lei n. 2.425/98, art. 1º.

675 — TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO DE 6 HORAS — NÃO DESCARACTERIZAÇÃO — CONCESSÃO INTERVALO PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO

Os intervalos fixados para descanso e alimentação durante a jornada de seis horas não descaracterizam o sistema de turnos ininterruptos de revezamento para o efeito do art. 7º, XIV, da Constituição. Legislação: CF, art. 7º, XIV .

676 — CIPA — GARANTIA DE ESTABILIDADE PREVISTA — APLICABILIDADE AO SUPLENTE DO CARGO DE DIREÇÃO

A garantia da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, *a*, do ADCT, também se aplica ao suplente do cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA). Legislação: ADCT, art. 10, II, *a* .

677 — SINDICATO — SEU REGISTRO — COMPETÊNCIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade. Legislação: CF, art. 8º, I e II .

678 — SERVIDOR PÚBLICO REGIDO PELA CLT — ANUÊNCIA E LICENÇA PRÊMIO — INCONSTITUCIONALIDADE

São inconstitucionais os incisos I e III do art. 7º da Lei n. 8.162/91, que afastam, para efeito de anuênio e de

licença-prêmio, a contagem do tempo de serviço regido pela CLT dos servidores que passaram a submeter-se ao Regime Jurídico Único. Legislação: CF, art. 5º, XXXVI Lei n. 8.162/91, art. 7º, I e III Lei n. 8.112/90, art. 243.

679 — SERVIDOR PÚBLICO — VENCIMENTOS — SUA IMPOSSIBILIDADE DE FIXAÇÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA

A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva. Legislação: CF, art. 61, § 1º, II, *a* .

680 — AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO — INAPLICABIDADE AOS SERVIDORES INATIVOS

O direito ao auxílio-alimentação não se estende aos servidores inativos. Legislação: CF art. 40, § 4º .

682 — CONSTITUCIONALIDADE DA CORREÇÃO MONETÁRIA — PAGAMENTO ATRASADO DOS VENCIMENTOS DE SERVIDOR PÚBLICO

Não ofende a Constituição a correção monetária no pagamento com atraso dos vencimentos de servidores públicos.

683 — CONCURSO PÚBLICO — LIMITE DE IDADE — POSSIBILIDADE — NATUREZA DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO

O limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 7º, XXX, da Constituição, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido. Legislação: CF, art. 5º, *caput*, art. 7º, XXX, e art. 39, § 3º .

688 — GRATIFICAÇÃO DE NATAL — CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA — INCIDÊNCIA

É legítima a incidência da contribuição previdenciária sobre o 13º salário. Legislação: CF, art. 195, I CF, art. 201, § 4º

726 — PROFESSOR — APOSENTADORIA ESPECIAL — TEMPO DE SERVIÇO PRESTADO FORA DA SALA DE AULA

Para efeito de aposentadoria especial de professores, não se computa o tempo de serviço prestado fora da sala de aula (DJ 9.12.03).

727 — AGRAVO DE INSTRUMENTO — DECISÃO QUE NÃO ADMITE RECURSO EXTRAORDINÁRIO — APRECIAÇÃO PELO STF AINDA QUE REFERENTE A CAUSA INSTAURADA NO ÂMBITO DOS JUIZADOS ESPECIAIS

Não pode o magistrado deixar de encaminhar ao Supremo Tribunal Federal o agravo de instrumento interposto da decisão que não admite recurso extraordinário, ainda que referente a causa instaurada no âmbito dos juizados especiais (DJ 9.12.03).

729 — ADC-4 — ANTECIPAÇÃO DE TUTELA — CAUSA DE NATUREZA PREVIDENCIÁRIA

A decisão na ADC-4 não se aplica à antecipação de tutela em causa de natureza previdenciária (DJ 9.12.03).

731 — COMPETÊNCIA — ORIGINÁRIA — INTERESSE GERAL DA MAGISTRATURA — LOMAN — DIREITO À LICENÇA PRÊMIO

Para fim da competência originária do Supremo Tribunal Federal, é de interesse geral da magistratura a questão de saber se, em face da LOMAN, os juízes têm direito à licença-prêmio (DJ 9.12.03).

732 — SALÁRIO-EDUCAÇÃO — COBRANÇA — CONSTITUCIONALIDADE

É constitucional a cobrança da contribuição do salário-educação, seja sob a Carta de 1969, seja sob a Constituição Federal de 1988, e no regime da Lei n. 9.424/96 (DJ 9.12.03).

733 — RECURSO EXTRAORDINÁRIO — DECISÃO PROFERIDA NO PROCESSAMENTO DE PRECATÓRIO — DESCABIMENTO

Não cabe recurso extraordinário contra decisão proferida no processamento de precatórios (DJ 9.12.03).

734 — RECLAMAÇÃO — TRÂNSITO EM JULGADO — ATO JUDICIAL QUE SE ALEGA TENHA DESRESPEITADO DECISÃO DO STF — DESCABIMENTO

Não cabe reclamação quando já houver transitado em julgado o ato judicial que se alega tenha desrespeitado decisão do Supremo Tribunal Federal (DJ 9.12.03).

735 — RECURSO EXTRAORDINÁRIO — CONTRA ACÓRDÃO QUE DEFERE MEDIDA LIMINAR — DESCABIMENTO

Não cabe recurso extraordinário contra acórdão que defere medida liminar (DJ 9.12.03).

736 — COMPETÊNCIA — AÇÕES QUE TENHAM COMO CAUSA DE PEDIR O DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS RELATIVAS À SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE DOS TRABALHADORES — JUSTIÇA DO TRABALHO

Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores (DJ 9.12.03).

SÚMULAS DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA EM MATÉRIA TRABALHISTA

ÍNDICE ALFABÉTICO E REMISSIVO
(por assunto e pelo número da Súmula)

A

Ação declaratória. Tempo de serviço. Fins previdenciários. 242
Adjudicação compulsória. Registro do compromisso de compra e venda em cartório de imóveis 239
Alienação fiduciária 92
Auxiliar de Farmácia. Impossibilidade de ser responsável. Farmácia ou drogaria 275

B

Bancário. Fixação do horário do — 19
Bancos comerciais. Não sujeição aos Conselhos Regionais de Economia 69

C

Carta precatória. Expedição. Intimação. Desnecessidade de intimação. Audiência no juízo deprecado 273
Competência. Ação de Servidor Público estadual — Cargo em comissão estatutário. Justiça Comum 218
Competência. Conflito de competência entre juízes trabalhistas 236
Competência. Contribuição Sindical prevista na CLT 222
Competência. Crime de falsa anotação na CTPS. Empresa privada 62
Competência. Crime de falso testemunho. Processo do trabalho 165
Competência. Crime praticado contra funcionário público federal no exercício da função 147
Competência. Embargos do devedor 46
Competência. Fixação do horário bancário 19
Competência. Interesse jurídico da União e suas Autarquias ou empresas públicas 150
Competência. Junta instalada 10
Competência. Levantamento dos valores relativos ao PIS/PASEP e FGTS. Falecimento do titular da conta 165
Competência. Pedidos trabalhista e estatutário e pedido remanescente 170
Competência. Servidor público municipal. Regime estatutário 137
Competência. Sindicato. Processo eleitoral 4
Competência. TRT. Declaração de nulidade 225
Correção monetária. Honorários advocatícios ... 14
Crédito de natureza alimentícia. Precatório. Preferência 144
Crime de falso testemunho. Processo do trabalho 165
CTPS. Crime de falsa anotação na — 62

D

Dano Moral. Pessoa jurídica 227

E

Embargos de declaração. Prequestionamento .. 98
Embargos de terceiro. Meação 134
Embargos do devedor. Competência 46
Execução. Fazenda Pública. Cabimento de execução por título extrajudicial 279

F

Fazenda Pública. Condenação da — 45
Férias. Pagamento de — não gozadas por necessidade do serviço 125
FGTS. Correção Monetária. Caixa Econômica Federal. Legitimidade passiva 249
FGTS. Levantamento dos valores relativos ao PIS/PASEP e ao — Falecimento do titular da conta 165
FGTS. Movimentação. Competência 82
FGTS. Optantes. Lei n. 5.958/93. Taxa progressiva de juros 154
FGTS . Prescrição trintenária. Cobrança 210
FGTS. Saldos das Contas. Correção pelos índices de planos econômicos 252
Funcionário público federal. Crime praticado contra o — no exercício da função 147

H

Habeas data. Não recusa da autoridade administrativa. Informações 02
Honorários advocatícios. Correção monetária ... 14
Honorários advocatícios. Mandado de segurança 105

J

Junta instalada. Competência da JCJ 10

L

Lei n. 5.958/93. FGTS. Optantes. Taxa progressiva de juros 154

M

Mandado de segurança. Honorários advocatícios 105

Massa falida. Serviços a ela prestados. Créditos. Privilégios 219

Meação. Embargos de terceiro 134

Ministério Público. Legitimidade do 99

Ministério Público. Legitimidade para recorrer. Ação de Acidente do Trabalho 226

O

Optantes. FGTS. Lei n. 5.958/93. Taxa progressiva de juros 154

P

Pagamento de férias não gozadas por necessidade do serviço 125

PIS/PASEP. Levantamento dos valores relativos ao — e FGTS. Falecimento do titular da conta .. 165

Precatório. Créditos de natureza alimentícia. Preferência 144

Prescrição. Termo inicial na ação de indenização de segurado previdenciário. Ciência inequívoca da incapacidade laboral 278

Processo do trabalho. Crime de falso testemunho 165

Processo eleitoral. Competência. Sindicato 4

S

Servidor público. Competência da Justiça do Trabalho 97

Servidor público municipal. Regime estatutário do — 137

Sindicato. Competência. Processo eleitoral 4

T

Trabalhador Avulso Portuário. Competência da Justiça Estadual. Ato do órgão gestor restringindo o exercício da profissão 230

Trabalhador Rural. Segurado especial. Aposentadoria. Recolhimento contribuições facultativas 272

Titular da conta. Levantamento dos valores relativos ao PIS/PASEP e FGTS. Competência da Justiça Federal 165

U

União, suas autarquias ou empresas públicas. Interesse jurídico da —. Competência da Justiça Federal 150

SÚMULAS EM MATÉRIA TRABALHISTA DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

02 — HABEAS DATA — NÃO RECUSA DA AUTORIDADE ADMINISTRATIVA

Não cabe o habeas data (CF, art. 5º., LXXII, letra ("a"), se não houve recusa de informações parte da autoridade administrativa.

04 — COMPETÊNCIA — SINDICATO — PROCESSO ELEITORAL

Compete à Justiça Estadual julgar causa decorrente do processo eleitoral sindical (DJ 18.05.90).

10 — COMPETÊNCIA — JUNTA INSTALADA

Instalada a Junta de Conciliação e Julgamento, cessa a competência do Juiz de Direito em matéria trabalhista, inclusive para a execução das sentenças por ele proferidas (DJ 01.10.90).

14 — HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS — CORREÇÃO MONETÁRIA

Arbitrados os honorários advocatícios em percentual sobre o valor da causa, a correção monetária incide a partir do respectivo ajuizamento (DJ 14.11.90).

19 — COMPETÊNCIA — FIXAÇÃO DO HORÁRIO BANCÁRIO

Fixação do horário bancário, para atendimento ao público, é da competência da União (DJ 7.12.90).

45 — FAZENDA PÚBLICA — CONDENAÇÃO

No reexame necessário, é defeso ao Tribunal, agravar a condenação imposta à Fazenda Pública (DJ 26.06.92).

46 — COMPETÊNCIA — EMBARGOS DE DEVEDOR

Na execução por carta, os embargos do devedor serão decididos no juízo deprecante, salvo se versarem unicamente vícios ou defeitos da penhora, avaliação ou alienação dos bens (DJ 24.08.92).

62 — COMPETÊNCIA — CRIME DE FALSA ANOTAÇÃO NA CTPS — EMPRESA PRIVADA

Compete à Justiça Estadual processar e julgar o crime de falsa anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, atribuído à empresa privada (DJ 26.11.92).

69 — BANCOS COMERCIAIS — NÃO SUJEIÇÃO AOS CONSELHOS REGIONAIS DE ECONOMIA

Os bancos comerciais não estão sujeitos a registro nos Conselhos Regionais de Economia

82 — FGTS — MOVIMENTAÇÃO — COMPETÊNCIA

Compete à Justiça Federal, excluídas as reclamações trabalhistas, processar e julgar os feitos relativos à movimentação do FGTS (DJ 2.7.93).

92 — ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA

A terceiro de boa-fé não é oponível a alienação fiduciária não anotada no Certificado de Registro do veículo automotor (DJ 3.11.93).

97 — COMPETÊNCIA — SERVIDOR PÚBLICO

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar reclamação de servidor público relativamente a vantagens trabalhistas anteriores à instituição do regime jurídico único (DJ 3.3.94).

98 — EMBARGOS DE DECLARAÇÃO — PREQUESTIONAMENTO

Embargos de declaração manifestados com notório propósito de prequestionamento não têm caráter proletório (DJ 25.4.94).

99 — MINISTÉRIO PÚBLICO — LEGITIMIDADE

O Ministério Público tem legitimidade para recorrer no processo em que oficiou como fiscal da lei, ainda que não haja recurso da parte (DJ 25.4.94).

105 — HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS — MANDADO DE SEGURANÇA

Na ação de mandado de segurança não se admite condenação em honorários advocatícios (DJ 03.06.94).

125 — O PAGAMENTO DE FÉRIAS NÃO GOZADAS POR NECESSIDADE DO SERVIÇO

Não está sujeito à incidência do Imposto de Renda (DJ 16.12.94).

134 — EMBARGOS DE TERCEIRO — MEAÇÃO

Embora intimada da penhora em imóvel do casal, o cônjuge do executado, pode opor embargos de terceiro para defesa de sua meação (DJ 05.05.95).

137 — COMPETÊNCIA — SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL — REGIME ESTATUTÁRIO

Compete à Justiça Comum Estadual processar e julgar ação de servidor público municipal, pleiteando direitos relativos ao vínculo estatutário (DJ 19.05.95).

144 — PRECATÓRIO — CRÉDITOS DE NATUREZA ALIMENTÍCIA — PREFERÊNCIA

Os créditos de natureza alimentícia gozam de preferência, desvinculados os precatórios de ordem cronológica dos créditos de natureza diversa (DJ 30.08.95).

147 — COMPETÊNCIA — CRIME PRATICADO CONTRA FUNCIONÁRIO PÚBLICO FEDERAL NO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Compete à Justiça Federal processar e julgar os crimes praticados contra funcionário público federal, quando relacionados com o exercício da função (DJ 18.12.95).

150 — COMPETÊNCIA — INTERESSE JURÍDICO DA UNIÃO, SUAS AUTARQUIAS OU EMPRESAS PÚBLICAS

Compete à Justiça Federal decidir sobre a existência de interesse jurídico que justifique a presença no processo, da União, suas autarquias ou empresas públicas (DJ 15.02.96).

154 — FGTS — OPTANTES — LEI N. 5.958/93 — TAXA PROGRESSIVA DE JUROS

Os optantes pelo FGTS, nos termos da Lei n. 5.958, de 1973, têm direito à taxa progressiva dos juros, na forma do art. 4º da Lei n. 5.107/66 (DJ 29.03.96).

161 — COMPETÊNCIA — LEVANTAMENTO DOS VALORES RELATIVOS AO PIS/PASEP E FGTS — FALECIMENTO DO TITULAR DA CONTA

É da competência da Justiça Estadual autorizar o levantamento dos valores relativos ao PIS/PASEP e FGTS, em decorrência do falecimento do titular da conta (DJ 19.06.96).

165 — COMPETÊNCIA — CRIME DE FALSO TESTEMUNHO — PROCESSO DO TRABALHO

Compete à Justiça Federal processar e julgar crime de falso testemunho cometido no processo do trabalho (DJ 02.09.96).

170 — COMPETÊNCIA — PEDIDOS TRABALHISTA E ESTATUTÁRIO E PEDIDO REMANESCENTE

Compete ao juízo onde primeiro for intentada a ação envolvendo acumulação de pedidos, trabalhista e estatutário, decidi-la nos limites da sua jurisdição, sem prejuízo do ajuizamento de nova causa, com o pedido remanescente, no juízo próprio (DJ 5.11.96).

210 — FGTS — PRESCRIÇÃO TRINTENÁRIA — COBRANÇA

A ação de cobrança das contribuições para o FGTS prescreve em 30 (trinta) anos.

218 — COMPETÊNCIA — AÇÃO DE SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL — CARGO EM COMISSÃO — ESTATUTÁRIO — JUSTIÇA COMUM

Compete à Justiça dos Estados processar e julgar ação de servidor estadual decorrente de direitos e vantagens estatutárias no exercício de cargo em comissão.

219 — CRÉDITOS — SERVIÇOS PRESTADOS À MASSA FALIDA — PRIVILÉGIOS

Os créditos decorrentes de serviços prestados à massa falida, inclusive a remuneração do síndico, gozam dos privilégios próprios dos trabalhistas.

222 — COMPETÊNCIA — CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PREVISTA NO ART. 578 DA CLT

Compete à Justiça Comum processar e julgar as ações relativas à Contribuição Sindical prevista no artigo 578 da CLT.

225 — COMPETÊNCIA — TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO — DECLARAÇÃO DE NULIDADE

Compete ao Tribunal Regional do Trabalho apreciar recurso contra sentença proferida por órgão de primeiro grau da Justiça Trabalhista, ainda que para declarar-lhe a nulidade em virtude de incompetência.

226 — MINISTÉRIO PÚBLICO — LEGITIMIDADE PARA RECORRER — AÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

O Ministério Público tem legitimidade para recorrer na ação de acidente do trabalho, ainda que o segurado esteja assistido por advogado.

227 — DANO MORAL — PESSOA JURÍDICA

A pessoa jurídica pode sofrer dano moral.

230 — TRABALHADOR AVULSO PORTUÁRIO — COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA ESTADUAL — ATO DO ÓRGÃO GESTOR RESTRINGINDO O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO

Compete à Justiça Estadual processar e julgar ação movida por trabalhador avulso portuário, em que se impugna ato do órgão gestor de mão-de-obra de que resulte óbice ao exercício de sua profissão (CANCELADA)

236 — COMPETÊNCIA — CONFLITOS DE COMPETÊNCIA ENTRE JUÍZES TRABALHISTAS VINCULADOS A TRIBUNAIS DO TRABALHO DIVERSOS

Não compete ao Superior Tribunal de Justiça dirimir conflito de competência entre juízes trabalhistas vinculados a Tribunais Regionais do Trabalho diversos.

239 — ADJUDICAÇÃO COMPULSÓRIA — NÃO SE CONDICIONA AO REGISTRO DO COMPROMISSO DE COMPRA E VENDA NO CARTÓRIO DE IMÓVEIS

O direito à adjudicação compulsória não se condiciona ao registro do compromisso de compra e venda no cartório de imóveis.

242 — AÇÃO DECLARATÓRIA — TEMPO DE SERVIÇO — FINS PREVIDENCIÁRIOS

Cabe ação declaratória para reconhecimento de tempo de serviço para fins previdenciários.

249 — FGTS — CORREÇÃO MONETÁRIA — CAIXA ECONÔMICA FEDERAL — LEGITIMIDADE PASSIVA

A Caixa Econômica Federal tem legitimidade passiva para integrar processo em que se discute correção monetária do FGTS.

252 — FGTS — SALDOS DAS CONTAS — CORREÇÃO PELOS ÍNDICES DE PLANOS ECONÔMICOS

Os saldos das contas do FGTS, pela legislação infraconstitucional, são corrigidos em 42,72% (IPC) quanto às perdas de janeiro de 1989 e 44,80% (IPC) quanto às de abril de 1990, acolhidos pelo STJ os índices de 18,02% (LBC) quanto às perdas de junho de

1987, de 5,38% (BTN) para maio de 1990 e 7,00% (TR) para fevereiro de 1991, de acordo com o entendimento do STF (RE 226.855-7-RS).

272 — TRABALHADOR RURAL — SEGURADO ESPECIAL — APOSENTADORIA — RECOLHIMENTO CONTRIBUIÇÕES FACULTATIVAS

O trabalhador rural, na condição de segurado especial, sujeito à contribuição obrigatória sobre a produção rural comercializada, somente faz jus à aposentadoria por tempo de serviço se recolher contribuições facultativas.

273 — CARTA PRECATÓRIA — EXPEDIÇÃO — INTIMAÇÃO — DESNECESSIDADE DE INTIMAÇÃO DA DATA DA AUDIÊNCIA NO JUÍZO DEPRECADO

Intimada a defesa da expedição da carta precatória, torna-se desnecessária intimação da data da audiência no juízo deprecado.

275 — AUXILIAR DE FARMÁCIA — IMPOSSIBILIDADE DE SER RESPONSÁVEL POR FARMÁCIA OU DROGARIA

O auxiliar de farmácia não pode ser responsável técnico por farmácia ou drogaria.

278 — PRESCRIÇÃO — TERMO INICIAL NA AÇÃO DE INDENIZAÇÃO DE SEGURADO PREVIDENCIÁRIO — CIÊNCIA INEQUÍVOCA DA INCAPACIDADE LABORAL

O termo inicial do prazo prescricional, na ação de indenização, é a data em que o segurado teve ciência inequívoca da incapacidade laboral.

279 — EXECUÇÃO CONTRA A FAZENDA PÚBLICA — CABIMENTO DE EXECUÇÃO POR TÍTULO EXTRAJUDICIAL

É cabível execução por título extrajudicial contra a Fazenda Pública.

SÚMULAS DO CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL

TURMA DE UNIFORMIZAÇÃO DAS DECISÕES DAS TURMAS RECURSAIS DOS JUIZADOS ESPECIAIS FEDERAIS

01 — A conversão dos benefícios previdenciários em URV, em março/94 , obedece às disposições do art. 20, incisos I e II da Lei n. 8.880/94 (MP n. 434/94).

02 — Benefícios Previdenciários — Os benefícios previdenciários, em maio de 1996, deverão ser reajustados na forma da Medida Provisória 1.415, de 29 de abril de 1996, convertida na Lei n. 9.711, de 20 de novembro de 1998.

03 — Benefícios Previdenciários — Os benefícios de prestação continuada, no regime geral da Previdência Social, devem ser reajustados com base no IGP-DI nos anos de 1997, 1999, 2000 e 2001.

04 — Dependente Designado — Não há direito adquirido, na condição de dependente, pessoa designada, quando o falecimento do segurado deu-se após o advento da Lei n. 9.032/95.

05 — Prestação de Serviço Rural — A prestação de serviço rural por menor de 12 a 14 anos, até o advento da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, devidamente comprovada, pode ser reconhecida para fins previdenciários.

06 — Comprovação de Condição Rurícula — A certidão de casamento ou outro documento idôneo que evidencie a condição de trabalhador rural do cônjuge constitui início razoável de prova material da atividade rurícula.

07 — Honorários Advocatícios — Descabe incidente de uniformização versando sobre honorários advocatícios por se tratar de questão de direito processual.

08 — Benefícios Previdenciários — Os benefícios de prestação continuada, no regime geral da Previdência Social, não serão reajustados com base no IGP-DI nos anos de 1997, 1999, 2000 e 2001.

09 — Aposentadoria Especial — Equipamento de Proteção Individual — O uso de Equipamento de Proteção Individual (EPI), ainda que elimine a insalubridade, no caso de exposição a ruído, não descaracteriza o tempo de serviço especial prestado.

10 — O tempo de serviço rural anterior à vigência da Lei n. 8.213/91 pode ser utilizado para fins de contagem recíproca, assim entendida aquela que soma tempo de atividade privada, rural ou urbana, ao de serviço público estatutário, desde que sejam recolhidas as respectivas contribuições previdenciárias.

ENUNCIADOS DAS SÚMULAS DO TST

ÍNDICE ALFABÉTICO E REMISSIVO

O TST, pela Resolução Administrativa n. 44/85 (*in* DJU de 11.7.85), decidiu que as Súmulas passam a chamar-se Enunciados

(por assunto e pelo número do Enunciado)

A

ABANDONO DE EMPREGO

Configuração. Cessação do benefício previdenciário — Nova redação 2003 32
Inquérito judicial. Decadência 62
Falta grave. Indenização — Nova redação 2003 73

ABONO DE FALTAS

Acidente do trabalho. Duração de férias e cálculo da gratificação natalina 46
Comparecimento como parte na Justiça do Trabalho 155
Justificadas por lei. Cálculo. Férias 89
Percepção do salário-enfermidade. Atestado médico. Ordem preferencial 15
Serviço médico da empresa ou mantido por convênio. Abono dos primeiros 15 dias 282

AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Competência — Cancelado 1996 334
Competência. Desconto assistencial — Cancelado 2003 224
Prescrição. Termo inicial. Sentença normativa 350
Substituição processual. Desistência — Cancelado 2003 180
Substituição processual. Desistência — Cancelado 2003 255
Substituição processual. Federação. Legitimidade — Cancelado 2003 359
Substituição processual. Sindicato. Convenção coletiva — Redação 2000 286
Trânsito em julgado — Sentença normativa .. 246

AÇÃO PLÚRIMA

Custas processuais 36

AÇÃO RESCISÓRIA

Cabimento — Interpretação controvertida — Nova redação 2003 83
Cabimento. Justiça do Trabalho — Cancelado 2003 144
Cabimento. RO para o TST 158
Competência — Nova redação 2003 192
Decadência. Trânsito em julgado — Redação 2001 100
Depósito prévio. Arts. 485 “usque” 495 do CPC. Arts. 488, item II, e 494 do CPC — Cancelado 2003 169
Depósito prévio. Arts. 485 “usque” 495 do CPC. Arts. 488, item II, e 494 do CPC — Revisão do Enunciado n. 169 194
Deserção. Depósito recursal. CLT, art. 899, 1º — Redação 2002 99
Prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda — Cancela o Enunciado n. 107 299
Prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda. Cancelado pelo Enunciado n. 299 107
Termo de conciliação. CLT, art. 831, parágrafo único 259
Violência de lei. Prequestionamento 298

ACIDENTE DO TRABALHO

Duração de férias e cálculo da gratificação natalina 46

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Acordo escrito — Cancelado 1998 108
Atividade insalubre. Acordo coletivo. Validade 349
Não atendimento das exigências legais. Horas extras — Nova redação 2003 85

ACORDO ESCRITO

Compensação de horário — Cancelado 1998 108
Horas extras não contratadas expressamente — Cancelado 1994 215

ADICIONAIS EVENTUAIS

Incidência do FGTS 63

ADICIONAL DE ANTIGÜIDADE

Fepasa. Base de cálculo — Cancelado 2003 79
Plano de classificação. Incorporação ao salário-base — Cancelado 2003 250

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Bancário. Pré-contratação — Redação 1995 199
Comissionista — Cancelado 2003 56
Comissionista — Nova redação 2003 340
Hora suplementar. Cálculo 264
Horas extras não contratadas expressamente — Cancelado 1994 215
Regime de compensação de horário semanal — Nova redação 2003 85
Regime de revezamento. Intervalo mínimo de 11 horas 110

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Agente nocivo diverso do apontado na inicial 293
Base de cálculo. Salário mínimo. CLT, art. 76 — Nova redação 2003 228
Base de cálculo. Salário profissional — Restaurado 2003 17
Cálculo. Salário mínimo regional — Cancelado 2003 137
Constitucionalidade do art. 3º do Decreto-lei n. 389/1968 — Cancelado 1996 162
Contato intermitente 47
Fornecimento. Aparelho protetor 80
Fornecimento. Aparelho protetor. Fiscalização 289
Integração. Cálculo. Indenização 139
Reclassificação ou descaracterização da insalubridade 248
Substituição processual. Sindicato — Cancelado 2003 271
Trabalhador rural. Perícia — Cancelado 2003 292

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Bomba de gasolina. Lei n. 2.573/1955 39
Cálculo. Salário-base — Nova redação 2003 191
Eletricitários. Exposição intermitente 361
Incidência. Triênio. Pessoal da Petrobrás 70
Integração. Cálculo. Indenização 132
Substituição processual. Sindicato — Cancelado 2003 271

ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE

Incidência no cálculo do repouso semanal ... 225
Servidor de ex-autarquia administradora de porto que opta pelo regime jurídico da CLT — Cancelado 2003 121

ADICIONAL NOTURNO

Alteração do turno de trabalho. Supressão .. 265
Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões — Revisão do Enunciado n. 290 354
Habitualidade. Integração ao salário 60
Regime de revezamento. CLT, art. 73. CF/1947, art. 157, III — Cancelado 2003 130
Vigia 140

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

FEPASA. Base de cálculo — Cancelado 2003 79
Funcionário público. Opção. Regime celetista. Congelamento dos qüinqüênios — Cancelado 2003 105
Integração. Cálculo. Gratificação de função. Bancário. CLT, art. 224, § 2º 240
Qüinqüênio. Complementação de aposentadoria. Lei n. 4.345/1964 52
Qüinqüênios. RFFSA. Base de cálculo — Cancelado 2003 66
Reajuste semestral. Lei n. 6.708/1979 — Cancelado 2003 181
Triênio. Pessoal da Petrobrás. Cálculo. Adicional de periculosidade 70

ADICIONAL REGIONAL

Petrobras. CF/1969, art. 165 — Nova redação 2003 84

ADMISSIBILIDADE — RECURSO JUDICIAL

Ação de cumprimento. Trânsito em julgado da sentença normativa 246
Ação rescisória. Justiça do Trabalho — Cancelado 2003 144
Ação rescisória. Prova do trânsito em julgado — Cancelado pelo Enunciado n. 299 107
Ação rescisória. Prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda. Cancela o Enunciado n. 107 299
Ação rescisória. RO para o TST 158
Ação rescisória. Violência à lei. Prequestionamento 298
Agravo de instrumento. Traslado deficiente — Cancelado 2003 272
Comprovação da divergência jurisprudencial — Cancelado 2003 38
Constitucionalidade. Alínea “b” do art. 896 da CLT 312
Decisão administrativa. Recurso para o TST — Revisão do Enunciado n. 302 321
Decisão interlocutória. Irrecorribilidade — Nova redação 2003 214
Embargos declaratórios. Omissão em recurso de revista ou de embargos. Preclusão 184
Embargos para a SDI . Agravo de instrumento. Agravo regimental — Nova redação 2003 353
Embargos para a SDI. Agravo de instrumento — Cancelado 2003 335
Embargos para o Tribunal Pleno. Agravo de instrumento. Despacho denegatório de recurso de revista — Cancelado 2003 183
Embargos para o Tribunal Pleno. Agravo regimental — Cancelado 2003 195
Impugnação à investidura de vogal. Cabimento de recurso para o TST — Cancelado 2003 167
Mandado de segurança. Decisão judicial transitada em julgado 33
Mandado de segurança. RO para o TST — Cancelado 2003 154

Prequestionamento. Oportunidade — Nova redação 2003 297
Processo administrativo — Cancelado 2003 302
Processo administrativo de interesse de funcionário. Recurso para o TST — Cancelado 2003 40
Recurso adesivo — Cancelado 2003 196
Recurso adesivo. Art. 500 do CPC — Cancelado 2003 175
Recurso adesivo. Pertinência no processo do trabalho. Correlação de matérias — Revisão do Enunciado n. 196 283
Recurso de revista contra acórdão proferido em agravo de instrumento 218
Recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, letra b, da CLT). Reexame de fatos e provas 126
Recurso de revista ou de embargos. Decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência — Cancelado 2003 42
Recurso de revista ou de embargos. Divergência jurisprudencial. Abrangência de todos os fundamentos da decisão recorrida 23
Recurso de revista. Admissibilidade parcial pelo Juiz-Presidente do TRT. Apreciação integral pela Turma do TST 285
Recurso de revista. Execução de sentença — Cancelado 2003 210
Recurso de revista. Execução de sentença — Revisão do Enunciado n. 210 266
Recurso de revista. Interpretação de cláusula de natureza contratual — Cancelado 1996 208
Recurso. Divergência jurisprudencial. Especificidade 296
Recursos de revista e de embargos. Comprovação de divergência — Nova redação 2003 337
Recursos de revista e de embargos. Decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência — Redação 2000 333
Recursos de revista ou de embargos. Interpretação razoável — Nova redação 2003 221

AGRAVO DE INSTRUMENTO

Cabimento. Embargos para a SDI — Cancelado 2003 335
Cabimento. Embargos para a SDI — Nova redação 2003 353
Cabimento. Recurso de revista 218
Despacho denegatório de recurso de revista. Embargos para o Tribunal Pleno — Cancelado 2003 183
Recurso de revista. Admissibilidade parcial pelo Juiz-Presidente do TRT. Apreciação integral pela Turma do TST 285
Traslado deficiente. Peças essenciais — Cancelado 2003 272

AGRAVO REGIMENTAL

Cabimento. Embargos para a SDI — Nova redação 2003 353
Cabimento. Embargos para o Tribunal Pleno — Cancelado 2003 195

ALÇADA

Valor da causa 71
Vinculação ao salário mínimo 356

ALTERAÇÃO CONTRATUAL

Cláusulas regulamentares. Vantagens deferidas anteriormente. Revogação ou alteração 51
Prescrição. Prestações periódicas — Cancelado pelo Enunciado n. 294 168
Prescrição. Prestações periódicas — Cancelado pelo Enunciado n. 294 198
Prescrição. Prestações sucessivas. Trabalhador urbano — Cancela os Enunciados ns. 168 e 198 294

APOSENTADORIA

Cômputo do tempo anterior à aposentadoria. Permanência na empresa — Cancelado 1994 21
Contagem do tempo de serviço. Funcionários da União, das autarquias e das sociedades de economia mista. Previdência privada. Lei n. 3.841/1960 — Cancelado 2003 174
Espontânea. Depósito do FGTS. Período anterior à opção — Nova redação 2003 295
Ferroviário. Rede Ferroviária Federal. Competência da Justiça do Trabalho 106
Gratificação natalina proporcional. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 3
Por invalidez. Cancelamento. Retorno ao emprego 160
Prêmio. Regulamento da empresa. Lei n. 5.107/1966, art. 17, § 3º — Nova redação 2003 72

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA

Cômputo do tempo anterior à aposentadoria. Permanência na empresa — Cancelado 1994 21
Indenização. Tempo anterior à opção pelo FGTS — Nova redação 2003 295

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Cancelamento da aposentadoria. Retorno ao emprego 160

ARQUIVAMENTO DO PROCESSO

Ausência do reclamante. Adiamento da instrução 9
Inquérito judicial. Não recolhimento das custas processuais — Cancelado 2003 49
Prescrição. Interrupção — Nova redação 2003 268

ASSISTÊNCIA

Intervenção. Interesse jurídico — Nova redação 2003 82

ASSISTENTE TÉCNICO

Honorários 341

ATESTADO MÉDICO

Ilisão da revelia — Nova redação 2003 122

Ordem preferencial estabelecida em lei. Percepção do salário-enfermidade 15

ATOS INSTITUCIONAIS

Competência da Justiça do Trabalho. Reintegração — Cancelado 2003 150

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA

Ver Correção Monetária

AUMENTO SALARIAL SETORIZADO

Tabela única. Legitimidade — Cancelado 2003 249

AUTENTICAÇÃO

Valor do depósito recursal na relação de empregados — Cancelado 1998 216

AUXILIAR DE LABORATÓRIO

Ausência de diploma. Lei n. 3.999/1961 301

AVISO PRÉVIO

Cessação da atividade da empresa 44

Concessão na fluência da garantia de emprego 348

Contrato de experiência. CLT, art. 481 163

Despedida indireta — Cancelado — 1994 31

Falta grave — Nova redação 2003 73

Gratificação semestral. Repercussão — Nova redação 2003 253

Incidência. FGTS 305

Indenização compensatória — Redação 1983 182

Integração. Horas extras — Cancelado 2003 94

Reajustamento salarial — Cancelado 2003 . 5

Redução da jornada. Substituição pelo pagamento das horas correspondentes 230

Renúncia 276

Rescisão contratual. Culpa recíproca — Nova redação 2003 14

B

BALCONISTA

Comissionista. Adicional de horas extras — Cancelado 2003 56

Comissionista. Adicional de horas extras — Nova redação 2003 340

BANCÁRIO

Adicional por tempo de serviço. Integração. Gratificação de função. Art. 224, § 2º, da CLT 240

Caixa. Cargo de confiança. Horas extras 102

Cargo de confiança. Caracterização. Arts. 224, 2º, e 62, letra *b*, da CLT — Nova redação 2003 204

Cargo de confiança. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º 166

Cargo de confiança. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º 232

Chefe. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 233

Distribuidoras e corretoras de títulos de valores mobiliários. Jornada de trabalho. Equiparação 119

Empregado de empresa de processamento de dados. Equiparação 239

Estabelecimentos de crédito. Categoria diferenciada. Equiparação 117

Financeiras. Equiparação. Art. 224 da CLT ... 55

Gerente. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Nova redação 2003 287

Gratificação de função. Compensação. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Redação 1980 109

Gratificação por tempo de serviço. Integração. Cálculo. Horas extras 226

Horas extras. Pré-contratação — Redação 1995 199

Quebra de caixa. Integração ao salário 247

Sábado. Dia útil 113

Salário-hora. Divisor — Cancelado 2003 267

Salário-hora. Divisor — Revisão do Enunciado n. 267 343

Salário-hora. Divisor 180 124

Subchefe. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 234

Subgerente. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 238

Tesoureiro. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 237

Venda de papéis ou valores mobiliários. Grupo econômico 93

Vigia de estabelecimento bancário. Jornada de trabalho. Art. 224 da CLT — Cancelado 2003 59

Vigilante. Enquadramento 257

BANCO — CREDENCIAMENTO

Depósito recursal. Credenciamento bancário. Prova dispensável 217

BASE DE CÁLCULO

Adicional de antigüidade. Fepasa — Cancelado 2003 79

Adicional de horas extras. Comissionista. Balconista — Cancelado 2003 56

Adicional de insalubridade. Salário mínimo regional — Cancelado 2003 137

Adicional de insalubridade. Salário mínimo. CLT, art. 76 — Nova redação 2003 228

Adicional de insalubridade. Salário profissional — Restaurado 2003 17

Adicional de periculosidade. Incidência do triênio. Pessoal da Petrobrás 70
Adicional de periculosidade. Salário básico — Nova redação 2003 191
Aviso prévio indenizado. Integração. Horas extras — Cancelado 2003 94
Bancário. Gratificação de função. Incidência do adicional por tempo de serviço 240
Bancário. Gratificação por tempo de serviço. Integração no cálculo das horas extras 226
Correção monetária. Benefício previdenciário. Dependente de ex-empregado. Lei n. 6.899/1981 311
Diárias de viagem. Integração ao salário 101
Diárias. Integração ao salário 318
Eletricitários. Horas de sobreaviso. CLT, art. 244, § 2º — Nova redação 2003 229
Férias do tarefeiro 149
Férias indenizadas. Remuneração do empregado 7
Férias. Incidência das horas extras habituais — Cancelado 2003 151
FGTS. Incidência. Remuneração. Horas extras. Adicionais eventuais 63
Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões — Cancelado 2003 290
Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões — Revisão do Enunciado n. 290 354
Gratificação natalina. Incidência da gratificação periódica contratual — Cancelado 2003 78
Gratificação natalina. Lei n. 4.090/1962. Incidência das horas extras habituais 45
Gratificação semestral. Repercussão — Nova redação 2003 253
Gratificações semestrais. Incidência das horas extras habituais — Nova redação 2003 .. 115
Hora suplementar. Integração. Parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. 264
Horas extras habituais. Apuração. Média física 347
Horas extras habituais. Supressão. Indenização — Revisão do Enunciado n. 76 291
Indenização adicional. Leis n.s 6.708/1979 e 7.238/1984 242
Indenização por antigüidade. Incidência das horas extras habituais 24
Indenização. Incidência da gratificação natalina 148
Indenização. Incidência do adicional de insalubridade 139
Indenização. Incidência do adicional de periculosidade 132
Juros. Irretroatividade do Decreto-lei n. 2.322/1987 307
Qüinqüênios devidos ao pessoal da Rede Ferroviária Federal S.A — Cancelado 2003 . 66
Repouso remunerado. Incidência das horas extras habituais 172
Repouso semanal. Incidência das gratificações por tempo de serviço e produtividade .. 225

BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Complementação de aposentadoria. Regulamento da empresa. Instituição de benefício previdenciário por órgão oficial 92
Dependente de ex-empregado. Correção monetária. Lei n. 6.899/1981 311
Previdência privada criada pela empresa. Compensação. Vantagem equivalente. Norma regulamentar anterior 87
Retorno ao serviço. Abandono de emprego — Nova redação 2003 32

C

CAIXA

Bancário. Cargo de confiança. Horas extras .. 102

CARGO DE CONFIANÇA

Bancário. Arts. 224, § 2º, e 62, letra *b*, da CLT — Nova redação 2003 204
Bancário. Caixa. Horas extras 102
Bancário. Chefe. Jornada de trabalho. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 233
Bancário. Gerente. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Nova redação 2003 287
Bancário. Jornada de trabalho. Horas extras. Art. 224, § 2º, da CLT 166
Bancário. Jornada de trabalho. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º 232
Bancário. Subchefe. Jornada de trabalho. Hora extra. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 234
Bancário. Subgerente. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 238
Bancário. Tesoureiro. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 237
Reversão ao cargo efetivo — Cancelado 1985 209

CARGO EM COMISSÃO

Reversão ao cargo efetivo — Cancelado 1985 209

CARTEIRA PROFISSIONAL — CTPS

Anotações. Prescrição — Cancelado 2003 .. 64
Anotações. Presunção “juris tantum” 12

CESSÃO

Equiparação salarial. Empregado cedido. Função em órgão governamental estranho à cedente 111
Funcionário público cedido. Reajuste salarial. Lei n. 4.345/1964 — Cancelado 2003 116
Funcionário público cedido. Reajuste salarial. Lei n. 4.345/1964 — Cancelado 2003 252
Servidor público cedido. Gratificação natalina 50

CIPA

Suplente. Estabilidade provisória 339

COMISSIONISTA

Adicional de horas extras — Nova redação 2003 340

Balconista. Adicional de horas extras — Cancelado 2003 56

Repouso remunerado e feriados 27

COMPENSAÇÃO

Argüição. Contestação 48

Dívida trabalhista 18

Gratificação de função. Horas extras. Bancário — Redação 1980 109

Gratificação natalina. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 145

Gratificação por tempo de serviço 202

Previdência privada criada pela empresa. Compensação. Vantagem equivalente. Norma regulamentar anterior 87

Trabalho em domingos e feriados. Pagamento em dobro — Nova redação 2003 146

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Ver Acordo de Compensação de Horário

COMPETÊNCIA

Ação de cumprimento. Desconto assistencial — Cancelado 2003 224

Ação de cumprimento. Desconto assistencial — Cancelado 1996 334

Ação rescisória — Nova redação 2003 192

Justiça do Trabalho. Atos institucionais. Reintegração — Cancelado 2003 150

Justiça do Trabalho. Cadastramento no PIS . 300

Justiça do Trabalho. Complementação. Aposentadoria. RFFSA 106

Justiça do Trabalho. Ferroviário. Funcionário público — Cancelado 2003 75

Justiça do Trabalho. Greve. Abusividade — Nova redação 2003 189

Justiça do Trabalho. Inconstitucionalidade. Art. 22 da Lei n. 5.107/1966 — Cancelado 2003 179

Justiça do Trabalho. Levantamento do FGTS — Nova redação 2003 176

Justiça do Trabalho. Quadro de carreira 19

Justiça do Trabalho. Servidor temporário. Art. 106 da CF — Cancelado 2003 123

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Normas da empresa 288

Petrobrás. Manual de pessoal 332

Prescrição parcial. Diferenças — Nova redação 2003 327

Prescrição total. Parcela nunca recebida. Norma regulamentar 326

Proporcionalidade. Norma regulamentar 313

Qüinqüênio. Art. 9º da Lei n. 4.345/1964 52

Regulamento da empresa — Redação 1980 97

Regulamento da empresa. Instituição de benefício previdenciário por órgão oficial 92

RFFSA. Competência da Justiça do Trabalho 106

CONCURSO PÚBLICO

Servidor público. Contrato nulo. Efeitos — Nova redação 2003 363

CONDENAÇÃO EM PECÚNIA

Depósito prévio. Art. 899, §§ 1º e 2º, da CLT 161

CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA

Contrato de prestação de serviços. Legalidade — Inciso IV alterado 2000 331

Integrante de grupo econômico, que não participou da relação processual. Execução — Cancelado 2003 205

CONFISSÃO

Não comparecimento à audiência na qual deveria depor 74

Revelia. Salários incontroversos. Pagamento em dobro — Nova redação 2003 69

CONFLITO DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO

Princípio da “lex loci executionis”. Prestação de serviço. Contratação 207

CONSTITUCIONALIDADE

§ 2º do art. 9º do Decreto-lei n. 1.971/1982 ... 336

Alínea *b* do art. 896 da CLT 312

Art. 22 da Lei n. 5.107/1966. Competência da Justiça do Trabalho — Cancelado 2003 179

Art. 2º da Lei n. 4.725/1965. Dissídio coletivo — Cancelado 2003 141

Art. 3º do Decreto-lei n. 389/1968. Insalubridade — Cancelado 1996 162

Decisões contrárias. STF. Poder normativo do TST 190

Decretos-leis ns. 2.012/1983 e 2.045/1983. Reajuste salarial — Cancelado 2003 273

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Aviso prévio. Art. 481 da CLT 163

Prorrogação 188

Salário-maternidade — Cancelado 2003 260

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Legalidade — Cancelado 2003 256

Legalidade — Inciso IV alterado 2000 331

CONTRATO DE TRABALHO

Conflito de leis trabalhistas no espaço. Princípio da "lex loci executionis" 207
Nulo. Efeitos — Nova redação 2003 363
Prescrição. Soma de períodos descontínuos de trabalho 156
Prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho 129
Suspensão. Diretor eleito 269

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Gratificação natalina proporcional. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 2
Indenização. Opção. FGTS. Art. 479 da CLT. Art. 30, § 3º, do Decreto n. 59.820/1966 125

CONTRATO POR SAFRA

Gratificação natalina proporcional. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 2

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Sindicato. Substituição processual — Redação 2000 286
Sociedade de economia mista. Audiência prévia do órgão oficial competente — Cancelado — Res. 2/1990, DJ 10.01.1991 280

CONVERSÃO EM PECÚNIA

Licença-prêmio. Regulamento da empresa — Nova redação 2003 186

CORREÇÃO AUTOMÁTICA DE SALÁRIOS

Diferenças salariais. Planos econômicos. Limitação à data-base 322
Distrito Federal e autarquias. Lei n. 6.708/979 — Cancelado 2003 235
Reajustes salariais (gatilhos). Decretos-leis ns. 2.284/1986 e 2.302/1986. Servidores públicos celetistas 319
Reajustes salariais. Decretos-leis n.s 2.012/1983 e 2.045/1983 — Cancelado 2003 273

CORREÇÃO MONETÁRIA

Benefício previdenciário devido a dependente de ex-empregado. Lei n. 6.899/1981 311
Incidência. Débito trabalhista 187
Juros. Cálculo. Execução de sentença. Pessoa jurídica de direito público — Cancelado 2000 193
Juros. Liquidação extrajudicial — Cancelado 2003 185
Juros. Liquidação extrajudicial — Cancelado 2003 284
Juros. Liquidação extrajudicial — Revisão do Enunciado n. 284 304
Juros. Omissão. Pedido inicial. Inclusão na liquidação 211

CORRETORES DE TÍTULOS

Jornada de trabalho. Empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários 119

CREDENCIAMENTO BANCÁRIO

Prova dispensável. Depósito recursal 217

CULPA RECÍPROCA

Rescisão contratual — Nova redação 2003 . 14

CUSTAS PROCESSUAIS

Ações plúrimas 36
Decisão reformada. Inversão do ônus 25
Depósito recursal. Deserção. Massa falida ... 86
Depósito recursal. Pessoa jurídica de direito público — Cancelado 2003 4
Inquérito judicial. Arquivamento do processo — Cancelado 2003 49
Prazo. Comprovação — Cancelado 2002 352
Prazo. Contagem. Intimação do cálculo 53
Sociedade de economia mista. Decreto-lei n. 779/1969 170

D

DECADÊNCIA

Abandono de emprego. Ajuizamento de inquérito 62
Ação rescisória — Redação dada pela Res. 109/2001, DJ 18.04.2001 100

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Acidente do trabalho. Faltas 46
Cálculo. Indenização 148
Cálculo. Indenização adicional. Leis ns. 6.708/1979 e 7.238/1984 242
Compensação — Cancelado 2003 145
Gratificação semestral. Repercussão — Nova redação 2003 253
Incidência das horas extras habituais. Lei n. 4.090/1962 45
Integração. Gratificação periódica contratual. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 78
Proporcional. Aposentadoria. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 3
Proporcional. Contratos a prazo. Safra. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 2
Rescisão contratual. Culpa recíproca — Nova redação 2003 14
Resilição contratual por iniciativa do empregado. Lei n. 4.090/1962 157
Servidor público cedido. Lei n. 4.090/1962 ... 50
Trabalhador rural. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 34

DECISÃO DE MÉRITO

Ação rescisória. Competência. Recurso de revista e o de embargos não conhecidos — Nova redação 2003 192

DECISÃO INTERLOCUTÓRIA

Irrecorribilidade — Nova redação 2003 214

DENTISTA

Salário profissional. Proporcionalidade. Horas trabalhadas 143

DEPÓSITO PRÉVIO

Ação rescisória. Justiça do Trabalho — Cancelado 2003 169

Ação rescisória. Justiça do Trabalho — Revisão do Enunciado n. 169 194

Condenação a pagamento em pecúnia. Art. 899, §§ 1º e 2º, da CLT 161

DEPÓSITO RECURSAL

Ação rescisória. Deserção. Art. 899, § 1º, da CLT — Redação 2002 99

Complementação — Nova redação 2003 128

Complementação. Majoração do salário mínimo. Art. 899 da CLT — Cancelado 2003 35

Condenação a pagamento em pecúnia. Art. 899, §§ 1º e 2º, da CLT 161

Conta vinculada — Cancelado 1998 165

Credenciamento bancário. Prova 217

Custas. Deserção. Massa falida 86

Custas. Pessoa jurídica de direito público — Cancelado 2003 4

Deserção. Relação de empregados. Autenticação mecânica — Cancelado 1998 216

Prazo. Interposição antecipada do recurso .. 245

DESCANSO REMUNERADO

Ver Repouso Remunerado

DESCONTO ASSISTENCIAL

Competência. Ação de cumprimento. Sindicato — Cancelado 2003 224

Competência. Ação de cumprimento. Sindicato — Cancelado 1996 334

DESCONTO SALARIAL

Art. 462 da CLT 342

DESERÇÃO

Ação rescisória. Depósito recursal. Art. 899, § 1º, da CLT — Redação 2002 99

Custas processuais. Ações plúrimas 36

Custas processuais. Inquérito judicial. Arquivamento do processo — Cancelado 2003 49

Custas processuais. Prazo. Comprovação — Cancelado 2002 352

Custas processuais. Prazo. Contagem. Intimação do cálculo 53

Custas processuais. Sociedade de economia mista. Decreto-lei n. 779/1969 170

Decisão reformada. Inversão do ônus. Custas processuais 25

Depósito recursal. Complementação — Nova redação 2003 128

Depósito recursal. Complementação. Majoração do salário mínimo. CLT, art. 899 — Cancelado 2003 35

Depósito recursal. Condenação em pecúnia. Art. 899, §§ 1º e 2º, da CLT 161

Depósito recursal. Conta vinculada — Cancelado 1998 165

Depósito recursal. Credenciamento bancário. Prova 217

Depósito recursal. Custas processuais. Massa falida 86

Depósito recursal. Custas processuais. Pessoa jurídica de direito público — Cancelado 2003 4

Depósito recursal. Prazo. Interposição antecipada do recurso 245

Depósito recursal. Relação de empregados. Autenticação mecânica — Cancelado 1998 . 216

DESISTÊNCIA

Ação de cumprimento. Substituição processual — Cancelado 2003 180

Substituição processual — Cancelado 2003 255

DESPEDIDA DE EMPREGADO

Atos institucionais. Incompetência da Justiça do Trabalho — Cancelado 2003 150

Aviso prévio. Concessão na fluência da garantia de emprego 348

Aviso prévio. Indenização adicional. Lei n. 6.708/1979 — Redação 1983 182

Aviso prévio. Rescisão indireta — Cancelado — 1994 31

Contrato por tempo determinado. Opção. FGTS. Dispensa sem justa causa. Indenização. Art. 479 da CLT. Art. 30, § 3º, do Decreto n. 59.820/1966 125

Despedimento. Ônus da prova 212

Dispensa obstativa à estabilidade — Cancelado 2003 26

Dispensa sem justa causa. Gestante. Salário-maternidade — Cancelado 2003 142

Dispensa sem justa causa. Professor. Férias escolares 10

Falta grave. Decurso do prazo do aviso prévio — Nova redação 2003 73

Férias proporcionais. Extinção do contrato — Nova redação 2003 171

Fraude à lei — Cancelado — Res. n. 106/2001, DJ 21.03.2001 20

Gestante. Reintegração — Nova redação 2003 244

Rescisão do contrato por acordo. Empregado estável optante. Indenização 54

Trintídio que antecede a data-base. Indenização adicional. Art. 9º das Lei n.s 6.708/1979 e 7.238/1984 — Cancelado 2003 306

Trintídio que antecede à data-base. Pagamento das verbas rescisórias com salário corrigido. Indenização adicional. Leis n.s 6.708/1979 e 7.238/1984 314

DESVIO DE FUNÇÃO

Prescrição parcial — Nova redação 2003 275

DIÁRIAS

Base de cálculo. Integração no salário 318

DIÁRIAS DE VIAGEM

Integração ao salário 101

DIGITADOR

Intervalos intrajornada. Aplicação analógica do art. 72 da CLT 346

DIRETOR ELEITO

Suspensão do contrato de trabalho. Tempo de serviço 269

DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS

Estabilidade provisória — Cancelado 1998 .. 222

DISSÍDIO COLETIVO

Competência da Justiça do Trabalho. Inconstitucionalidade. Art. 22 da Lei n. 5.107/1966 — Cancelado 2003 179

Constitucionalidade do art. 2º da Lei n. 4.725/1965 — Cancelado 2003 141

Sindicato. Representação processual. Art. 859 da CLT — Cancelado 2003 177

DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL

Admissibilidade. Recurso de revista ou de embargos. Abrangência de todos os fundamentos da decisão recorrida 23

Admissibilidade. Recurso de revista ou de embargos. Decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência — Cancelado 2003 42

Admissibilidade. Recurso. Divergência jurisprudencial. Especificidade 296

Admissibilidade. Recursos de revista ou de embargos. Decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência — Redação 2000 333

Comprovação — Cancelado 2003 38

Comprovação — Nova redação 2003 337

Recurso de revista. Admissibilidade. Interpretação de cláusula de natureza contratual — Cancelado 1996 208

DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO

Decisão contrária à Fazenda Pública — Nova redação 2003 303

E

EFEITO MODIFICATIVO

Embargos de declaração. Omissão no julgado 278

EFEITO SUSPENSIVO

Recurso contra sentença normativa. Efeito suspensivo. Cassação 279

ELETRICITÁRIOS

Adicional de periculosidade. Exposição intermitente 361

Sobreaviso. Art. 244, § 2º, da CLT — Nova redação 2003 229

EMBARGOS DECLARATÓRIOS

Efeito modificativo 278

Prazo recursal. Suspensão — Cancelado 1995 213

Preclusão. Omissão em recurso de revista ou de embargos 184

EMBARGOS INFRINGENTES

JCJ. Notificação das partes — Cancelado 2003 133

EMPREGADO ESTÁVEL

Optante. Rescisão por acordo. Indenização em dobro 54

EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Juros. Correção monetária — Cancelado 2003 185

Juros. Correção monetária — Cancelado 2003 284

Juros. Correção monetária — Revisão do Enunciado n. 284 304

EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS

Bancário. Grupo econômico 239

ENTIDADE DE DIREITO PÚBLICO

Ver Pessoa Jurídica de Direito Público

EQUIPARAÇÃO

Bancário. Distribuidoras e corretoras de títulos de valores mobiliários 119

Bancário. Empregados de empresa de processamento de dados 239

Bancário. Estabelecimentos de crédito. Categoria profissional diferenciada 117

Bancário. Financeiras. Art. 224 da CLT 55

Bancário. Vigilante 257

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Contemporaneidade na função 22

Decisão judicial. Art. 461 da CLT — Redação 2000 120

Empregado cedido. Função em órgão governamental estranho à cedente 111
Ônus da prova 68
Prescrição parcial — Nova redação 2003 274
Quadro de carreira homologado. Art. 461, § 2º, da CLT — Redação dada pela Res. n. 104/2000, DJ 18.12.2000 6
Quadro de carreira. Homologação. CNPS. Art. 461, § 2º, da CLT — Cancelado 2003 231
Quadro de carreira. Preterição 127
Tempo de serviço na função. Trabalho igual. 135

ESTABILIDADE

CONAB. Aviso DIREH 355
Decenal. Despedida obstativa — Cancelado 2003 26
Equivalência jurídica. Regime do FGTS. Indenização 98
Regulamento Interno de Pessoal — BANDEPE 345
Rescisão do contrato por acordo. Indenização em dobro 54

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Concessão de aviso prévio 348
Dirigentes de associações profissionais — Cancelado 1998 222
Gestante. Reintegração — Nova redação 2003 244
Suplente. CIPA 339

EXECUÇÃO

Admissibilidade. Recurso de revista — Cancelado 2003 210
Admissibilidade. Recurso de revista — Revisão do Enunciado n. 210 266
Correção monetária. Juros. Cálculo. Pessoa jurídica de direito público — Cancelado 2000. 193
Grupo econômico. Solidariedade — Cancelado 2003 205

EXPOSIÇÃO PERMANENTE E INTERMITENTE

Adicional de periculosidade 47
Adicional de periculosidade. Eletricitários 361

F

FALTA AO SERVIÇO

Acidente do trabalho. Duração de férias e cálculo da gratificação natalina 46
Atestado médico. Ordem preferencial estabelecida em lei 15
Ausências legais. Cálculo. Férias 89
Cessação do benefício previdenciário. Abandono de emprego — Nova redação 2003 32
Comparecimento como parte na Justiça do Trabalho 155
Serviço médico da empresa ou mantido por convênio. Abono dos primeiros quinze dias de ausência ao trabalho 282

FALTA GRAVE

Abandono de emprego. Ajuizamento de inquérito. Decadência 62
Cessação do benefício previdenciário. Abandono de emprego — Nova redação 2003 32
Curso do aviso prévio — Nova redação 2003 73

FAZENDA PÚBLICA

Duplo grau de jurisdição — Nova redação 2003 303

FERIADOS

Comissionista 27
Intercorrentes nas férias indenizadas — Cancelado 2003 147
Trabalhados e não compensados — Nova redação 2003 146

FÉRIAS

Acidente do trabalho. Faltas 46
Cálculo. Falta ao serviço justificadas por lei 89
Cálculo. Incidência das horas extras habituais — Cancelado 2003 151
Dias gozados após o período legal de concessão. Remuneração em dobro 81
Escolares. Professor. Dispensa sem justa causa. Pagamento de salários 10
Gratificação semestral. Repercussão — Nova redação 2003 253
Indenizadas. Base de cálculo 7
Indenizadas. Repousos semanais e feriados intercorrentes — Cancelado 2003 147
Proporcionais. Extinção do contrato — Nova redação 2003 171
Proporcionais. Rescisão contratual por iniciativa do empregado — Nova redação 2003 ... 261
Proporcionais. Rescisão contratual. Culpa recíproca — Nova redação 2003 14
Tarefeiro. Base de cálculo 149
Terço constitucional 328
Trabalhador rural — Cancelado 2003 104

FERROVIÁRIO

Adicional de antigüidade. Fepasa. Base de cálculo — Cancelado 2003 79
Chefe de trem. Gratificação. Art. 110 do Decreto n. 35.530/1959 67
Competência da Justiça do Trabalho. Funcionário público — Cancelado 2003 75
Complementação de aposentadoria. RFFSA. Competência da Justiça do Trabalho 106
Estação do Interior. Horas extras. Art. 243 da CLT 61

RFFSA. Qüinqüênio. Cálculo — Cancelado 2003 66

FGTS

Anulação. Opção. Marco inicial. Prescrição — Cancelado 2003 223

Aposentadoria espontânea. Indenização. Período anterior à opção — Nova redação 2003 295

Competência da Justiça do Trabalho. Levantamento do depósito — Nova redação 2003 176

Contrato por prazo determinado. Indenização. Art. 479 da CLT, art. 30, § 3º, do Decreto n. 59.820/1966 125

Incidência no período de aviso prévio 305

Incidência sobre parcelas prescritas — Nova redação 2003 206

Incidência. Remuneração. Horas extras. Adicionais eventuais 63

Indenização. Equivalência jurídica. Estabilidade da CLT 98

Prescrição — Nova redação 2003 362

Prescrição trintenária. Recolhimento — Cancelado 2003 95

FRAUDE À LEI

Resilição contratual. Pagamento da indenização de antigüidade. Permanência na empresa ou readmissão em curto prazo — Cancelado 2001 20

FUNCIONÁRIO PÚBLICO

Cedido. Reajustamento salarial — Cancelado 2003 252

Cedido. Reajuste salarial. Lei n. 4.345/1964 — Cancelado 2003 116

Ferroviário. Competência da Justiça do Trabalho — Cancelado 2003 75

Opção. Regime celetista. Congelamento dos qüinqüênios — Cancelado 2003 105

Opção. Regime celetista. Gratificação de produtividade — Cancelado 2003 121

Opção. Regime celetista. Renúncia das vantagens estatutárias 243

G

GARANTIA DE EMPREGO

Concessão de aviso prévio 348

Dirigentes de associações profissionais — Cancelado 1998 222

Gestante. Reintegração — Nova redação 2003 244

Suplente. CIPA 339

GESTANTE

Dispensa sem justa causa. Salário-maternidade — Cancelado 2003 142

Garantia de emprego. Reintegração — Nova redação 2003 244

Salário-maternidade. Contrato de experiência — Cancelado 2003 260

GORJETA

Natureza jurídica — Cancelado 2003 290

Natureza jurídica — Revisão do Enunciado n. 290 354

GRATIFICAÇÃO

Ajuste tácito 152

Ferroviário. Chefe de trem. Art. 110 do Decreto n. 35.530/1959 67

Periódica. Integração. Gratificação natalina. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 78

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Bancário. Caixa. Cargo de confiança. Horas extras 102

Bancário. Cargo de confiança. Jornada de trabalho 166

Bancário. Chefe. Jornada de trabalho — Cancelado 2003 233

Bancário. Compensação. Horas extras. Art. 224, § 2º, da CLT — Redação 1980 109

Bancário. Integração. Adicional por tempo de serviço 240

Bancário. Subchefe. Jornada de trabalho — Cancelado 2003 234

Bancário. Subgerente. Jornada de trabalho — Cancelado 2003 238

Bancário. Tesoureiro. Jornada de trabalho — Cancelado 2003 237

GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE

Ver Adicional de Produtividade

GRATIFICAÇÃO NATALINA

Ver Décimo Terceiro Salário

GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Bancário. Cálculo. Integração. Horas extras . 226

Compensação 202

Natureza salarial 203

Repercussão. Repouso remunerado 225

GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

Horas extras. Habitualidade — Nova redação 2003 115

Repercussões — Nova redação 2003 253

GREVE

Competência. Justiça do Trabalho. Abusividade — Nova redação 2003 189

GRUPO ECONÔMICO

Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados 239

Bancário. Venda de papéis ou valores mobiliários 93
Duplicidade de contrato de trabalho 129
Execução. Solidariedade — Cancelado 2003 205

H

HABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Auxiliar de laboratório. Ausência de diploma. Lei n. 3.999/1961 301

HOMOLOGAÇÃO

Quadro de carreira. Equiparação salarial — Redação 2000 6
Quadro de carreira. Homologação pelo CNPS. Art. 461, § 2º, da CLT — Cancelado 2003 231

HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL

Poder normativo do TST. Condições de trabalho. Inconstitucionalidade. Decisões contrárias ao STF 190

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Art. 133 da CF/1988 329
Hipótese de cabimento 219
Lei n. 1.060/1950 — Cancelado 2003 11
Substituição processual. Sindicato — Cancelado 2003 310
Substituição processual. Sindicato — Cancelado 1996 220

HONORÁRIOS PERICIAIS

Assistente 341
Responsabilidade — Cancelado 2003 236

HORAS DE SOBREAVISO

Ver Sobreaviso

HORAS EXTRAS

Apuração. Média física 347
Aviso prévio. Redução da jornada. Substituição pelo pagamento das horas correspondentes 230
Balconista. Comissionista — Cancelado 2003 56
Bancário. Caixa 102
Bancário. Cargo de confiança. Art. 224, § 2º, da CLT 166
Bancário. Cargo de confiança. Jornada de trabalho. CLT, art. 224, § 2º 232
Bancário. Chefe. Cargo de confiança. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 233
Bancário. Compensação. Gratificação de função. CLT, art. 224, § 2º — Redação 1980 109
Bancário. Gerente. Jornada de trabalho. CLT, art. 224, § 2º — Nova redação 2003 287
Bancário. Sábado. Dia útil 113
Bancário. Subchefe. Cargo de confiança. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 234
Bancário. Subgerente. Jornada de trabalho. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 238
Bancário. Tesoureiro. Jornada de trabalho. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 237
Base de cálculo 264
Cálculo. Integração. Gratificação por tempo de serviço. Bancário 226
Comissionista. Horas extras — Nova redação 2003 340
Compensação de horário. Não atendimento das exigências legais — Nova redação 2003 85
Ferroviário. Estação do interior. Art. 243 da CLT 61
Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões — Revisão do Enunciado n. 290 354
Gratificação semestral. Repercussão — Nova redação 2003 253
Habitualidade. Cálculo. Gratificação natalina 45
Habitualidade. Cálculo. Indenização por tempo de serviço 24
Habitualidade. Cálculo. Repouso remunerado 172
Habitualidade. Gratificação semestral — Nova redação 2003 115
Habitualidade. Integração. Cálculo. Aviso prévio indenizado — Cancelado 2003 94
Habitualidade. Integração. Férias — Cancelado 2003 151
Habitualidade. Supressão — Cancelado 2003 76
Habitualidade. Supressão. Indenização — Revisão do Enunciado n. 76 291
Incidência. FGTS 63
Intervalos concedidos pelo empregador. Jornada de trabalho 118
Jornada de trabalho. Intervalo entre turnos. Penalidade administrativa — Cancelado 1995 88
Marítimo. Permanência do tripulante a bordo do navio 96
Não contratadas expressamente. Adicional de horas extras — Cancelado 1994 215
Pré-contratação. Adicional de horas extras — Redação 1995 199
Regime de revezamento. Intervalo mínimo de 11 horas. Jornada de trabalho 110

HORAS “IN ITINERE”

Cômputo na jornada de trabalho. Fornecimento de transporte 320
Insuficiência de transporte público 324
Local de difícil acesso — Redação 1978 90
Trecho não servido por transporte público ... 325

HORAS NOTURNAS

Duração. Petroleiro 112
Duração. Vigia 65

I

IMPUGNAÇÃO À INVESTIDURA DE VOGAL

Cabimento de recurso para o TST — Cancelado 2003 167

IDENTIDADE FÍSICA

Inaplicabilidade. Varas do Trabalho 136

INDENIZAÇÃO

Adicional de insalubridade. Integração. Cálculo 139

Adicional de periculosidade. Integração. Cálculo 132

Aposentadoria espontânea. Período anterior à opção pelo FGTS — Nova redação 2003 .. 295

Aviso prévio. Integração. Horas extras — Cancelado 2003 94

Cálculo. Gratificação natalina 148

Cessação da atividade da empresa. Direito ao aviso prévio 44

Demissão. Atos institucionais. Incompetência da Justiça do Trabalho — Cancelado 2003 .. 150

Equivalência jurídica entre o regime do FGTS e a estabilidade da CLT 98

Falta grave no decurso do prazo do aviso prévio — Nova redação 2003 73

Férias. Base de cálculo 7

Férias. Repousos semanais e feriados intercorrentes — Cancelado 2003 147

Gestante. Garantia de emprego — Nova redação 2003 244

Horas extras habituais. Supressão — Cancelado 2003 76

Horas extras habituais. Supressão — Revisão do Enunciado n. 76 291

Por antiguidade. Gratificação semestral. Repercussão — Nova redação 2003 253

INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Aviso prévio. Art. 9º da Lei n. 6.708/1979 — Redação 1983 182

Base de cálculo. Art. 9º das Leis n.s 6.708/1979 e 7.238/1984 242

Dispensa imotivada. Trintídio que antecede a data-base. Art. 9º das Leis n.s 6.708/1979 e 7.238/1984 — Cancelado 2003 306

Dispensa imotivada. Trintídio que antecede à data-base. Pagamento das verbas rescisórias com salário corrigido. Leis n.s 6.708/1979 e 7.238/1984 314

INDENIZAÇÃO EM DOBRO

Conversão. Reintegração — Nova redação 2003 28

Empregado estável. Optante. Rescisão por acordo 54

INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Cálculo. Horas extras. Habitualidade 24

Readmissão a curto prazo. Fraude à lei — Cancelado 2001 20

INQUÉRITO JUDICIAL

Custas processuais. Arquivamento do processo — Cancelado 2003 49

Decadência. Abandono de emprego 62

INTERESSE DE AGIR

Intervenção assistencial. Interesse jurídico — Nova redação 2003 82

INTERVALO INTERJORNADA

Regime de revezamento. Intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas. Horas extras 110

Turnos ininterruptos de revezamento. Intervalos intrajornada e semanal 360

INTERVALO INTRAJORNADA

Digitador. Intervalos intrajornada. Aplicação analógica do art. 72 da CLT 346

Jornada de trabalho. Horas extras. Intervalos concedidos pelo empregador não previstos em lei 118

Jornada de trabalho. Intervalo entre turnos. Penalidade administrativa — Cancelado 1995 — Lei n. 8.923/1994 88

Turnos ininterruptos de revezamento. Intervalos intrajornada e semanal 360

INTIMAÇÃO

Da sentença. Não juntada a ata ao processo. Contagem. Prazo para recurso 30

Da sentença. Parte que não comparece à audiência de julgamento. Prazo para recurso — Cancelado — Res. 32/1994, DJ 12.05.1994 37

Do cálculo. Prazo para pagamento das custas processuais 53

Na sexta-feira. Contagem. Prazo judicial 1

Prazo judicial. Notificação ou intimação em sábado 262

IPC

IPC de março/1990. Plano Collor 315

IPC de junho/1987. Plano Bresser — Cancelado 1994 316

J

JORNADA DE TRABALHO

Acordo de compensação de horário em atividade insalubre, celebrado por acordo coletivo. Validade 349

Aviso prévio. Redução da jornada. Substituição pelo pagamento das horas correspondentes 230

Bancário. Cargo de confiança. CLT, art. 224, § 2º 166
Bancário. Cargo de confiança. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º 232
Bancário. Chefe. Cargo de confiança. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 233
Bancário. Jornada de 8 horas. Salário-hora. Divisor — Cancelado 2003 267
Bancário. Jornada de 8 horas. Salário-hora. Divisor — Revisão do Enunciado n. 267 343
Bancário. Sábado. Dia útil 113
Bancário. Subchefe. Cargo de confiança. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 234
Bancário. Subgerente. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 238
Bancário. Tesoureiro. Horas extras. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 237
Digitador. Intervalos intrajornada. Aplicação analógica do art. 72, CLT 346
Distribuidoras e corretoras de títulos de valores mobiliários 119
Financeiras. Equiparação. Estabelecimentos bancários. CLT, art. 224, § 2º 55
Gerente bancário — Nova redação 2003 287
Horas extras. Intervalos concedidos pelo empregador 118
Intervalo entre turnos. Penalidade administrativa — Cancelado 1995 88
Intervalo mínimo de 11 horas. Regime de revezamento. Horas extras 110
Registro de horário. Inversão do ônus da prova — Nova redação 2003 338
Telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia. Art. 227, e parágrafos, da CLT 178
Turnos ininterruptos de revezamento. Intervalos intrajornada e semanal 360
Vigia de estabelecimento bancário. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 59

JUIZ

Identidade física 136

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Recurso de revista. Admissibilidade parcial pelo Juiz-Presidente do TRT. Apreciação integral pela Turma do TST. Interposição de agravo de instrumento 285

JUNTADA DE DOCUMENTOS

Ação rescisória. Prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda — Cancelado pelo Enunciado n. 299 107
Ação rescisória. Prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda — Cancela o Enunciado n. 107 299
Fase recursal 8
Não juntada a ata ao processo. Contagem. Prazo para recurso 30

JUROS

Correção monetária. Cálculo. Execução de sentença. Pessoa jurídica de direito público — Cancelado. Res. n. 105/2000, DJ 18.12.2000 193
Correção monetária. Liquidação extrajudicial — Cancelado 2003 284
Correção monetária. Liquidação extrajudicial — Revisão do Enunciado n. 284 304
Correção monetária. Liquidação extrajudicial. Lei n. 6.024/1974. Decreto-lei n. 2.278/1985 — Cancelado 2003 185
Correção monetária. Omissão. Pedido inicial. Inclusão na liquidação 211
Incidência 200
Irretroatividade do Decreto-lei n. 2.322/1987. 307

L

LICENÇA-PRÊMIO

Conversão em pecúnia. Regulamento de empresa — Nova redação 2003 186
Tempo de serviço. Estatutário. Lei n. 1.890/1953 — Cancelado 2003 103

LIMITAÇÃO À DATA-BASE

Diferenças salariais. Planos econômicos 322

LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Correção monetária. Art. 46 do ADCT/CF — Revisão do Enunciado n. 284 304
Correção monetária. Lei n. 6.024/1974 — Cancelado 2003 284
Embargos sob intervenção do Banco Central. Juros. Correção monetária. Lei n. 6.024/1974 — Cancelado 2003 185

M

MANDADO DE SEGURANÇA

Cabimento. Decisão transitada em julgado .. 33
Cabimento. RO para o TST. Prazo — Cancelado 2003 154
Cabimento. RO para o TST. Prazo — Revisão do Enunciado n. 154 201

MANDATO

Procuração. Juntada — Nova redação 2003 164
Representação processual. Mandato expresso. Ausência de firma reconhecida — Cancelado — Res. 49/1995, DJ 30.08.1995 270

MARÍTIMO

Permanência do tripulante a bordo do navio. Tempo à disposição 96

MASSA FALIDA

Deserção. Custas. Depósito recursal 86

MATÉRIA CONTROVERTIDA

Ação rescisória. Violação literal de lei — Nova redação 2003 83

MÉDICO

Salário profissional. Proporcionalidade. Horas trabalhadas 143

MENOR

Não aprendiz. Salário mínimo — Cancelado 2003 134

MORA

Rescisão indireta. Pagamento dos salários em audiência 13

N

NORMA COLETIVA

Ação de cumprimento. Trânsito em julgado da sentença normativa 246

Competência. Ação de cumprimento. Sindicato. Desconto assistencial — Cancelado 2003 224

Gratificação por tempo de serviço. Compensação 202

Hora suplementar. Cálculo 264

Prescrição. Termo inicial. Ação de cumprimento. Sentença normativa 350

Recurso contra sentença normativa. Efeito suspensivo. Cassação 279

Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho 277

Trabalhador rural. Usinas de açúcar. Categoria profissional de industriários — Cancelado — 1993 57

NORMA REGULAMENTAR

BANDEPE. Regulamento Interno de Pessoal. Estabilidade 345

Benefício de previdência privada criada pela empresa. Compensação. Vantagem equivalente. Norma regulamentar anterior 87

Complementação de aposentadoria — Redação 1980 97

Complementação de aposentadoria. Data da admissão do empregado 288

Complementação de aposentadoria. Diferença. Prescrição parcial — Nova redação 2003 327

Complementação de aposentadoria. Instituição de benefício previdenciário por órgão oficial 92

Complementação de aposentadoria. Parcela nunca recebida. Prescrição total 326

Complementação de aposentadoria. Petrobrás. Norma programática 332

Complementação de aposentadoria. Proporcionalidade. Banespa 313

Licença-prêmio. Conversão em pecúnia — Nova redação 2003 186

Prêmio-aposentadoria. Lei n. 5.107/1966, § 3º do art. 17 — Nova redação 2003 72

Punição. Inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa 77

Revogação ou alteração de vantagens deferidas anteriormente. Efeitos 51

NOTIFICAÇÃO

Embargos infringentes — Cancelado 2003 .. 133

Prazo judicial. Notificação ou intimação em sábado 262

Recebimento. Ônus da prova — Nova redação 2003 16

O

ÔNUS DA PROVA

Despedimento 212

Fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial 68

Recebimento da notificação — Nova redação 2003 16

Registro de horário. Determinação judicial — Nova redação 2003 338

OPÇÃO

Aposentadoria espontânea. Depósito do FGTS. Período anterior à opção — Nova redação 2003 295

Funcionário público. Opção pelo regime celetista. Gratificação de produtividade — Cancelado 2003 121

Funcionário público. Opção pelo regime trabalhista. Supressão das vantagens estatutárias 243

Prescrição. Anulação. Opção pelo FGTS. Termo inicial — Cancelado 2003 223

P

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Natureza salarial — Cancelado — Res. n. 33/1994, DJ 12.5.1994 251

PEÇA ESSENCIAL

Agravo de instrumento. Traslado deficiente — Cancelado 2003 272

PERÍCIA

Adicional de insalubridade. Agente nocivo diverso do apontado na inicial 293

Constitucionalidade do art. 3º do Decreto-lei n. 389/1968. Insalubridade. Periculosidade — Cancelado 1996 162

Honorários do assistente técnico. Responsabilidade 341

Sucumbência. Honorários periciais. Responsabilidade — Cancelado 2003 236

PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO

Correção monetária. Juros. Cálculo. Execução de sentença — Cancelado 2000 193

Depósito recursal. Custas processuais — Cancelado 2003 4

Equiparação salarial. Quadro de carreira homologado. Art. 461, § 2º, da CLT — Redação 2000 6

PESSOAL DE OBRAS

Admissão. Aplicação da legislação trabalhista 58

PETIÇÃO INICIAL

Ação rescisória. Prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda — Cancelado pelo Enunciado n. 299 107

Ação rescisória. Prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda. Cancela o Enunciado n. 107 299

Adicional de insalubridade. Agente nocivo diverso do apontado na inicial 293

Indeferimento. Instrução obrigatória deficiente — Nova redação 2003 263

Juros da mora e correção monetária. Independência do pedido inicial e do título executivo judicial 211

PIS

Competência da Justiça do Trabalho. Cadastramento no PIS 300

PISO SALARIAL

Professores. Fundo de Participação dos Estados e Municípios — Cancelado 2003 281

PLANO BRESSER

IPC de junho/1987 — Cancelado 1994 316

PLANO COLLOR

IPC de março/1990. Lei n. 8.030/1990 315

PLANO DE CLASSIFICAÇÃO

Parcelas antigüidade e desempenho. Aglutinação ao salário — Cancelado 2003 250

PLANOS ECONÔMICOS

Diferenças salariais. Limitação à data-base 322

IPC de junho/1987. Plano Bresser — Cancelado 1994 316

IPC de março/1990. Plano Collor 315

Reajustes salariais (gatilhos). Decretos-Leis ns. 2.284/1986 e 2.302/1986. Servidor público celetista 319

URP de abril e maio/1988. Decreto-lei n. 2.425/1988 — Cancelado — Res. n. 38/1994, DJ 25.11.1994 323

URP de fevereiro/1989. Plano Verão — Cancelado 1994 317

PODER NORMATIVO

TST. Constitucionalidade. Decisões contrárias. STF 190

PORTUÁRIO

Vigia portuário. Terminal privativo. Requisição 309

PRAZO

Ação rescisória. Deserção. Depósito recursal — Redação 2002 99

Ação rescisória. Prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda — Cancela o Enunciado n. 107 299

Custas processuais. Marco inicial 53

Custas processuais. Prazo para comprovação — Cancelado 2002 — Referência Lei n. 10.537/2002 352

Decadencial. Abandono de emprego. Inquérito 62

Decadencial. Ação rescisória — Redação 2001 100

Depósito recursal. Interposição antecipada do recurso 245

Inquérito judicial. Custas processuais — Cancelado 2003 49

Judicial. Contagem. Intimação na sexta-feira 1

Judicial. Notificação ou intimação aos sábados 262

Notificação. Recebimento. Ônus da prova — Nova redação 2003 16

Para saneamento de vício. Petição inicial. Indeferimento. Instrução obrigatória deficiente — Nova redação 2003 263

Prescrição intercorrente 114

Prescrição parcial. Desvio de função — Nova redação 2003 275

Prescrição parcial. Equiparação salarial — Nova redação 2003 274

Prescrição qüinqüenal. Aplicação imediata .. 308

Prescrição trintenária. Recolhimento. FGTS — Cancelado 2003 95

Prescrição. Anulação da opção pelo FGTS. Termo inicial — Cancelado 2003 223

Prescrição. Argüição. Momento oportuno 153

Prescricional. Alteração contratual. Trabalhador urbano — Cancela os Enunciados ns. 168 e 198 294

Prescricional. Anotação de carteira profissional — Cancelado 2003 64

Prescricional. Complementação de aposentadoria. Diferenças — Nova redação 2003 ... 327

Prescricional. Complementação de aposentadoria. Parcela nunca recebida 326
Prescricional. FGTS — Nova redação 2003 . 362
Prescricional. Interrupção. Demanda trabalhista arquivada — Nova redação 2003 268
Prescricional. Prestações periódicas. Contagem — Cancelado pelo Enunciado n. 294 168
Prescricional. Prestações periódicas. Contagem — Cancelado pelo Enunciado n. 294 198
Prescricional. Soma de períodos descontínuos de trabalho 156
Prescricional. Termo inicial. Ação de cumprimento. Sentença normativa 350
Recursal. Ausência à audiência de julgamento. Intimação da sentença — Cancelado — Res. n. 32/1994, DJ 12.5.1994 37
Recursal. Contagem. Não juntada a ata ao processo. Art. 851, § 2º, da CLT 30
Recursal. Publicação da sentença. Ausência da parte à audiência 197
Recursal. Suspensão. Embargos de declaração — Cancelado 1995 213
Recurso adesivo — Cancelado 2003 196
Recurso adesivo — Revisão do Enunciado n. 196 283
Recurso ordinário em mandado de segurança — Cancelado 2003 154
Recurso ordinário em mandado de segurança — Revisão do Enunciado n. 154 201
Sentença normativa. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho 277

PRÉ-CONTRATAÇÃO

Horas extras. Bancário — Redação 1995 199

PREPOSTO

Atestado médico. Revelia — Nova redação 2003 122

PREQUESTIONAMENTO

Ação rescisória. Violência de lei 298
Oportunidade. Configuração — Nova redação 2003 297

PRESCRIÇÃO

Ação de cumprimento. Sentença normativa . 350
Anotação na carteira profissional — Cancelado 2003 64
Argüição. Momento oportuno 153
Bienal. FGTS — Nova redação 2003 362
FGTS. Incidência sobre parcelas prescritas — Nova redação 2003 206
Intercorrente. Inaplicabilidade 114
Interrupção. Demanda trabalhista arquivada — Nova redação 2003 268
Marco inicial. Anulação. Opção pelo FGTS — Cancelado 2003 223
Marco inicial. Soma de períodos descontínuos de trabalho 156
Parcial. Complementação de aposentadoria. Diferenças — Nova redação 2003 327
Parcial. Desvio de função — Nova redação 2003 275
Parcial. Equiparação salarial — Nova redação 2003 274
Parcial. Prestações periódicas — Cancelado pelo Enunciado n. 294 168
Parcial. Prestações periódicas — Cancelado pelo Enunciado n. 294 198
Qüinqüenal. CF/1988. Aplicação imediata 308
Total. Alteração contratual. Prestações sucessivas — Cancela os Enunciados ns. 168 e 198 294
Total. Complementação de aposentadoria. Parcela nunca recebida 326
Trintenária. Recolhimento. FGTS — Cancelado 2003 95

PREVIDÊNCIA PRIVADA

Aposentadoria. Contagem do tempo de serviço. Funcionários da União, das autarquias e das sociedades de economia mista. Lei n. 3.841/1960 — Cancelado 2003 174
Benefício previdenciário a dependente de ex-empregado. Correção monetária. Legislação aplicável 311
Criada pela empresa. Benefício. Compensação. Vantagem equivalente. Norma regulamentar anterior 87

PROCESSO ADMINISTRATIVO

Cabimento. Recurso para o TST — Cancelado 2003 40
Cabimento. Recurso para o TST — Cancelado 2003 302
Cabimento. Recurso para o TST. Legalidade do ato — Revisão do Enunciado n. 302 321

PROCESSO DO TRABALHO

Ação rescisória. Cabimento no âmbito da Justiça do Trabalho — Cancelado 2003 144
Identidade física do juiz. Varas do Trabalho . 136
Prescrição intercorrente. Inaplicabilidade 114
Recurso adesivo. Art. 500 do CPC. Inaplicabilidade — Cancelado 2003 175
Recurso adesivo. Pertinência no processo do trabalho. Correlação de matérias — Revisão do Enunciado n. 196 283
Recurso adesivo. Prazo — Cancelado 2003 196

PROCURAÇÃO

Juntada — Nova redação 2003 164
Representação processual. Mandato expresso. Ausência de firma reconhecida — Cancelado — Res. 49/1995, DJ 30.8.1995 270

PROFESSOR

Férias escolares. Pagamento dos salários ... 10

Piso salarial. Fundo de Participação dos Estados e Municípios — Cancelado 2003 281

Repouso remunerado 351

PROPORCIONALIDADE

Adicional de periculosidade. Eletricitários. Exposição intermitente 361

Complementação de aposentadoria. Norma regulamentar. Banespa 313

Gratificação natalina. Lei n. 4.090/1962. Aposentadoria — Cancelado 2003 3

Gratificação natalina. Lei n. 4.090/1962. Contratos a prazo — Cancelado 2003 2

Salário profissional dos médicos e dentistas 143

PROVA

Ação rescisória. Prova do trânsito em julgado — Cancelado pelo Enunciado n. 299 107

Ação rescisória. Prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda — Cancela o Enunciado n. 107 299

Depósito recursal. Credenciamento bancário 217

Ônus. Equiparação salarial 68

Ônus. Notificação. Recebimento — Nova redação 2003 16

Ônus. Registro de horário — Nova redação 2003 338

Ônus. Rescisão do contrato 212

Salário-família. Termo inicial da obrigação. Prova da filiação 254

Q

QUADRO DE CARREIRA

Competência da Justiça do Trabalho 19

Equiparação salarial. Homologação. CNPS. Eficácia. Art. 461 da CLT — Cancelado 2003 231

Homologação pelo MTb. Art. 461, § 2º, da CLT — Redação 2000 6

Reclamação. Preterição 127

QUITAÇÃO

Validade — Cancelado 2003 41

Validade — Redação dada pela Res. 108/2001, DJ 18.04.2001 330

R

RADIOLOGISTA

Técnico. Salário profissional. Lei n. 7.394/1985 358

READMISSÃO

Cômputo do período anterior 138

Fraude à lei — Cancelado 2001 20

REAJUSTAMENTO SALARIAL

Adicional por tempo de serviço. Reajuste semestral. Lei n. 6.708/1979 — Cancelado 2003 181

Art. 2º da lei n. 4.725/1965. Dissídio coletivo. Constitucionalidade — Cancelado 2003 . 141

Curso do aviso prévio — Cancelado 2003 ... 5

Decretos-leis n.s 2012/1983 e 2045/1983. Constitucionalidade — Cancelado 2003 273

Distrito Federal e autarquias. Correção automática. Lei n. 6.708/1979 — Cancelado 2003 235

Funcionário público cedido. RFFSA. Art. 1º da Lei n. 4.564/1964. Arts. 5º e 20 da Lei n. 4.345/1964 — Cancelado 2003 116

Funcionário público cedido. RFFSA. Art. 1º da Lei n. 4.564/1964. Arts. 5º e 20 da Lei n. 4.345/1964 — Cancelado 2003 252

Gatilhos. Decretos-leis n.s 2284/1986 e 2302/1986. Servidor público celetista 319

IPC de junho. Plano Bresser — Cancelado 1994 316

IPC de março. Plano Collor 315

Normativo. Categoria profissional de industriários. Trabalhador rural. Usinas de açúcar — Cancelado — 1993 57

Planos econômicos. Diferenças. Limitação à data-base 322

Setorizado. Tabela única — Cancelado 2003 249

URP de abril e maio. Decreto-lei n. 2.425/1988 — Cancelado — Res. n. 38/1994, DJ 25.11.1994 323

URP de fevereiro. Plano Verão — Cancelado 1994 317

RECONHECIMENTO DE FIRMA

Representação processual. Mandato expresso — Cancelado — Res. 49/1995, DJ 30.8.95 270

RECURSO ADESIVO

Cabimento. Art. 500 do CPC — Cancelado 2003 175

Cabimento. Art. 500 do CPC — Cancelado 2003 196

Prazo. Pertinência no processo do trabalho. Correlação de matérias — Revisão do Enunciado n. 196 283

RECURSO DE EMBARGOS

Admissibilidade. Decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência — Redação 2000 333

Admissibilidade. Interpretação razoável — Nova redação 2003 221

Cabimento. Arts. 896 e 894, letra “b”, da CLT. Reexame de fatos e provas 126

Cabimento. Decisão em agravo de instrumento. Despacho denegatório. Recurso de revista — Cancelado 2003 183

Cabimento. Decisão em agravo de instrumento. Despacho denegatório. Recurso de revista — Cancelado 2003 335
Cabimento. Decisão em agravo regimental — Cancelado 2003 195
Comprovação da divergência — Nova redação 2003 337
Comprovação da divergência jurisprudencial — Cancelado 2003 38
Conhecimento. Comprovação da divergência jurisprudencial. Abrangência de todos os fundamentos da decisão recorrida 23
Conhecimento. Decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência — Cancelado 2003 42
Decisão em agravo regimental e de instrumento — Nova redação 2003 353
Divergência jurisprudencial. Especificidade . 296
Preclusão. Omissão. Embargos declaratórios 184
Prequestionamento. Oportunidade — Nova redação 2003 297
Recurso adesivo. Pertinência no processo do trabalho. Correlação de matérias — Revisão do Enunciado n. 196 283
Recurso adesivo. Prazo — Cancelado 2003 196

RECURSO DE REVISTA

Admissibilidade parcial pelo Juiz-Presidente do TRT. Apreciação integral pela Turma do TST. 285
Admissibilidade. Decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência — Redação 2000 333
Admissibilidade. Execução de sentença — Cancelado 2003 210
Admissibilidade. Execução de sentença — Revisão do Enunciado n. 210 266
Admissibilidade. Interpretação de cláusula contratual — Cancelado 1996 208
Admissibilidade. Interpretação razoável — Nova redação 2003 221
Cabimento. Agravo de instrumento 218
Cabimento. Arts. 896 e 894, letra “b”, da CLT. Reexame de fatos e provas 126
Cabimento. Decisão em agravo de instrumento. Despacho denegatório. Recurso de revista — Cancelado 2003 183
Comprovação da divergência — Nova redação 2003 337
Comprovação da divergência jurisprudencial — Cancelado 2003 38
Conhecimento. Comprovação da divergência jurisprudencial. Abrangência de todos os fundamentos da decisão recorrida 23
Conhecimento. Decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência — Cancelado 2003 42
Constitucionalidade. Alínea “b” do art. 896 da CLT. Lei n. 7.701/1988 312
Despacho denegatório. Decisão em agravo de instrumento. Embargos. Cabimento — Cancelado 2003 335
Despacho denegatório. Embargos. Cabimento. Agravo regimental e de instrumento — Nova redação 2003 353
Divergência jurisprudencial. Especificidade . 296
Preclusão. Omissão. Embargos declaratórios 184
Prequestionamento. Oportunidade — Nova redação 2003 297
Recurso adesivo. Pertinência no processo do trabalho. Correlação de matérias — Revisão do Enunciado n. 196 283
Recurso adesivo. Prazo — Cancelado 2003 196

RECURSO ORDINÁRIO

Ação rescisória 158
Impugnação à investidura de vogal — Cancelado 2003 167
Mandado de segurança — Cancelado 2003 . 154
Mandado de segurança — Revisão do Enunciado n. 154 201
Recurso adesivo. Pertinência no processo do trabalho. Correlação de matérias — Revisão do Enunciado n. 196 283
Recurso adesivo. Prazo — Cancelado 2003 196

REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

Ver Acordo de Compensação de Horário

REGIME DE REVEZAMENTO

Adicional noturno. Art. 73, CLT. Art. 157, III, CF/1946 — Cancelado 2003 130
Intervalo mínimo de 11 horas. Jornada de trabalho. Horas extras 110
Intervalos intrajornadas e semanal 360

REGIME JURÍDICO

Competência. Servidor temporário. Art. 106 da CF — Cancelado 2003 123
Funcionário público. Opção pelo regime celetista. Gratificação de produtividade — Cancelado 2003 121
Funcionário público. Opção pelo regime celetista. Supressão das vantagens estatutárias 243
Funcionário público. Opção. Regime celetista. Congelamento dos qüinqüênios — Cancelado 2003 105
Pessoal de obras 58
Servidor do Distrito Federal e autarquias. Correção automática de salários. Lei n. 6.708/1979 — Cancelado 2003 235
Servidores públicos celetistas. Reajustes salariais (gatilhos). Decretos-leis ns. 2284/1986 e 2302/1986 319
Tempo de serviço. Licença-prêmio. Lei n. 1.890/1953 — Cancelado 2003 103

REGULAMENTO DA EMPRESA

Ver Norma Regulamentar

REINTEGRAÇÃO

Competência da Justiça do Trabalho. Atos institucionais — Cancelado 2003 150

Conversão. Indenização em dobro — Nova redação 2003 28

Gestante. Garantia de emprego — Nova redação 2003 244

RELAÇÃO DE EMPREGO

Ver Vínculo Empregatício

RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

Depósito recursal. Autenticação mecânica — Cancelado 1998 216

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Atestado médico. Justificação da ausência do empregado 15

Bancário. Sábado. Dia útil 113

Cálculo. Horas extras. Habitualidade 172

Comissionista 27

Gorjetas. Natureza jurídica. Repercussões — Revisão do Enunciado n. 290 354

Intercorrentes nas férias indenizadas — Cancelado 2003 147

Professor 351

Repercussão. Gratificação por tempo de serviço e produtividade 225

Turnos ininterruptos de revezamento. Intervalos intrajornada e semanal 360

REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL

Mandato expresso. Ausência de firma reconhecida — Cancelado — Res. n. 49/1995, DJ 30.8.1995 270

Procuração. Juntada — Nova redação 2003 164

Sindicato. Dissídio coletivo. Art. 859 da CLT — Cancelado 2003 177

RESCISÃO CONTRATUAL

Aposentadoria. Gratificação natalina proporcional. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 3

Atos institucionais. Incompetência da Justiça do Trabalho — Cancelado 2003 150

Aviso prévio. Concessão na fluência da garantia de emprego 348

Aviso prévio. Indenização compensatória. Lei n. 6.708/1979 — Redação 1983 182

Cessação da atividade da empresa. Direito ao aviso prévio 44

Cessação das atividades da empresa. Salário 173

Contrato de experiência. Aviso prévio. Art. 481 da CLT 163

Contrato por tempo determinado. Opção. FGTS. Dispensa sem justa causa. Indenização. Art. 479 da CLT. Art. 30, § 3º, do Decreto n. 59.820/1966 125

Contratos a prazo. Gratificação natalina proporcional. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 2

Culpa recíproca. Aviso prévio. Férias proporcionais. Gratificação natalina — Nova redação 2003 14

Despedida indireta. Aviso prévio — Cancelado — 1994 31

Despedida obstativa. Estabilidade decenal — Cancelado 2003 26

Dispensa sem justa causa. Professor. Férias escolares 10

Empregado estável. Acordo. Indenização em dobro 54

Falta grave. Curso do prazo do aviso prévio — Nova redação 2003 73

Férias indenizadas. Base de cálculo. Remuneração do empregado 7

Férias proporcionais — Nova redação 2003 171

Gestante. Dispensa sem justa causa. Salário-maternidade — Cancelado 2003 142

Iniciativa do empregado. Férias proporcionais — Nova redação 2003 261

Iniciativa do empregado. Gratificação natalina. Lei n. 4.090/1962 157

Mora salarial. Pagamento dos salários em audiência 13

Ônus da prova 212

Readmissão. Fraude à lei — Cancelado 2001 20

Revelia. Confissão. Salários incontroversos. Pagamento em dobro — Nova redação 2003 69

Trintídio que antecede a data-base. Indenização adicional. Arts. 9º das Lei ns. 6.708/1979 e 7.238/1984 — Cancelado 2003 306

Trintídio que antecede à data-base. Pagamento das verbas rescisórias com salário corrigido. Indenização adicional. Leis ns. 6.708/1979 e 7.238/1984 314

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA

Contrato de prestação de serviços. Legalidade — Inciso IV alterado 2000 331

Integrante de grupo econômico, que não participou da relação processual. Execução — Cancelado 2003 205

REVELIA

Confissão. Salários incontroversos. Pagamento em dobro — Nova redação 2003 69

Ilisão. Atestado médico. Validade — Nova redação 2003 122

RURÍCOLA

Ver Trabalhador Rural

S

SALÁRIO

Cessação das atividades da empresa 173

Complessivo 91

Mora. Pagamento em audiência. Rescisão do contrato de trabalho 13

Substituição — Nova redação 2003 159

SALÁRIO-ENFERMIDADE

Ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei 15

SALÁRIO-FAMÍLIA

Termo inicial da obrigação. Prova da filiação 254

Trabalhador rural — Cancelado 2003 227

Trabalhador rural — Revisão do Enunciado n. 227 344

SALÁRIO-MATERNIDADE

Gestante. Contrato de experiência — Cancelado 2003 260

Gestante. Dispensa sem justa causa — Cancelado 2003 142

SALÁRIO MÍNIMO

Art. 76 da CLT. Base de cálculo. Adicional de insalubridade — Nova redação 2003 228

Majoração. Complementação do depósito recursal. Art. 899 da CLT — Cancelado 2003 .. 35

Menor não aprendiz — Cancelado 2003 134

Regional. Cálculo. Adicional de insalubridade — Cancelado 2003 137

Vigência — Cancelado 2003 131

Vinculação. Alçada 356

SALÁRIO PROFISSIONAL

Base de cálculo. Adicional de insalubridade — Restaurado 2003 17

Médicos e dentistas. Proporcionalidade. Horas trabalhadas 143

Radiologista. Técnico. Lei n. 7.394/1985 358

SALÁRIO-UTILIDADE

Alimentação. Natureza jurídica 241

Percentuais — Nova redação 2003 258

SENTENÇA NORMATIVA

Ação de cumprimento. Trânsito em julgado da sentença normativa 246

Prescrição. Termo inicial. Ação de cumprimento 350

Recurso. Efeito suspensivo. Cassação 279

Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho 277

SERVIDOR PÚBLICO

Cedido. Gratificação natalina. Lei n. 4.090/1962 50

Celetista. Reajuste salarial (gatilhos). Decretos-leis n.s 2284/1986 e 2302/1986 319

Contrato nulo. Efeitos — Nova redação 2003 363

Distrito Federal e autarquias. Correção automática de salários. Lei n. 6.708/1979 — Cancelado 2003 235

Regime da Lei n. 1.890/1953. Opção. Estatutário. Licença-prêmio — Cancelado 2003 103

Temporário. Competência da Justiça do Trabalho. Art. 106 da CF — Cancelado 2003 123

SINDICATO

Dissídio coletivo. Representação. CLT, art. 859 — Cancelado 2003 177

Honorários advocatícios. Substituição processual — Cancelado 1996 220

Substituição processual — Cancelado 2003 310

Substituição processual. Adicionais de insalubridade e de periculosidade — Cancelado 2003 271

Substituição processual. Convenção e acordos coletivos — Redação 2000 286

SOBREAVISO

Eletricitários. Art. 244, § 2º, da CLT — Nova redação 2003 229

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

Contrato de prestação de serviços. Legalidade — Inciso IV alterado 2000 331

Convenção coletiva. Audiência prévia do órgão oficial competente — Cancelado — Res. 2/1990, DJ 10.01.1991 280

Custas. Isenção. Decreto-lei n. 779/1969 170

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Ação de cumprimento. Desistência da ação — Cancelado 2003 180

Desistência da ação — Cancelado 2003 255

Federação. Legitimidade. Ação de cumprimento — Cancelado 2003 359

Sindicato — Cancelado 2003 310

Sindicato. Adicionais de insalubridade e de periculosidade — Cancelado 2003 271

Sindicato. Convenção coletiva — Redação 2000 286

Sindicato. Honorários advocatícios. Cabimento — Cancelado 1996 220

SUPLENTE

CIPA. Garantia de emprego. CF/1988 339

SUSPEIÇÃO

Testemunha. Ação contra a mesma reclamada 357

T

TAREFEIRO

Férias. Base de cálculo 149

TÉCNICO EM RADIOLOGIA

Radiologista. Salário profissional. Lei n. 7.394/1985 358

TELEFONISTA

Empresa que não explora o serviço de telefonia. Jornada de trabalho. Art. 227, e parágrafos, da CLT 178

TEMPO DE SERVIÇO

Adicional de antigüidade. Fepasa. Base de cálculo — Cancelado 2003 79
Adicional de tempo de serviço (qüinqüênios). Art. 19 da Lei n. 4.345/1964 52
Adicional por tempo de serviço. Reajuste semestral. Lei n. 6.708/1979 — Cancelado 2003 181
Cômputo do período anterior à readmissão . 138
Cômputo. Período anterior à aposentadoria. Permanência na empresa — Cancelado 1994 21
Contagem. Funcionários da União, das autarquias e das sociedades de economia mista. Aposentadoria. Previdência privada. Lei n. 3.841/1960 — Cancelado 2003 174
Diretor eleito. Suspensão do contrato de trabalho 269
Funcionário público. Opção. Regime celetista. Congelamento dos qüinqüênios — Cancelado 2003 105
Na função. Trabalho igual. Equiparação salarial 135
Prescrição. Soma de períodos descontínuos de trabalho 156
Qüinqüênios. Rede Ferroviária Federal S.A. Base de cálculo — Cancelado 2003 66
Regime da Lei n. 1.890/1953. Opção. Estatutário. Licença-prêmio — Cancelado 2003 103

TERÇO CONSTITUCIONAL

Férias 328

TERMO DE CONCILIAÇÃO

Ação rescisória 259

TESTEMUNHA

Ação contra a mesma reclamada. Suspeição 357

TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL

Integrante de grupo econômico, que não participou da relação processual. Execução. Solidariedade — Cancelado 2003 205
Juros da mora e correção monetária. Independência do pedido inicial e do título executivo judicial 211

TRABALHADOR RURAL

Adicional de insalubridade — Cancelado 2003 292
Férias — Cancelado 2003 104
Gratificação natalina. Lei n. 4.090/1962 — Cancelado 2003 34
Salário-família — Cancelado 2003 227
Salário-família — Revisão do Enunciado n. 227 344
Usinas de açúcar. Categoria profissional de industriários — Cancelado — 1993 57

TRABALHO NOTURNO

Petroleiro. Hora reduzida. Lei n. 5.811/1972. Art. 73, § 2º, da CLT 112
Vigia. Adicional noturno 140
Vigia. Hora reduzida 65

TRANSFERÊNCIA

Abusiva. Art. 469, § 1º, da CLT 43
Ato unilateral. Despesa de transporte 29
Para o período diurno de trabalho. Supressão do adicional noturno 265

TRANSPORTE

Fornecido pelo empregador. Local de difícil acesso. Horas "in itinere" — Redação dada pela RA n. 80/1978, DJ 10.11.1978 90
Horas "in itinere". Transporte fornecido pelo empregador. Local de difícil acesso. Cobrança 320
Horas "in itinere". Enunciado n. 90. Insuficiência de transporte público 324
Horas "in itinere". Enunciado n. 90. Trecho não servido por transporte público 325
Transferência para local mais distante da residência. Despesa de transporte 29

TRASLADO DE PEÇAS

Agravo de instrumento. Traslado deficiente — Cancelado 2003 272

U

URP

Diferenças salariais. Planos econômicos. Limitação à data-base 322
URP de abril e maio/1988. Decreto-lei n. 2.425/1988 — Cancelado 1994 323
URP de fev/1989. Plano Verão — Cancelado 1994 317

V

VANTAGENS

Cláusulas regulamentares. Revogação 51

VIGIA

Adicional noturno 140
Estabelecimento bancário. Jornada de trabalho. CLT, art. 224, § 2º — Cancelado 2003 ... 59
Noturno. Hora reduzida 65

VIGIA PORTUÁRIO

Terminal privativo. Requisição. Sindicato 309

VIGILANTE

Equiparação. Bancário 257

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Contrato de prestação de serviços. Legalidade — Cancelado 2003 256
Contrato de prestação de serviços. Legalidade — Revisão do Enunciado n. 256 331
Diretor eleito. Suspensão. Contrato de trabalho 269

VOGAL

Impugnação à investidura. Cabimento de recurso para o TST — Cancelado 2003 167

ENUNCIADOS DAS SÚMULAS DO TST

1 — PRAZO JUDICIAL

Quando a intimação tiver lugar na sexta-feira, ou a publicação com efeito de intimação for feita nesse dia, o prazo judicial será contado da segunda-feira imediata, inclusive, salvo se não houver expediente, caso em que fluirá no dia útil que se seguir.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

2 — GRATIFICAÇÃO NATALINA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090, de 1962) na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

3 — GRATIFICAÇÃO NATALINA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É devida a gratificação natalina proporcional (Lei n. 4.090, de 1962) na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

4 — CUSTAS — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

As pessoas jurídicas de direito público não estão sujeitas a prévio pagamento de custas, nem a depósito da importância da condenação, para o processamento de recurso na Justiça do Trabalho.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

5 — REAJUSTAMENTO SALARIAL — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra o seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

6 — QUADRO DE CARREIRA. HOMOLOGAÇÃO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL — REDAÇÃO DADA PELA RES. 104/2000, DJ 18.12.2000

Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional, aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

Histórico:

Redação original — RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969

6. Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da C. L. T., só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

7 — FÉRIAS

A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

8 — JUNTADA DE DOCUMENTO

A juntada de documentos na fase recursal só se justifica quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

9 — AUSÊNCIA DO RECLAMANTE

A ausência do reclamante, quando adiada a instrução após contestada a ação em audiência, não importa arquivamento do processo.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

10 — PROFESSOR

É assegurado aos professores o pagamento dos salários no período de férias escolares. Se despedido sem justa causa ao terminar o ano letivo ou no curso dessas férias, faz jus aos referidos salários.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

11 — HONORÁRIOS DE ADVOGADO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É inaplicável na Justiça do Trabalho o disposto no art. 64 do Código de Processo Civil, sendo os honorários de advogado somente devidos nos termos do preceituado na Lei n. 1.060, de 1950.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

12 — CARTEIRA PROFISSIONAL

As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

13 — MORA

O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

14 — CULPA RECÍPROCA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Histórico:

Redação original — RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969

n. 14. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado não fará jus ao aviso prévio, às férias proporcionais e à gratificação natalina do ano respectivo.

15 — ATESTADO MÉDICO

A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

16 — NOTIFICAÇÃO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário.

Histórico:

Redação original — RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969

n. 16. Presume-se recebida a notificação 48 horas depois de sua regular expedição. O seu não recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constituem ônus de prova do destinatário.

17 — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE — RESTAURADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O adicional de insalubridade devido a empregado que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, percebe salário profissional será sobre este calculado.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

Histórico:

Cancelado — Res. 29/1994, DJ 12.05.1994

18 — COMPENSAÇÃO

A compensação, na Justiça do Trabalho, está restrita a dívidas de natureza trabalhista.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

19 — QUADRO DE CARREIRA

A Justiça do Trabalho é competente para apreciar reclamação de empregado que tenha por objeto direito fundado em quadro de carreira.

(RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969)

20 — RESILIÇÃO CONTRATUAL — CANCELADO — RES. 106/2001, DJ 21.03.2001

Não obstante o pagamento da indenização de antiguidade, presume-se em fraude à lei a resilição contratual, se o empregado permaneceu prestando serviço ou tiver sido, em curto prazo, readmitido.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

21 — APOSENTADORIA — CANCELADO — RES. 30/1994, DJ 12.05.1994

O empregado aposentado tem direito ao cômputo do tempo anterior à aposentadoria, se permanecer a serviço da empresa ou a ela retornar.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

22 — EQUIPARAÇÃO SALARIAL

É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

23 — RECURSO

Não se conhece de recurso de revista ou de embargos, se a decisão recorrida resolver determinado item do pedido por diversos fundamentos e a jurisprudência transcrita não abranger a todos.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

24 — SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

Insere-se no cálculo da indenização por antiguidade o salário relativo a serviço extraordinário, desde que habitualmente prestado.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

25 — CUSTAS

A parte vencedora na primeira instância, se vencida na segunda, está obrigada, independentemente de intimação, a pagar as custas fixadas na sentença originária, das quais ficara isenta a parte então vencida.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

26 — ESTABILIDADE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Presume-se obstativa à estabilidade a despedida, sem justo motivo, do empregado que alcançar nove anos de serviço na empresa.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

27 — COMISSIONISTA

É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que pracista.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

28 — INDENIZAÇÃO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.

Histórico:

Redação original — RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970

n. 28. No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da sentença constitutiva que põe fim ao contrato.

29 — TRANSFERÊNCIA

Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

30 — INTIMAÇÃO DA SENTENÇA

Quando não juntada a ata ao processo em 48 horas, contadas da audiência de julgamento (art. 851, § 2º, da CLT), o prazo para recurso será contado da data em que a parte receber a intimação da sentença.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

31 — AVISO PRÉVIO — CANCELADO — RES. 31/1994, DJ 12.05.1994 — REFERÊNCIA LEI N. 7.108/1983

É incabível o aviso prévio na despedida indireta.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

32 — ABANDONO DE EMPREGO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

Histórico:

Redação original — RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970

n. 32 Configura-se o abandono de emprego quando o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo de não o fazer.

33 — MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO JUDICIAL TRANSITADA EM JULGADO

Não cabe mandado de segurança de decisão judicial transitada em julgado.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

34 — GRATIFICAÇÃO NATALINA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A gratificação natalina, instituída pela Lei n. 4.090, de 1962, é devida ao empregado rural.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

35 — DEPÓSITO RECURSAL. COMPLEMENTAÇÃO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A majoração do salário mínimo não obriga o recorrente a complementar o depósito de que trata o art. 899 da CLT.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

36 — CUSTAS

Nas ações plúrimas, as custas incidem sobre o respectivo valor global.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

37 — PRAZO — CANCELADO — RES. 32/1994, DJ 12.05.1994

O prazo para recurso da parte que não comparece à audiência de julgamento, apesar de notificada, conta-se da intimação da sentença.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

38 — RECURSO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Para comprovação da divergência justificadora do recurso é necessário que o recorrente junte certidão, ou documento equivalente, do acórdão paradigma ou faça transcrição do trecho pertinente à hipótese, indicando sua origem e esclarecendo a fonte da publicação, isto é, órgão oficial ou repertório idôneo de jurisprudência.

(RA 57/1970, DO-GB 27.11.1970)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 337 — Res. 35/1994, DJ 18.11.1994 — Republicada DJ 30.11.1994

39 — PERICULOSIDADE

Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei n. 2.573, de 15.08.1955).

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

40 — PROCESSO ADMINISTRATIVO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Não cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho contra decisão em processo administrativo, de interesse de funcionário, proferida por Tribunal Regional do Trabalho.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 302 — Res. 1/1990, DJ 02.04.1990

41 — QUITAÇÃO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A quitação, nas hipóteses dos §§ 1º e 2º do art. 477 da CLT concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 330 — Res. 22/1993 , DJ 21.12.1993

42 — RECURSO — *C*ANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Não ensejam o conhecimento de revista ou de embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Pleno.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 333 — Res. 25/1994, DJ 12.05.1994

43 — TRANSFERÊNCIA

Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

44 — AVISO PRÉVIO

A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

45 — SERVIÇO SUPLEMENTAR

A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei n. 4.090, de 13.07.1962.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

46 — ACIDENTE DE TRABALHO

As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

47 — INSALUBRIDADE

O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

48 — COMPENSAÇÃO

A compensação só poderá ser argüida com a contestação.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

49 — INQUÉRITO JUDICIAL — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

No inquérito judicial, contadas e não pagas as custas no prazo fixado pelo juízo, será determinado o arquivamento do processo.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

50 — GRATIFICAÇÃO NATALINA

A gratificação natalina, instituída pela Lei n. 4.090, de 13.07.1962, é devida pela empresa cessionária ao servidor público cedido enquanto durar a cessão.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

51 — VANTAGENS

As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

52 — TEMPO DE SERVIÇO

O adicional de tempo de serviço (qüinqüênio) é devido, nas condições estabelecidas no art. 19 da Lei n. 4.345, de 26.06.1964, aos contratados sob o regime da CLT, pela empresa a que se refere a mencionada lei, inclusive para o fim de complementação de aposentadoria.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

53 — CUSTAS

O prazo para pagamento das custas, no caso de recurso, é contado da intimação do cálculo.

(RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

54 — OPTANTE

Rescindindo por acordo seu contrato de trabalho, o empregado estável optante tem direito ao mínimo de 60% (sessenta por cento) do total da indenização em dobro, calculada sobre o maior salário percebido no emprego. Se houver recebido menos do que esse total, qualquer que tenha sido a forma de transação, assegura-se-lhe a complementação até aquele limite.

(RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

55 — FINANCEIRAS

As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas *financeiras*, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

(RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

56 — BALCONISTA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O balconista que recebe comissão tem direito ao adicional de 20% (vinte por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões referentes a essas horas.

(RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 340 — Res. 40/1995, DJ 17.02.1995

57 — TRABALHADOR RURAL — CANCELADO — RES. 3/1993, DJ 06.05.1993

Os trabalhadores agrícolas das usinas de açúcar integram categoria profissional de industriários, beneficiando-se dos aumentos normativos obtidos pela referida categoria.

(RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

58 — PESSOAL DE OBRAS

Ao empregado admitido como *pessoal de obras*, em caráter permanente e não amparado pelo regime estatutário, aplica-se a legislação trabalhista.

(RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

59 — VIGIA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Vigia de estabelecimento bancário não se beneficia da jornada de trabalho reduzida prevista no art. 224 da CLT.

(RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

60 — ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

(RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

61 — FERROVIÁRIO

Aos ferroviários que trabalham em *estação do interior*, assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras (art. 243 da CLT).

(RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

62 — ABANDONO DE EMPREGO

O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

(RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

63 — FUNDO DE GARANTIA

A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.

(RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

64 — PRESCRIÇÃO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A prescrição para reclamar contra anotação de carteira profissional, ou omissão desta, flui da data de cessação do contrato de trabalho.

(RA 52/1975, DJ 05.06.1975)

65 — VIGIA

O direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos aplica-se ao vigia noturno.

(RA 5/1976, DJ 26.02.1976)

66 — TEMPO DE SERVIÇO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Os qüinqüênios devidos ao pessoal da Rede Ferroviária Federal S.A. serão calculados sobre o salário do cargo efetivo, ainda que o trabalhador exerça cargo ou função em comissão.

(RA 7/1977, DJ 11.02.1977)

67 — GRATIFICAÇÃO. FERROVIÁRIO

Chefe de trem, regido pelo estatuto dos ferroviários (Decreto n. 35.530, de 19.09.1959), não tem direito à gratificação prevista no respectivo art. 110.

(RA 8/1977, DJ 11.02.1977)

68 — PROVA

É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

(RA 9/1977, DJ 11.02.1977)

69 — RESCISÃO DO CONTRATO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A partir da Lei n. 10.272, de 05.09.2001, havendo rescisão do contrato de trabalho e sendo revel e confesso quanto à matéria de fato, deve ser o empregador condenado ao pagamento das verbas rescisórias, não quitadas na primeira audiência, com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento).

Histórico:

Redação original — RA 10/1977, DJ 11.02.1977

n. 69 Havendo rescisão contratual e sendo revel e confesso o empregador quanto à matéria de fato, deve ser condenado ao pagamento em dobro dos salários incontroversos (CLT, art. 467).

70 — ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade não incide sobre os triênios pagos pela Petrobrás.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

71 — ALÇADA

A alçada é fixada pelo valor dado à causa na data de seu ajuizamento, desde que não impugnado, sendo inalterável no curso do processo.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

72 — APOSENTADORIA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O prêmio-aposentadoria instituído por norma regulamentar da empresa não está condicionado ao disposto no § 2º do art. 14 da Lei n. 8.036, de 11.05.1990.

Histórico:

Redação original — RA 69/1978, DJ 26.09.1978

n. 72 O prêmio-aposentadoria instituído por norma regulamentar da empresa não está condicionado ao disposto no § 3º do art. 17 da Lei n. 5.107/1966.

73 — DESPEDIDA. JUSTA CAUSA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

Histórico:

Redação original — RA 69/1978, DJ 26.09.1978

n. 73 Falta grave, salvo a de abandono de emprego, praticada pelo empregado no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira àquele qualquer direito a indenização.

74 — CONFISSÃO

Aplica-se a pena de confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em prosseguimento, na qual deveria depor.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

75 — FERROVIÁRIO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É incompetente a Justiça do Trabalho para conhecer de ação de ferroviário oriundo das empresas Sorocabana, São Paulo-Minas e Araraquarense, que mantém a condição de funcionário público.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

76 — HORAS EXTRAS — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O valor das horas suplementares prestadas habitualmente, por mais de 2 (dois) anos, ou durante todo o contrato, se suprimidas, integra-se ao salário para todos os efeitos legais.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 291 — Res. 1/1989, DJ 14.04.1989

77 — PUNIÇÃO

Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

78 — GRATIFICAÇÃO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A gratificação periódica contratual integra o salário, pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina da Lei n. 4.090/1962.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

79 — TEMPO DE SERVIÇO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O adicional de antiguidade, pago pela Fepasa, calcula-se sobre o salário-base.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

80 — INSALUBRIDADE

A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

81 — FÉRIAS

Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

82 — ASSISTÊNCIA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A intervenção assistencial, simples ou adesiva, só é admissível se demonstrado o interesse jurídico e não o meramente econômico.

Histórico:

Redação original — RA 69/1978, DJ 26.09.1978

n. 82 A intervenção assistencial, simples ou adesiva, só é admissível se demonstrado o interesse jurídico e não o meramente econômico, perante a Justiça onde é postulada.

83 — AÇÃO RESCISÓRIA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Não procede o pedido formulado na ação rescisória por violação literal de lei se a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal infraconstitucional, de interpretação controvertida nos Tribunais.

Histórico:

Redação original — RA 69/1978, DJ 26.09.1978

n. 83 Não cabe ação rescisória, por violação literal de lei, quando a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal de interpretação controvertida nos tribunais.

84 — ADICIONAL REGIONAL — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O adicional regional, instituído pela Petrobrás, não contraria o art. 7º, XXXII, da CF/1988.

Histórico:

Redação original — RA 69/1978, DJ 26.09.1978

n. 84 O adicional regional, instituído pela Petrobrás, não contraria o art. 165, item XVII, da Constituição.

85 — COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Histórico:

Redação original — RA 69/1978, DJ 26.09.1978

n. 85 O não atendimento das exigências legais, para adoção do regime de compensação de horário semanal, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo.

86 — DESERÇÃO. MASSA FALIDA

Não ocorre deserção de recurso da massa falida por falta de pagamento de custas ou de depósito do valor da condenação.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

87 — PREVIDÊNCIA PRIVADA

Se o empregado, ou seu beneficiário, já recebeu da instituição previdenciária privada, criada pela empresa, vantagem equivalente, é cabível a dedução de seu valor do benefício a que faz jus por norma regulamentar anterior.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

88 — JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO ENTRE TURNOS — CANCELADO — RES. 42/1995, DJ 17.02.1995 — LEI N. 8.923/1994

O desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, não dá direito a qualquer ressarcimento ao obreiro, por tratar-se apenas de infração sujeita a penalidade administrativa (art. 71 da CLT).

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

89 — FALTA AO SERVIÇO

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

90 — TEMPO DE SERVIÇO — REDAÇÃO DADA PELA RA 80/1978, DJ 10.11.1978

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

Histórico:

Redação original — RA 69/1978, DJ 26.09.1978

n. 90 O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local do trabalho e no seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

91 — SALÁRIO COMPLESSIVO

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

92 — APOSENTADORIA

O direito à complementação de aposentadoria, criado pela empresa, com requisitos próprios, não se altera pela instituição de benefício previdenciário por órgão oficial.

(RA 69/1978, DJ 26.09.1978)

93 — BANCÁRIO

Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

(RA 121/1979, DJ 27.11.1979)

94 — HORAS EXTRAS — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

(RA 43/1980, DJ 15.05.1980 — Republicada Res. 80/1980, DJ 04.07.1980)

95 — PRESCRIÇÃO TRINTENÁRIA. FGTS — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

(RA 44/1980, DJ 15.05.1980)

96 — MARÍTIMO

A permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação de horário, circunstâncias que devem resultar provadas, dada a natureza do serviço.

(RA 45/1980, DJ 16.05.1980)

97 — APOSENTADORIA. COMPLEMENTAÇÃO — REDAÇÃO DADA PELA RA 96/1980, DJ 11.09.1980

Instituída complementação de aposentadoria por ato da empresa, expressamente dependente de regulamentação, as condições desta devem ser observadas como parte integrante da norma.

Histórico:

Redação original — RA 48/1980, DJ 22.05.1980

n.97 Instituída complementação de aposentadoria, por ato da empresa, expressamente dependente de sua regulamentação, as condições destas devem ser observadas como parte integrante da norma.

98 — FGTS. INDENIZAÇÃO. EQUIVALÊNCIA

A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças.

(RA 57/1980, DJ 06.06.1980)

99 — AÇÃO RESCISÓRIA. DESERÇÃO. PRAZO — REDAÇÃO DADA PELA RES. 110/2002, DJ 11.04.2002

Ao recorrer de decisão condenatória em ação rescisória, é ônus do empregador vencido efetuar, no prazo, no limite e nos termos da legislação vigente, sob pena de deserção, o depósito recursal.

Histórico:

Redação original — RA 62/1980, DJ 11.06.1980

n. 99 Ao recorrer de decisão condenatória em ação rescisória, resultante do acolhimento desta, deve o empregador vencido depositar o valor da condenação no prazo legal, sob pena de deserção (CLT, artigo 899, § 1º).

100 — AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA — REDAÇÃO DADA PELA RES. 109/2001, DJ 18.04.2001

I — O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subseqüente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não.

II — Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momentos e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a ação rescisória do trânsito em julgado de cada decisão, salvo se o recurso tratar de preliminar ou prejudicial que possa tornar insubsistente a decisão recorrida, hipótese em que flui a decadência, a partir do trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial.

III — Salvo se houver dúvida razoável, a interposição de recurso intempestivo ou a interposição de recurso incabível não protrai o termo inicial do prazo decadencial.

Histórico:

Redação original — RA 63/1980, DJ 11.06.1980

n. 100 O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não.

101 — DIÁRIAS DE VIAGEM. SALÁRIO

Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinqüenta por cento) do salário do empregado.

(RA 65/1980, DJ 18.06.1980)

102 — BANCÁRIO. CAIXA. CARGO DE CONFIANÇA

O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta.

(RA 66/1980, DJ 18.06.1980 — Republicada DJ 14.07.1980)

103 — TEMPO DE SERVIÇO. LICENÇA-PRÊMIO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Os trabalhadores que hajam prestado serviço no regime da Lei n. 1.890, de 13.06.1953, e optado pelo regime estatutário, não contam, posteriormente, esse período para fins de licença-prêmio, privativa de servidores estatutários.

(RA 67/1980, DJ 18.06.1980)

104 — FÉRIAS. TRABALHADOR RURAL — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É devido o pagamento de férias ao rurícola, qualquer que tenha sido a data de sua admissão e, em dobro, se não concedidas na época prevista em lei.

(RA 70/1980, DJ 21.07.1980)

105 — FUNCIONÁRIO PÚBLICO. QÜINQÜÊNIOS — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O empregado estatutário que optar pelo regime celetista, com o congelamento dos qüinqüênios em seus valores à época, não tem direito ao reajuste posterior dos seus níveis.

(RA 71/1980, DJ 21.07.1980)

106 — APOSENTADORIA. FERROVIÁRIO — COMPETÊNCIA

É incompetente a Justiça do Trabalho para julgar ação ajuizada em face da Rede Ferroviária Federal, em que ex-empregado desta pleiteie complementação de aposentadoria, elaboração ou alteração de folhas de pagamento de aposentados, se por essas obrigações responde órgão da previdência social.

(RA 72/1980, DJ 21.07.1980)

107 — AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA — CANCELADO PELO ENUNCIADO N. 299 — RES. 9/1989, DJ 14.04.1989

É indispensável a juntada à inicial da ação rescisória da prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda, sob pena de indeferimento liminar.

(RA 74/1980, DJ 21.07.1980)

108 — COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. ACORDO — CANCELADO — RES. 85/1998, DJ 20.08.1998

A compensação de horário semanal deve ser ajustada por acordo escrito, não necessariamente em acordo coletivo ou convenção coletiva, exceto quanto ao trabalho da mulher.

(RA 75/1980, DJ 21.07.1980)

109 — GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO — REDAÇÃO DADA PELA RA 97/1980, DJ 19.09.1980

O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

Histórico:

Redação original — RA 89/1980, DJ 29.08.1980

n. 109 A gratificação de função prevista no § 2º, do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não é compensável com o valor da 7ª (sétima) e da 8ª (oitava) horas de serviço.

110 — JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

(RA 101/1980, DJ 25.09.1980)

111 — EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

(RA 102/1980, DJ 25.09.1980)

112 — TRABALHO NOTURNO. PETRÓLEO

O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos, é regulado pela Lei n. 5.811, de 11.10.1972, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos prevista no art. 73, § 2º, da CLT.

(RA 107/1980, DJ 10.10.1980)

113 — BANCÁRIO. SÁBADO. DIA ÚTIL

O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

(RA 115/1980, DJ 03.11.1980)

114 — PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

(RA 116/1980, DJ 03.11.1980)

115 — HORAS EXTRAS. GRATIFICAÇÕES SEMESTRAIS — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais.

Histórico:

Redação original — RA 117/1980, DJ 03.11.1980

n. 115 O valor das horas extras habituais integra o "ordenado" do trabalhador para cálculo das gratificações semestrais.

116 — FUNCIONÁRIO PÚBLICO. CEDIDO. REAJUSTE SALARIAL — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Os funcionários públicos cedidos à Rede Ferroviária Federal S.A. têm direito ao reajustamento salarial determinado pelo art. 5º da Lei n. 4.345/1964.

(RA 118/1980, DJ 03.11.1980)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 252 — Res. 18/1985, DJ 13.01.1986

117 — BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA

Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

(RA 140/1980, DJ 18.12.1980)

118 — JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

(RA 12/1981, DJ 19.03.1981)

119 — JORNADA DE TRABALHO

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

(RA 13/1981, DJ 19.03.1981)

120 — EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DECISÃO JUDICIAL — REDAÇÃO DADA PELA RES. 100/2000, DJ 18.09.2000

Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior.

Histórico:

Redação original — RA 14/1981, DJ 19.03.1981

n. 120 Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma.

121 — FUNCIONÁRIO PÚBLICO. GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Não tem direito a percepção da gratificação de produtividade, na forma do regime estatutário, o servidor de ex-autarquia administradora de porto que opta pelo regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho.

(RA 15/1981, DJ 19.03.1981)

122 — ATESTADO MÉDICO. REVELIA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Para ilidir a revelia, o atestado médico deve declarar expressamente a impossibilidade de locomoção do empregador ou de seu preposto no dia da audiência.

Histórico:

Redação original — RA 80/1981, DJ 06.10.1981

N. 122 Para elidir a revelia o atestado médico deve declarar expressamente a impossibilidade de locomoção do empregador ou seu preposto, no dia da audiência.

123 — COMPETÊNCIA. ART. 106 DA CF — ANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Em se tratando de Estado ou Município, a lei que estabelece o regime jurídico (art. 106 da Constituição Federal) do servidor temporário ou contratado é a estadual ou municipal, a qual, uma vez editada, apanha as situações preexistentes, fazendo cessar sua regência pelo regime trabalhista. Incompetente é a Justiça do Trabalho para julgar as reclamações ajuizadas posteriormente à vigência da lei especial.

(RA 81/1981, DJ 06.10.1981 — Republicada DJ 13.10.1981)

124 — BANCÁRIO. HORA DE SALÁRIO. DIVISOR

Para o cálculo do valor do salário-hora do bancário mensalista, o divisor a ser adotado é 180 (cento e oitenta).

(RA 82/1981, DJ 06.10.1981)

125 — CONTRATO DE TRABALHO. ART. 479 DA CLT

O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto n. 59.820, de 20.12.1966.

(RA 83/1981, DJ 06.10.1981)

126 — RECURSO. CABIMENTO

Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

(RA 84/1981, DJ 06.10.1981)

127 — QUADRO DE CARREIRA

Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preterição, enquadramento ou reclassificação.

(RA 103/1981, DJ 12.11.1981)

128 — DEPÓSITO RECURSAL. COMPLEMENTAÇÃO DEVIDA. APLICAÇÃO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 3, II, DJ 12.03.1993 — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.200*3*

É ônus da parte recorrente efetuar o depósito legal, integralmente, em relação a cada novo recurso interposto, sob pena de deserção. Atingido o valor da condenação, nenhum depósito mais é exigido para qualquer recurso.

Histórico:

Redação original — RA 115/1981, DJ 21.12.1981

n. 128 Depósito da condenação. Complementação

Da mesma forma que as custas, o depósito da condenação deve ser complementado até o limite legal se acrescida a condenação pelo acórdão regional, sob pena de deserção.

129 — CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

(RA 26/1982, DJ 04.05.1982)

130 — ADICIONAL NOTURNO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, em face da derrogação do art. 73 da CLT, pelo art. 157, item III, da Constituição de 18.9.1946. Ex-prejulgado n. 1.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

131 — SALÁRIO MÍNIMO. VIGÊNCIA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O salário mínimo, uma vez decretado em condições de excepcionalidade, tem imediata vigência. Ex-prejulgado n. 2.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

132 — ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade pago em caráter permanente integra o cálculo de indenização. Ex-prejulgado n. 3.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

133 — EMBARGOS INFRINGENTES — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Para o julgamento dos embargos infringentes, nas juntas, é desnecessária a notificação das partes. Ex-prejulgado n. 4.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

134 — SALÁRIO. MENOR NÃO APRENDIZ — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Ao menor não aprendiz é devido o salário mínimo integral. Ex-prejulgado n. 5.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

135 — SALÁRIO. EQUIPARAÇÃO

Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. Ex-prejulgado n. 6.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

136 — JUIZ. IDENTIDADE FÍSICA

Não se aplica às Varas do Trabalho o princípio da identidade física do juiz. Ex-prejulgado n. 7.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

137 — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É devido o adicional de serviço insalubre, calculado à base do salário mínimo da região, ainda que a remuneração contratual seja superior ao salário mínimo acrescido da taxa de insalubridade. Ex-prejulgado n. 8.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

138 — READMISSÃO

Em caso de readmissão, conta-se a favor do empregado o período de serviço anterior, encerrado com a saída espontânea. Ex-prejulgado n. 9.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

139 — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o cálculo de indenização. Ex-prejulgado n. 11.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

140 — VIGIA

É assegurado ao vigia sujeito ao trabalho noturno o direito ao respectivo adicional. Ex-prejulgado n. 12.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

141 — DISSÍDIO COLETIVO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É constitucional o art. 2º da Lei n. 4.725, de 13.07.1965. Ex-prejulgado n. 13.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

142 — GESTANTE. DISPENSA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário-maternidade. Ex-prejulgado n. 14.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

143 — SALÁRIO PROFISSIONAL

O salário profissional dos médicos e dentistas guarda proporcionalidade com as horas efetivamente trabalhadas, respeitado o mínimo de 50 (cinqüenta) horas mensais. Ex-prejulgado n. 15.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

144 — AÇÃO RESCISÓRIA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É cabível a ação rescisória no âmbito da Justiça do Trabalho. Ex-prejulgado n. 16.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

145 — GRATIFICAÇÃO DE NATAL — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É compensável a gratificação de Natal com a da Lei n. 4.090, de 1962. Ex-prejulgado n. 17.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

146 — TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO — NOVA REDAÇÃ*O* — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Histórico:

Redação original — RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

n. 146 Feriado. Trabalho

O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo. Ex-prejulgado n. 18.

147 — FÉRIAS. INDENIZAÇÃO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Indevido o pagamento dos repousos semanais e feriados intercorrentes nas férias indenizadas. Ex-prejulgado n. 19.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

148 — GRATIFICAÇÃO NATALINA

É computável a gratificação de Natal para efeito de cálculo de indenização. Ex-prejulgado n. 20.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

149 — TAREFEIRO. FÉRIAS

A remuneração das férias do tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão. Ex-prejulgado n. 22.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

150 — DEMISSÃO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Falece competência à Justiça do Trabalho para determinar a reintegração ou a indenização de empregado demitido com base nos atos institucionais. Ex-prejulgado n. 23.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

151 — FÉRIAS. REMUNERAÇÃO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A remuneração das férias inclui a das horas extraordinárias habitualmente prestadas. Ex-prejulgado n. 24.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

152 — GRATIFICAÇÃO. AJUSTE TÁCITO

O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito. Ex-prejulgado n. 25.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

153 — PRESCRIÇÃO

Não se conhece de prescrição não argüida na instância ordinária. Ex-prejulgado n. 27.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

154 — MANDADO DE SEGURANÇA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Da decisão do Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 10 dias, para o Tribunal Superior do Trabalho. Ex-prejulgado n. 28.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 201 — Res. 7/1985, DJ 11.07.1985

155 — AUSÊNCIA AO SERVIÇO

As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários. Ex-prejulgado n. 30.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

156 — PRESCRIÇÃO. PRAZO

Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho. Ex-prejulgado n. 31.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

157 — GRATIFICAÇÃO

A gratificação instituída pela Lei n. 4.090, de 13.07.1962 é devida na resilição contratual de iniciativa do empregado. Ex-prejulgado n. 32.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

158 — AÇÃO RESCISÓRIA

Da decisão de Tribunal Regional do Trabalho, em ação rescisória, é cabível recurso ordinário para o Tribunal Superior do Trabalho, em face da organização judiciária trabalhista. Ex-prejulgado n. 35.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

159 — SUBSTITUIÇÃO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

Histórico:

Redação original — RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

n. 159 Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Ex-prejulgado n. 36.

160 — APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei. Ex-prejulgado n. 37.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

161 — DEPÓSITO. CONDENAÇÃO A PAGAMENTO EM PECÚNIA

Se não há condenação a pagamento em pecúnia, descabe o depósito de que tratam os §§ 1º e 2º do art. 899 da CLT. Ex-prejulgado n. 39.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

162 — INSALUBRIDADE — CANCELADO — RES. 59/1996, DJ 28.06.1996

É constitucional o art. 3º do Decreto-Lei n. 389, de 26.12.1968. Ex-prejulgado n. 41.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

163 — AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT. Ex-prejulgado n. 42.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

164 — PROCURAÇÃO. JUNTADA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O não-cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei n. 8.906, de 04.07.1994 e do art. 37, parágrafo único, do Código de Processo Civil importa o não-conhecimento de recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito.

Histórico:

Redação original — RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

n. 164 O não cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 70 da Lei n. 4.215, de 27.4.1963, e do art. 37, e parágrafo único, do Código de Processo Civil, importa no não conhecimento de qualquer recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito. Ex-prejulgado n. 43.

165 — DEPÓSITO. RECURSO. CONTA VINCULADA — CANCELADO — RES. 87/1998, DJ 15.10.1998 — REFERÊNCIA CIRCULAR CEF N. 149/1998

O depósito, para fins de recurso, realizado fora da conta vinculada do trabalhador, desde que feito na sede do juízo, ou realizado na conta vinculada do trabalhador, apesar de fora da sua sede do juízo, uma vez que permaneça à disposição deste, não impedirá o conhecimento do apelo. Ex-prejulgado n. 45.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

166 — BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. JORNADA DE TRABALHO

O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. Ex-prejulgado n. 46.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

167 — VOGAL. INVESTIDURA. RECURSO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, em processo de impugnação ou contestação à investidura de vogal, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho. Ex-prejulgado n. 47.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

168 — PRESCRIÇÃO. PRESTAÇÕES PERIÓDICAS. CONTAGEM — CANCELADO PELO ENUNCIADO N. 294 — RES. 4/1989, DJ 14.04.1989

Na lesão de direito que atinja prestações periódicas, de qualquer natureza, devidas ao empregado, a prescrição é sempre parcial e se conta do vencimento de cada uma delas e não do direito do qual se origina. Ex-prejulgado n. 48.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

169 — AÇÃO RESCISÓRIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. DEPÓSITO PRÉVIO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Nas ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho e que só serão admitidas nas hipóteses dos arts. 798 a 800 do Código de Processo Civil de 1939, desnecessário o depósito a que aludem os arts. 488, II, e 494 do Código de Processo Civil de 1973. Ex-prejulgado n. 49.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 194 — Res. 2/1984, DJ 04.10.1984

170 — SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. CUSTAS

Os privilégios e isenções no foro da Justiça do Trabalho não abrangem as sociedades de economia mista, ainda que gozassem desses benefícios anteriormente ao Decreto-Lei n. 779, de 21.08.1969. Ex-prejulgado n. 50.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

171 — FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT).

Histórico:

Redação original — RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

N. 171 Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho, com mais de um ano, sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132 da CLT). Ex-prejulgado n. 51.

172 — REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO

Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. Ex-prejulgado n. 52.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

173 — SALÁRIO. EMPRESA. CESSAÇÃO DE ATIVIDADES

Extinto, automaticamente, o vínculo empregatício com a cessação das atividades da empresa, os salários só são devidos até a data da extinção. Ex-prejulgado n. 53.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

174 — PREVIDÊNCIA. LEI N. 3.841/1960. APLICAÇÃO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

As disposições da Lei n. 3.841, de 15.12.1960, dirigidas apenas ao sistema previdenciário oficial, não se aplicam aos empregados vinculados ao regime de seguro social de caráter privado. Ex-prejulgado n. 54.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

175 — RECURSO ADESIVO. ART. 500 DO CPC. INAPLICABILIDADE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O recurso adesivo, previsto no art. 500 do Código de Processo Civil, é incompatível com o processo do trabalho. Ex-prejulgado n. 55.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 196 — Res. 2/1985, DJ 01.04.1985 — Republicada com correção DJ 12.04.1985

176 — FUNDO DE GARANTIA. LEVANTAMENTO DO DEPÓSITO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador.

Histórico:

Redação original — RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

N. 176 Fundo de garantia. Levantamento de depósito. A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador e após o trânsito em julgado da sentença. Ex-prejulgado n. 57.

177 — DISSÍDIO COLETIVO. SINDICATO. REPRESENTAÇÃO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Está em plena vigência o art. 859 da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja redação é a seguinte: "A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembléia, da qual participem os associados interessados na solução do dissídio coletivo, em primeira convocação, por maioria de 2/3 dos mesmos, ou, em segunda convocação, por 2/3 dos presentes". Ex-prejulgado n. 58.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

178 — TELEFONISTA. ART. 227, E PARÁGRAFOS, DA CLT. APLICABILIDADE

É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT. Ex-prejulgado n. 59.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

179 — INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 22 DA LEI N. 5.107/1966 — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É inconstitucional o art. 22 da Lei n. 5.107, de 13.09.1966, na sua parte final, em que dá competência à Justiça do Trabalho para julgar dissídios coletivos "quando o BNH e a Previdência Social figurarem no feito como litisconsortes". Ex-prejulgado n. 60.

(RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

180 — AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DESISTÊNCIA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Nas ações de cumprimento, o substituído processualmente pode, a qualquer tempo, desistir da ação, desde que, comprovadamente, tenha havido transação.

(Res. 1/1983, DJ 19.10.1983)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 255 — Res. 3/1986, DJ 02.07.1986

181 — ADICIONAL. TEMPO DE SERVIÇO. REAJUSTE SEMESTRAL. LEI N. 6.708/1979 — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O adicional por tempo de serviço, quando estabelecido em importe fixo, está sujeito ao reajuste da Lei n. 6.708/1979.

(Res. 2/1983, DJ 19.10.1983)

182 — AVISO PRÉVIO. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. LEI N. 6.708, DE 30.10.1979 — REDAÇÃO DADA PELA RES. 5/1983, DJ 09.11.1983

O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei n. 6.708, de 30.10.1979.

Histórico:

Redação original — Res. 3/1983, DJ 19.10.1983

N. 182 O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito de indenização compensatória do art. 9º, da Lei n. 6.708/1979.

183 — EMBARGOS. RECURSO DE REVISTA. DESPACHO DENEGATÓRIO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO CABIMENTO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

São incabíveis embargos para o Tribunal Pleno contra decisão em agravo de instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, inexistindo ofensa ao art. 153, § 4º, da Constituição Federal.

(Redação dada pela Res. 1/1984, DJ 28.02.1984)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 335 — Res. 27/1994, DJ 12.05.1994

Redação original — Res. 4/1983, DJ 19.10.1983

N. 183 São incabíveis Embargos para o Tribunal Pleno contra Agravo de Instrumento oposto a despacho denegatório de Recurso de Revista, inexistindo ofensa ao artigo 153, § 4º, da Constituição Federal.

184 — EMBARGOS DECLARATÓRIOS. OMISSÃO EM RECURSO DE REVISTA. PRECLUSÃO

Ocorre preclusão se não forem opostos embargos declaratórios para suprir omissão apontada em recurso de revista ou de embargos.

(Res. 6/1983, DJ 09.11.1983)

185 — EMBARGOS SOB INTERVENÇÃO DO BANCO CENTRAL. LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. JUROS. CORREÇÃO MONETÁRIA. LEI N. 6.024/1974 — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Aplicada a Lei n. 6.024/1974, fica suspensa a incidência de juros e correção monetária nas liquidações de empresas sob intervenção do Banco Central.

(Res. 7/1983, DJ 09.11.1983)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 284 — Res. 17/1988, DJ 18.03.1988

186 — LICENÇA-PRÊMIO. CONVERSÃO EM PECÚNIA. REGULAMENTO DA EMPRESA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A licença-prêmio, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida a conversão no regulamento da empresa.

Histórico:

Redação original — Res. 8/1983, DJ 09.11.1983

n. 186 Licença-prêmio. Conversão em pecúnia. Regulamento da empresa

A licença-prêmio não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida no regulamento da empresa.

187 — CORREÇÃO MONETÁRIA. INCIDÊNCIA

A correção monetária não incide sobre o débito do trabalhador reclamante.

(Res. 9/1983, DJ 09.11.1983)

188 — CONTRATO DE TRABALHO. EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO

O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

(Res. 10/1983, DJ 09.11.1983)

189 — GREVE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ABUSIVIDADE — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve.

Histórico:

Redação original — Res. 11/1983, DJ 09.11.1983

n. 189 Greve. Competência da Justiça do Trabalho. Legalidade. A Justiça do Trabalho é competente para declarar a legalidade ou ilegalidade da greve.

190 — PODER NORMATIVO DO TST. CONDIÇÕES DE TRABALHO. INCONSTITUCIONALIDADE. DECISÕES CONTRÁRIAS AO STF

Ao julgar ou homologar ação coletiva ou acordo nela havido, o Tribunal Superior do Trabalho exerce o poder normativo constitucional, não podendo criar ou homologar condições de trabalho que o Supremo Tribunal Federal julgue iterativamente inconstitucionais.

(Res. 12/1983, DJ 09.11.1983)

191 — ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Histórico:

Redação original — Res. 13/1983, DJ 09.11.1983

n. 191 Adicional. Periculosidade. Incidência

O adicional de periculosidade incide, apenas, sobre o salário básico, e não sobre este acrescido de outros adicionais.

192 — AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

I — Se não houver o conhecimento de recurso de revista ou de embargos, a competência para julgar ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho, ressalvado o disposto no item II.

II — Acórdão rescindendo do Tribunal Superior do Trabalho que não conhece de recurso de embargos ou de revista, analisando argüição de violação de dispositivo de lei material ou decidindo em consonância com enunciado de direito material ou com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da Seção de Dissídios Individuais (Enunciado n. 333), examina o mérito da causa, cabendo ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Histórico:

Redação original — Res. 14/1983, DJ 09.11.1983

n. 192 Ação rescisória. Competência

Não sendo conhecidos o recurso de revista e o de embargos, a competência para julgar a ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho.

193 — CORREÇÃO MONETÁRIA. JUROS. CÁLCULO. EXECUÇÃO DE SENTENÇA. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO — CANCELADO — RES. 105/2000, DJ 18.12.2000

Nos casos de execução de sentença contra pessoa jurídica de direito público, os juros e a correção monetária serão calculados até o pagamento do valor principal da condenação.

(Res. 15/1983, DJ 09.11.1983)

194 — AÇÃO RESCISÓRIA. JUSTIÇA DO TRABALHO. DEPÓSITO PRÉVIO — REVISÃO DO ENUNCIADO N. 169 — RA 102/1982, DJ 11.10.1982 E DJ 15.10.1982

As ações rescisórias ajuizadas na Justiça do Trabalho serão admitidas, instruídas e julgadas conforme os arts. 485 "usque" 495 do Código de Processo Civil de 1973, sendo, porém, desnecessário o depósito prévio a que aludem os respectivos arts. 488, II, e 494.

(Res. 2/1984, DJ 04.10.1984)

195 — EMBARGOS. AGRAVO REGIMENTAL. CABIMENTO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Não cabem embargos para o Pleno de decisão de turma do Tribunal Superior do Trabalho, prolatada em agravo regimental.

(Res. 1/1985, DJ 01.04.1985)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 353 — Res. 70/1997, DJ 30.05.1997

196 — RECURSO ADESIVO. PRAZO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho, onde cabe, no prazo de 8 (oito) dias, no recurso ordinário, na revista, nos embargos para o Pleno e no agravo de petição.

(Res. 2/1985, DJ 01.04.1985 — Republicada com correção DJ 12.04.1985)

Histórico:

Revisão do Enunciado n. 175 — RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

Revisto pelo Enunciado n. 283 — Res. 16/1988, DJ 18.03.1988

197 — PRAZO

O prazo para recurso da parte que, intimada, não comparecer à audiência em prosseguimento para a prolação da sentença conta-se de sua publicação.

(Res. 3/1985, DJ 01.04.1985)

198 — PRESCRIÇÃO — CANCELADO PELO ENUNCIADO N. 294 — RES. 4/1989, DJ 14.04.1989

Na lesão de direito individual que atinja prestações periódicas devidas ao empregado, à exceção da que decorre de ato único do empregador, a prescrição é sempre parcial e se conta do vencimento de cada uma dessas prestações, e não da lesão do direito.

(Res. 4/1985, DJ 01.04.1985)

199 — BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS — REDAÇÃO DADA PELA RES. 41/1995, DJ 17.02.1995

A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento).

Histórico:

Redação original — Res. 5/1985, DJ 10.05.1985

n. 199 A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

200 — JUROS DE MORA. INCIDÊNCIA

Os juros de mora incidem sobre a importância da condenação já corrigida monetariamente.

(Res. 6/1985, DJ 18.06.1985)

201 — RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA — REVISÃO DO ENUNCIADO N. 154 — RA 102/1982, DJ 11.10.1982 E DJ 15.10.1982

Da decisão de Tribunal Regional do Trabalho em mandado de segurança cabe recurso ordinário, no prazo de 8 (oito) dias, para o Tribunal Superior do Trabalho, e igual dilação para o recorrido e interessados apresentarem razões de contrariedade.

(Res. 7/1985, DJ 11.07.1985)

202 — GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. COMPENSAÇÃO

Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

(Res. 8/1985, DJ 11.07.1985)

203 — GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. NATUREZA SALARIAL

A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

(Res. 9/1985, DJ 11.07.1985)

204 — BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. CARACTERIZAÇÃO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT,

dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.

Histórico:

Redação original — Res. 10/1985, DJ 11.07.1985 — Republicada com correção DJ 07.10.1985

n. 204 Bancário. Cargo de confiança. Caracterização

As circunstâncias que caracterizam o bancário como exercente de função de confiança são previstas no art. 224, § 2º, da CLT, não exigindo amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, de que cogita o art. 62, alínea "b", consolidado.

205 — GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

(Res. 11/1985, DJ 11.07.1985)

206 — FGTS. INCIDÊNCIA SOBRE PARCELAS PRESCRITAS — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

Histórico:

Redação original — Res. 12/1985, DJ 11.07.1985

n. 206 FGTS. Incidência sobre parcelas prescritas

A prescrição bienal relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

207 — CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS"

A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

(Res. 13/1985, DJ 11.07.1985)

208 — RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. INTERPRETAÇÃO DE CLÁUSULA DE NATUREZA CONTRATUAL — CANCELADO — RES. 59/1996, DJ 28.06.1996

A divergência jurisprudencial, suficiente a ensejar a admissibilidade ou o conhecimento do recurso de revista, diz respeito a interpretação de lei, sendo imprestável aquela referente ao alcance de cláusula contratual, ou de regulamento de empresa.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

209 — CARGO EM COMISSÃO. REVERSÃO — CANCELADO — RA 81/1985, DJ 03.12.1985

A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, salvo se nele houver permanecido 10 (dez) ou mais anos ininterruptos.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985 — Republicada DJ 07.10.1985)

210 — RECURSO DE REVISTA. EXECUÇÃO DE SENTENÇA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A admissibilidade do recurso de revista contra acórdão proferido em execução de sentença depende de demonstração inequívoca de violação direta à Constituição Federal.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 266 — Res. 1/1987, DJ 23.10.1987 e DJ 14.12.1987

211 — JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA. INDEPENDÊNCIA DO PEDIDO INICIAL E DO TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL

Os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omisso o pedido inicial ou a condenação.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

212 — DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

213 — EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. SUSPENSÃO DO PRAZO RECURSAL — CANCELADO — RES. 46/1995, DJ 20.04.1995 — LEI N. 8.950/1994

Os embargos de declaração suspendem o prazo do recurso principal, para ambas as partes, não se computando o dia da sua interposição.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

214 — DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Na Justiça do Trabalho, as decisões interlocutórias somente ensejam recurso imediato quando suscetíveis de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal ou na hipótese de acolhimento de exceção de incompetência, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

Histórico:

Redação dada pela Res. 43/1995, DJ 17.02.1995

N. 214 Decisão interlocutória. Irrecorribilidade

As decisões interlocutórias, na Justiça do Trabalho, só são recorríveis de imediato quando terminativas do feito, podendo ser impugnadas na oportunidade da interposição de recurso contra decisão definitiva, salvo quando proferidas em acórdão sujeito a recurso para o mesmo Tribunal.

Redação original — Res. 14/1985, DJ 19.09.1985 — Republicada DJ 22.03.1995)

N. 214 Decisão interlocutória. Irrecorribilidade

Salvo quando terminativas do feito na Justiça do Trabalho, as decisões interlocutórias não são recorríveis de imediato, podendo ser impugnadas quando da interposição de recurso contra a decisão definitiva.

215 — HORAS EXTRAS NÃO CONTRATADAS EXPRESSAMENTE. ADICIONAL DEVIDO — CANCELADO — RES. 28/1994, DJ 12.05.1994 — REFERÊNCIA ART. 7º, XVI, CF/1988

Inexistindo acordo escrito para prorrogação da jornada de trabalho, o adicional referente às horas extras é devido na base de 25% (vinte e cinco por cento).

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

216 — DESERÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGADOS. AUTENTICAÇÃO MECÂNICA DESNECESSÁRIA — CANCELADO — RES. 87/1998, DJ 15.10.1998

São juridicamente desnecessárias a autenticação mecânica do valor do depósito recursal na relação de empregados (RE) e a individualização do processo na guia de recolhimento (GR), pelo que a falta não importa em deserção.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

217 — DEPÓSITO RECURSAL. CREDENCIAMENTO BANCÁRIO. PROVA DISPENSÁVEL

O credenciamento dos bancos para o fim de recebimento do depósito recursal é fato notório, independendo da prova.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

218 — RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PROFERIDO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO

É incabível recurso de revista interposto de acórdão regional prolatado em agravo de instrumento.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

219 — HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. HIPÓTESE DE CABIMENTO

Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

220 — HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. UBSTITUIÇÃO PROCESSUAL — CANCELADO — RES. 55/1996, DJ 19.04.1996

Atendidos os requisitos da Lei n. 5.584/1970, são devidos os honorários advocatícios, ainda que o sindicato figure como substituto processual.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

221 — RECURSOS DE REVISTA OU DE EMBARGOS. INTERPRETAÇÃO RAZOÁVEL. ADMISSIBILIDADE VEDADA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Interpretação razoável de preceito de lei, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade ou ao conhecimento de recurso de revista ou de embargos com base, respectivamente, na alínea c do art. 896 e na alínea b do art. 894 da CLT. A violação há de estar ligada à literalidade do preceito.

Histórico:

Redação original — Res. 14/1985, DJ 19.09.1985

N. 221 Interpretação razoável de preceito de lei, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade ou ao conhecimento dos recursos de revista ou de embargos com base, respectivamente, nas alíneas "b" dos arts. 896 e 894 da Consolidação das Leis do Trabalho. A violação há que estar ligada à literalidade do preceito.

222 — DIRIGENTES DE ASSOCIAÇÕES PROFISSIONAIS. ESTABILIDADE PROVISÓRIA — CANCELADO — RES. 84/1998, DJ 20.08.1998

Os dirigentes de associações profissionais, legalmente registradas, gozam de estabilidade provisória no emprego.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

223 — PRESCRIÇÃO. OPÇÃO PELO SISTEMA DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. TERMO INICIAL — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O termo inicial da prescrição para anular a opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço coincide com a data em que formalizado o ato opcional, e não com a cessação do contrato de trabalho.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

224 — COMPETÊNCIA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SINDICATO. DESCONTO ASSISTENCIAL — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em sentença normativa, convenção ou acordo coletivos.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 334 — Res. 26/1994, DJ 12.05.1994

225 — REPOUSO SEMANAL. CÁLCULO. RATIFICAÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO E PRODUTIVIDADE

As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

226 — BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO. INTEGRAÇÃO NO CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS

A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

227 — SALÁRIO-FAMÍLIA. TRABALHADOR RURAL — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O salário-família somente é devido aos trabalhadores urbanos, não alcançando os rurais, ainda que prestem serviços, no campo, à empresa agroindustrial.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 344 — Res. 51/1995, DJ 21.09.1995

228 — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas no Enunciado n. 17.

Histórico:

Redação original — Res. 14/1985, DJ 19.09.1985

N. 228 O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT.

229 — SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Histórico:

Redação original — Res. 14/1985, DJ 19.09.1985

N. 229 Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à razão de 1/3 do salário normal.

230 — AVISO PRÉVIO. SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO

É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

231 — QUADRO DE CARREIRA. HOMOLOGAÇÃO PELO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA SALARIAL. EFICÁCIA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É eficaz para efeito do art. 461, § 2º, da CLT a homologação de quadro organizado em carreira pelo Conselho Nacional de Política Salarial.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

232 — BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. JORNADA. HORAS EXTRAS

O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

233 — BANCÁRIO. CHEFE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O bancário no exercício da função de chefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

234 — BANCÁRIO. SUBCHEFE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O bancário no exercício da função de subchefia, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

(Res. 14/1985, DJ 19.09.1985)

235 — DISTRITO FEDERAL E AUTARQUIAS. CORREÇÃO AUTOMÁTICA DOS SALÁRIOS. INAPLICABILIDADE DA LEI N. 6.708/1979 — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Aos servidores do Distrito Federal e respectivas autarquias, submetidos ao regime da CLT, não se aplica a Lei n. 6.708/1979, que determina a correção automática dos salários.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

236 — HONORÁRIOS PERICIAIS. RESPONSABILIDADE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

237 — BANCÁRIO. TESOUREIRO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O bancário investido na função de tesoureiro, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

238 — BANCÁRIO. SUBGERENTE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O bancário no exercício da função de subgerente, que recebe gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo, está inserido na exceção do § 2º do art. 224 da CLT, não fazendo jus ao pagamento das sétima e oitava horas como extras.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

239 — BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

240 — BANCÁRIO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

O adicional por tempo de serviço integra o cálculo da gratificação prevista no art. 224, § 2º, da CLT.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

241 — SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO

O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

242 — INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VALOR

A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei n. 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei n. 7.238 de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convencionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

243 — OPÇÃO PELO REGIME TRABALHISTA. SUPRESSÃO DAS VANTAGENS ESTATUTÁRIAS

Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a renúncia dos direitos inerentes ao regime estatutário.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

244 — GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

Histórico:

Redação original — Res. 15/1985, DJ 09.12.1985

N. 244 A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos.

245 — DEPÓSITO RECURSAL. PRAZO

O depósito recursal deve ser feito e comprovado no prazo alusivo ao recurso. A interposição antecipada deste não prejudica a dilação legal.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

246 — AÇÃO DE CUMPRIMENTO. TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA NORMATIVA

É dispensável o trânsito em julgado da sentença normativa para a propositura da ação de cumprimento.

(Res. 15/1985, DJ 09.12.1985)

247 — QUEBRA DE CAIXA. NATUREZA JURÍDICA

A parcela paga aos bancários sob a denominação "quebra de caixa" possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.

(Res. 16/1985, DJ 13.01.1986)

248 — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

(Res. 17/1985, DJ 13.01.1986)

249 — AUMENTO SALARIAL SETORIZADO. TABELA ÚNICA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Legítima é a concessão de aumento salarial por região do país, desfazendo identidade anterior, baseada em tabela única de âmbito nacional.

(Res. 17/1985, DJ 13.01.1986)

250 — PLANO DE CLASSIFICAÇÃO. PARCELAS ANTIGUIDADE E DESEMPENHO. AGLUTINAÇÃO AO SALÁRIO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Lícita é a incorporação ao salário-base das parcelas pagas a título de antiguidade e desempenho, quando não há prejuízo para o empregado.

(Res. 17/1985, DJ 13.01.1986)

251 — PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. NATUREZA SALARIAL — CANCELADO — RES. 33/1994, DJ 12.05.1994 — REFERÊNCIA ART. 7º, XI, CF/1988

A parcela participação nos lucros da empresa, habitualmente paga, tem natureza salarial, para todos os efeitos legais.

(Res. 17/1985, DJ 13.01.1986)

252 — FUNCIONÁRIO PÚBLICO. CEDIDO. REAJUSTE SALARIAL — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Os funcionários públicos cedidos à Rede Ferroviária Federal S.A. têm direito ao reajustamento salarial previsto no art. 5º da Lei n. 4.345/1964, compensável com o deferido pelo art. 1º da Lei n. 4.564/1964 e observados os padrões de vencimentos, à época dos cargos idênticos ou assemelhados do serviço público, a teor do disposto no art. 20, item I, da Lei n. 4.345/1964 e nos termos dos acórdãos proferidos no DC 2/1966. O paradigma previsto neste último dispositivo legal será determinado através de perícia, se as partes não o indicarem de comum acordo.

(Redação dada pela Res. 107/2001, DJ 21.03.2001 — Republicada DJ 26.03.2001)

Histórico:

Alteração do Enunciado n. 116 — RA 118/1980, DJ 03.11.1980

Redação original — Res. 18/1985, DJ 13.01.1986

n. 252 Os funcionários públicos cedidos à Rede Ferroviária Federal S/A têm direito ao reajustamento salarial previsto no artigo 5º da Lei n. 4.345/1964, compensável com o deferido pelo artigo 1º, da Lei n. 4.564/1964 e observados os padrões de vencimentos, à época, dos cargos idênticos ou assemelhados do serviço público, a teor do disposto no artigo 20, item 1, da Lei n. 4.345/1964 e nos termos dos acórdãos proferidos no DC 2/1966. (Altera o Enunciado n. 116)

253 — GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina.

Histórico:

Redação original — Res. 1/1986, DJ 23.05.1986

N. 253 Gratificação semestral. Repercussão nas férias, aviso prévio e horas extras

A gratificação semestral não repercute nos cálculos das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados.

254 — SALÁRIO-FAMÍLIA. TERMO INICIAL DA OBRIGAÇÃO

O termo inicial do direito ao salário-família coincide com a prova da filiação. Se feita em juízo, corresponde à data de ajuizamento do pedido, salvo se comprovado que anteriormente o empregador se recusara a receber a respectiva certidão.

(Res. 2/1986, DJ 02.07.1986)

255 — SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DESISTÊNCIA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O substituído processualmente pode, antes da sentença de primeiro grau, desistir da ação.

(Res. 3/1986, DJ 02.07.1986)

Histórico:

Alteração do Enunciado n. 180 — Res. 1/1983, DJ 19.10.1983

256 — CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.s 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

(Res. 4/1986, DJ 30.09.1986)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 331 — Res. 23/1993, DJ 21.12.1993

257 — VIGILANTE

O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

(Res. 5/1986, DJ 31.10.1986)

258 — SALÁRIO-UTILIDADE. PERCENTUAIS — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Os percentuais fixados em lei relativos ao salário "in natura" apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

Histórico:

Redação original — Res. 6/1986, DJ 31.10.1986

N. 258 Os percentuais fixados em lei relativos ao salário "in natura" apenas pertinem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

259 — TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA

Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

(Res. 7/1986, DJ 31.10.1986)

260 — SALÁRIO-MATERNIDADE. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

No contrato de experiência, extinto antes do período de 4 (quatro) semanas que precede ao parto, a empregada não tem direito a receber, do empregador, o salário-maternidade.

(Res. 8/1986, DJ 31.10.1986 — Republicada com correção DJ 06.11.1986)

261 — FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Histórico:

Redação original — Res. 9/1986, DJ 30.10.1986 — Republicada com correção DJ 06.11.1986

n..261 O empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais.

262 — PRAZO JUDICIAL. NOTIFICAÇÃO OU INTIMAÇÃO EM SÁBADO

Intimada ou notificada a parte no sábado, o início do prazo se dará no primeiro dia útil imediato e a contagem, no subseqüente.

(Res. 10/1986, DJ 31.10.1986)

263 — PETIÇÃO INICIAL. INDEFERIMENTO. INSTRUÇÃO OBRIGATÓRIA DEFICIENTE — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Salvo nas hipóteses do art. 295 do CPC, o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 10 (dez) dias, a parte não o fizer.

Histórico:

Redação original — Res. 11/1986, DJ 31.10.1986

n. 263 O indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em dez dias, a parte não o fizer.

264 — HORA SUPLEMENTAR. CÁLCULO

A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

(Res. 12/1986, DJ 31.10.1986)

265 — ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

(Res. 13/1986, DJ 20.01.1987)

266 — RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE. EXECUÇÃO DE SENTENÇA — REVISÃO DO ENUNCIADO N. 210 — RES. 14/1985, DJ 19.09.1985

A admissibilidade do recurso de revista interposto de acórdão proferido em agravo de petição, na liquidação de sentença ou em processo incidente na execução, inclusive os embargos de terceiro, depende de demonstração inequívoca de violência direta à Constituição Federal.

(Res. 1/1987, DJ 23.10.1987 e DJ 14.12.1987)

267 — BANCÁRIO. VALOR DO SALÁRIO-HORA. DIVISOR — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O bancário sujeito à jornada de 8 (oito) horas (art. 224, § 2º, da CLT) tem salário-hora calculado com base no divisor 240 (duzentos e quarenta) e não 180 (cento e oitenta), que é relativo à jornada de 6 (seis) horas.

(Res. 2/1987, DJ 14.12.1987)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 343 — Res. 48/1995, DJ 30.08.1995

268 — PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

Histórico:

Redação original — Res. 1/1988, DJ 01.03.1988

n. 268 Prescrição. Interrupção. Demanda trabalhista arquivada

A demanda trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição.

269 — DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

(Res. 2/1988, DJ 01.03.1988)

270 — REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL. MANDATO EXPRESSO. AUSÊNCIA DE FIRMA RECONHECIDA — CANCELADO — RES. 49/1995, DJ 30.08.1995 — LEI N. 8.952/1994

A ausência de reconhecimento de firma no instrumento de mandato — procuração — torna irregular a representação processual, impossibilitando o conhecimento do recurso, por inexistente.

(Res. 3/1988, DJ 01.03.1988)

271 — SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Legítima é a substituição processual dos empregados associados, pelo sindicato que congrega a categoria profissional, na demanda trabalhista cujo objeto seja adicional de insalubridade ou periculosidade.

(Res. 4/1988, DJ 01.03.1988)

272 — AGRAVO DE INSTRUMENTO. TRASLADO DEFICIENTE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Não se conhece do agravo para subida de recurso de revista, quando faltarem no traslado o despacho agravado, a decisão recorrida, a petição de recurso de revista, a procuração subscrita pelo agravante, ou qualquer peça essencial à compreensão da controvérsia.

(Res. 5/1988, DJ 01.03.1988)

273 — CONSTITUCIONALIDADE. DECRETOS-LEIS N.S 2.012/1983 E 2.045/1983 — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

São constitucionais os Decretos-Leis n.s 2.012/1983 e 2.045/1983.

(Res. 6/1988, DJ 01.03.1988)

274 — PRESCRIÇÃO PARCIAL. EQUIPARAÇÃO SALARIAL — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Na ação de equiparação salarial, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

Histórico:

Redação original — Res. 7/1988, DJ 01.03.1988

n. 274 Na demanda de equiparação salarial a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período anterior aos dois anos que precederam o ajuizamento.

275 — PRESCRIÇÃO PARCIAL. DESVIO DE FUNÇÃO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

Histórico:

Redação original — Res. 8/1988, DJ 01.03.1988

n. 275 Na demanda que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período anterior aos dois anos que precederam o ajuizamento.

276 — AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

(Res. 9/1988, DJ 01.03.1988)

277 — SENTENÇA NORMATIVA. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO

As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos.

(Res. 10/1988, DJ 01.03.1988)

278 — EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO NO JULGADO

A natureza da omissão suprida pelo julgamento de embargos declaratórios pode ocasionar efeito modificativo no julgado.

(Res. 11/1988, DJ 01.03.1988)

279 — RECURSO CONTRA SENTENÇA NORMATIVA. EFEITO SUSPENSIVO. CASSAÇÃO

A cassação de efeito suspensivo concedido a recurso interposto de sentença normativa retroage à data do despacho que o deferiu.

(Res. 12/1988, DJ 01.03.1988)

280 — CONVENÇÃO COLETIVA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. AUDIÊNCIA PRÉVIA DO ÓRGÃO OFICIAL COMPETENTE — CANCELADO — RES. 2/1990, DJ 10.01.1991

Convenção coletiva, formalizada sem prévia audição do órgão oficial competente, não obriga sociedade de economia mista.

(Res. 13/1988, DJ 01.03.1988)

281 — PISO SALARIAL. PROFESSORES — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A instituição do Fundo de Participação dos Estados e Municípios não fez surgir, para os professores, direito a piso salarial.

(Res. 14/1988, DJ 01.03.1988)

282 — ABONO DE FALTAS. SERVIÇO MÉDICO DA EMPRESA

Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho.

(Res. 15/1988, DJ 01.03.1988)

283 — RECURSO ADESIVO. PERTINÊNCIA NO PROCESSO DO TRABALHO. CORRELAÇÃO DE MATÉRIAS — REVISÃO DO ENUNCIADO N. 196 — RES. 2/1985, DJ 01.04.1985 — REPUBLICADA COM CORREÇÃO DJ 12.04.1985

O recurso adesivo é compatível com o processo do trabalho e cabe, no prazo de 8 (oito) dias, nas hipóteses de interposição de recurso ordinário, de agravo de petição, de revista e de embargos, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada esteja relacionada com a do recurso interposto pela parte contrária.

(Res. 16/1988, DJ 18.03.1988)

284 — CORREÇÃO MONETÁRIA. EMPRESAS EM LIQUIDAÇÃO. LEI N. 6.024/1974 — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Os débitos trabalhistas das empresas em liquidação de que cogita a Lei n. 6.024/1974 estão sujeitos à correção monetária, observada a vigência do Decreto-Lei n. 2.278/1985, ou seja, a partir de 22.11.1985.

(Res. 17/1988, DJ 18.03.1988)

Histórico:

Revisão do Enunciado n. 185 — Res. 7/1983, DJ 09.11.1983

Revisto pelo Enunciado n. 304 — Res. 2/1992, DJ 05.11.1992

285 — RECURSO DE REVISTA. ADMISSIBILIDADE PARCIAL PELO JUIZ-PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. EFEITO

O fato de o juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista entendê-lo cabível apenas quanto a parte das matérias veiculadas não impede a apreciação integral pela Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo imprópria a interposição de agravo de instrumento.

(Res. 18/1988, DJ 18.03.1988)

286 — SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS — REDAÇÃO DADA PELA RES. 98/2000, DJ 18.09.2000

A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

Histórico:

Redação original — Res. 19/1988, DJ 18.03.1988

n. 286 Sindicato — Substituição processual — Convenção coletiva. O sindicato não é parte legítima para propor, como substituto processual, demanda que vise a observância de convenção coletiva.

287 — JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT.

Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

Histórico:

Redação original — Res. 20/1988, DJ 18.03.1988

n. 287 O gerente bancário, enquadrado na previsão do § 2º do art. 224 consolidado, cumpre jornada normal de oito horas, somente não tendo jus às horas suplementares, excedentes da oitava, quando, investido em mandato, em forma legal, tenha encargos de gestão e usufrua de padrão salarial que o distinga dos demais empregados.

288 — COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA

A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

(Res. 21/1988, DJ 18.03.1988)

289 — INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

(Res. 22/1988, DJ 24.03.1988)

290 — GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. AUSÊNCIA DE DISTINÇÃO QUANTO À FORMA DE RECEBIMENTO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado.

(Res. 23/1988, DJ 24.03.1988)

Histórico:

Revisto pelo Enunciado n. 354 — Res. 71/1997, DJ 30.05.1997

291 — HORAS EXTRAS — REVISÃO DO ENUNCIADO N. 76 — RA 69/1978, DJ 26.09.1978

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

(Res. 1/1989, DJ 14.04.1989)

292 — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHADOR RURAL — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O trabalhador rural tem direito ao adicional de insalubridade, observando-se a necessidade de verificação, na forma da lei, de condições nocivas à saúde.

(Res. 2/1989, DJ 14.04.1989)

293 — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CAUSA DE PEDIR. AGENTE NOCIVO DIVERSO DO APONTADO NA INICIAL

A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

(Res. 3/1989, DJ 14.04.1989)

294 — PRESCRIÇÃO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. TRABALHADOR URBANO — CANCELA OS ENUNCIADOS N.S 168 (RA 102/1982, DJ 11.10.1982 E DJ 15.10.1982) E 198 (RES. 4/1985, DJ 01.04.1985)

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

(Res. 4/1989, DJ 14.04.1989)

295 — APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. DEPÓSITO DO FGTS. PERÍODO ANTERIOR À OPÇÃO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de que trata o § 3º do art. 14 da Lei n. 8.036, de 11.05.1990, é faculdade atribuída ao empregador.

Histórico:

Redação original — Res. 5/1989, DJ 14.04.1989

n. 295 A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, cogitada no § 2º do art. 16 da Lei n. 5.107/1966, coloca-se no campo das faculdades atribuídas ao empregador.

296 — RECURSO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. ESPECIFICIDADE

A divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade, do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram.

(Res. 6/1989, DJ 14.04.1989)

297 — PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

1. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

2. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

3. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração.

Histórico:

Redação original — Res. 7/1989, DJ 14.04.1989

n. 297 Diz-se prequestionada a matéria quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito. Incumbe à parte interessada interpor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

298 — AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLÊNCIA DE LEI. PREQUESTIONAMENTO

A conclusão acerca da ocorrência de violação literal de lei pressupõe pronunciamento explícito, na sentença rescindenda, sobre a matéria veiculada.

(Res. 8/1989, DJ 14.04.1989)

299 — AÇÃO RESCISÓRIA. PROVA DO TRÂNSITO EM JULGADO DA SENTENÇA OU DO ACÓRDÃO RESCINDENDO — CANCELADO ENUNCIADO N. 107 — RA 74/1980, DJ 21.07.1980

É indispensável ao processamento da ação rescisória a prova do trânsito em julgado da decisão rescindenda. Verificando o relator que a parte interessada não juntou à inicial o documento comprobatório, abrirá prazo de 10 (dez) dias para que o faça, sob pena de indeferimento.

(Res. 9/1989, DJ 14.04.1989)

300 — COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CADASTRAMENTO NO PIS

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações ajuizadas por empregados em face de empregadores relativas ao cadastramento no Programa de Integração Social (PIS).

(Res. 10/1989, DJ 14.04.1989)

301 — AUXILIAR DE LABORATÓRIO. AUSÊNCIA DE DIPLOMA. EFEITOS

O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei n. 3.999, de 15.12.1961, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade.

(Res. 11/1989, DJ 14.04.1989)

302 — PROCESSO ADMINISTRATIVO — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Não cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, contra decisão em processo administrativo, proferida por Tribunal Regional do Trabalho, ainda que nele seja interessado magistrado.

(Res. 1/1990, DJ 02.04.1990)

Histórico:

Revisão do Enunciado n. 40 — RA 41/1973, DJ 14.06.1973

Revisto pelo Enunciado n. 321 — Res. 13/1993, DJ 29.11.1993

303 — FAZENDA PÚBLICA. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CF/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo:

a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos;

b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com enunciados de Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho.

Histórico:

Redação original — Res. 1/1992, DJ 05.11.1992

n. 303 Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da Constituição Federal de 1988, decisão contrária à Fazenda Pública.

304 — CORREÇÃO MONETÁRIA. EMPRESAS EM LIQUIDAÇÃO. ART. 46 DO ADCT/CF — REVISÃO DO ENUNCIADO N. 284 — RES. 17/1988, DJ 18.03.1988

Os débitos trabalhistas das entidades submetidas aos regimes de intervenção ou liquidação extrajudicial estão sujeitos a correção monetária desde o respectivo vencimento até seu efetivo pagamento, sem interrupção ou suspensão, não incidindo, entretanto, sobre tais débitos, juros de mora.

(Res. 2/1992, DJ 05.11.1992)

305 — FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. INCIDÊNCIA SOBRE O AVISO PRÉVIO

O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

(Res. 3/1992, DJ 05.11.1992)

306 — INDENIZAÇÃO ADICIONAL. PAGAMENTO DEVIDO COM FUNDAMENTO NOS ARTIGOS 9º DA LEI N. 6.708/1979 E 9º DA LEI N. 7.238/1984 — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É devido o pagamento da indenização adicional na hipótese de dispensa injusta do empregado, ocorrida no trintídio que antecede a data-base. A legislação posterior não revogou os arts. 9º da Lei n. 6.708/1979 e 9º da Lei n. 7.238/1984.

(Res. 4/1992, DJ 05.11.1992)

307 — JUROS. IRRETROATIVIDADE DO DECRETO-LEI N. 2.322, DE 26.02.1987

A fórmula de cálculo de juros prevista no Decreto-Lei n. 2.322, de 26.02.1987 somente é aplicável a partir de 27.02.1987. Quanto ao período anterior, deve-se observar a legislação então vigente.

(Res. 5/1992, DJ 05.11.1992)

308 — PRESCRIÇÃO QÜINQÜENAL

A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988.

(Res. 6/1992, DJ 05.11.1992)

309 — VIGIA PORTUÁRIO. TERMINAL PRIVATIVO. NÃO OBRIGATORIEDADE DE REQUISIÇÃO

Tratando-se de terminais privativos destinados à navegação de cabotagem ou de longo curso, não é obrigatória a requisição de vigia portuário indicado por sindicato.

(Res. 7/1992, DJ 05.11.1992)

310 — SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO. CANCELADO — RES. 119/2003, DJ 01.10.2003

I — O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato.

II — A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis n.s 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 03.07.1989, data em que entrou em vigor a Lei n. 7.788.

III — A Lei n. 7.788/1989, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.

IV — A substituição processual autorizada pela Lei n. 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.

V — Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.

VI — É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.

VII — Na liquidação da sentença exeqüenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.

VIII — Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

(Res. 1/1993, DJ 06.05.1993)

311 — BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO A DEPENDENTE DE EX-EMPREGADO. CORREÇÃO MONETÁRIA. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

O cálculo da correção monetária incidente sobre débitos relativos a benefícios previdenciários devidos a dependentes de ex-empregado pelo empregador, ou por entidade de previdência privada a ele vinculada, será o previsto na Lei n. 6.899, de 08.04.1981.

(Res. 2/1993, DJ 06.05.1993 — Republicada DJ 14.05.1993)

312 — CONSTITUCIONALIDADE. ALÍNEA "B" DO ART. 896 DA CLT

É constitucional a alínea "b" do art. 896 da CLT, com a redação dada pela Lei n. 7.701, de 21.12.1988.

(Res. 4/1993, DJ 22.09.1993)

313 — COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PROPORCIONALIDADE. BANESPA

A complementação de aposentadoria, prevista no art. 106, e seus parágrafos, do regulamento de pessoal editado em 1965, só é integral para os empregados que tenham 30 (trinta) ou mais anos de serviços prestados exclusivamente ao banco.

(Res. 5/1993, DJ 22.09.1993)

314 — INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VERBAS RESCISÓRIAS. SALÁRIO CORRIGIDO

Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado o Enunciado n. 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis n.s 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984.

(Res. 6/1993, DJ 22.09.1993)

315 — IPC DE MARÇO/1990. LEI N. 8.030, DE 12.04.1990 (PLANO COLLOR). INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO

A partir da vigência da Medida Provisória n. 154, de 15.03.1990, convertida na Lei n. 8.030, de 12.04.1990, não se aplica o IPC de março de 1990, de 84,32% (oitenta e quatro vírgula trinta e dois por cento), para a correção dos salários, porque o direito ainda não se havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores, inexistindo ofensa ao inciso XXXVI do art. 5º da CF/1988.

(Res. 7/1993, DJ 22.09.1993)

316 — IPC DE JUNHO/1987. DECRETO-LEI N. 2.335/1987 (PLANO BRESSER). EXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO — CANCELADO — RES. 37/1994, DJ 25.11.1994

É devido o reajuste salarial decorrente da incidência do IPC de junho de 1987, correspondente a 26,06% (vinte e seis vírgula zero seis por cento), porque este direito já se havia incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores quando do advento do Decreto-Lei n. 2.335/1987.

(Res. 8/1993, DJ 22.09.1993)

317 — URP DE FEVEREIRO/1989. LEI N. 7.730/1989 (PLANO VERÃO). EXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO — CANCELADO — RES. 37/1994, DJ 25.11.1994

A correção salarial da URP de fevereiro de 1989, de 26,05% (vinte e seis vírgula zero cinco por cento), já constituía direito adquirido do trabalhador, quando do advento da Medida Provisória n. 32/1989, convertida na Lei n. 7.730/1989, sendo devido o reajuste respectivo.

(Res. 9/1993, DJ 22.09.1993)

318 — DIÁRIAS. BASE DE CÁLCULO PARA SUA INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO

Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal.

(Res. 10/1993, DJ 29.11.1993)

319 — REAJUSTES SALARIAIS ("GATILHOS"). APLICAÇÃO AOS SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS SOB A ÉGIDE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Aplicam-se aos servidores públicos, contratados sob o regime da CLT, os reajustes decorrentes da correção automática dos salários pelo mecanismo denominado "gatilho", de que tratam os Decretos-Leis n.s 2.284, de 10.03.1986 e 2.302, de 21.11.1986.

(Res. 11/1993, DJ 29.11.1993)

320 — HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

(Res. 12/1993, DJ 29.11.1993)

321 — DECISÃO ADMINISTRATIVA. RECURSO — REVISÃO DO ENUNCIADO N. 302 — RES. 1/1990, DJ 02.04.1990

Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, em processo administrativo, cabe recurso para o Tribunal Superior do Trabalho tão-somente para o exame da legalidade do ato.

(Res. 13/1993, DJ 29.11.1993)

322 — DIFERENÇAS SALARIAIS. PLANOS ECONÔMICOS. LIMITE

Os reajustes salariais decorrentes dos chamados "gatilhos" e URPs, previstos legalmente como antecipação, são devidos tão-somente até a data-base de cada categoria.

(Res. 14/1993, DJ 21.12.1993)

323 — URP DE ABRIL E MAIO DE 1988. DECRETO-LEI N. 2.425/1988 — CANCELADO — RES. 38/1994, DJ 25.11.1994

A suspensão do pagamento das URP's de abril e maio de 1988, determinada pelo Decreto-Lei n. 2.425, de 07.04.1988, afronta direito adquirido dos trabalhadores e o princípio constitucional da isonomia.

(Res. 15/1993, DJ 21.12.1993)

324 — HORAS "IN ITINERE". ENUNCIADO N. 90. INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO

A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

(Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

325 — HORAS "IN ITINERE". ENUNCIADO N. 90. REMUNERAÇÃO EM RELAÇÃO A TRECHO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO

Se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

(Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

326 — COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA. PARCELA NUNCA RECEBIDA. PRESCRIÇÃO TOTAL

Tratando-se de pedido de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar e jamais paga ao ex-empregado, a prescrição aplicável é a total, começando a fluir o biênio a partir da aposentadoria.

(Res. 18/1993, DJ 21.12.1993)

327 — COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA. DIFERENÇA. PRESCRIÇÃO PARCIAL — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Tratando-se de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão-somente, as parcelas anteriores ao qüinqüênio.

Histórico:

Redação original — Res. 19/1993, DJ 21.12.1993

n. 327 Em se tratando de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão-somente, as parcelas anteriores ao biênio.

328 — FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

(Res. 20/1993, DJ 21.12.1993)

329 — HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ART. 133 DA CF/1988

Mesmo após a promulgação da CF/1988, permanece válido o entendimento consubstanciado no Enunciado n. 219 do Tribunal Superior do Trabalho.

(Res. 21/1993, DJ 21.12.1993)

330 — QUITAÇÃO. VALIDADE — REDAÇÃO DADA PELA RES. 108/2001, DJ 18.04.2001

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I — A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II — Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

Histórico:

Revisão do Enunciado n. 41 — RA 41/1973, DJ 14.06.1973

Explicitação dada pela RA n. 4/1994, DJ 18-02-1994

n. 330 Quitação. Validade. Revisão do Enunciado n. 41

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

Redação original — Res. 22/1993, DJ 21.12.1993

n. 330 Quitação. Validade. Revisão do Enunciado n. 41

A quitação passada pelo empregado, com assistência de Entidade Sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo.

331 — CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE — INCISO IV ALTERADO PELA RES. 96/2000, DJ 18.09.2000

I — A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 03.01.1974).

II — A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III — Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei n. 8.666, de 21.06.1993).

Histórico:

Revisão do Enunciado n. 256 — Res. 4/1986, DJ 30.09.1986

Redação original — Res. 23/1993, DJ 21.12.1993

n. 331 (...)

IV — O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

332 — COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. PETROBRÁS. MANUAL DE PESSOAL. NORMA PROGRAMÁTICA

As normas relativas à complementação de aposentadoria, inseridas no Manual de Pessoal da Petrobras, têm caráter meramente programático, delas não resultando direito à referida complementação.

(Res. 24/1994, DJ 12.05.1994)

333 — RECURSOS DE REVISTA E DE EMBARGOS. CONHECIMENTO — REDAÇÃO DADA PELA RES. 99/2000, DJ 18.09.2000

Não ensejam recursos de revista ou de embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Histórico:

Revisão do Enunciado n. 42 — RA 41/1973, DJ 14.06.1973

Redação original — Res. 25/1994, DJ 12.05.1994

n. 333 Recurso de Revista. Embargos. Não conhecimento. Revisão do Enunciado n. 42

Não ensejam recursos de revista ou de embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Individuais.

334 — COMPETÊNCIA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SINDICATO. DESCONTO ASSISTENCIAL — CANCELADO — RES. 59/1996, DJ 28.06.1996

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar ação na qual o sindicato, em nome próprio, pleiteia o recolhimento de desconto assistencial previsto em convenção ou acordo coletivos.

(Res. 26/1994, DJ 12.05.1994)

Histórico:

Revisão do Enunciado n. 224 — Res. 14/1985, DJ 19.09.1985

335 — EMBARGOS PARA A SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS CONTRA DECISÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO OPOSTO A DESPACHO DENEGATÓRIO DE RECURSO DE REVISTA — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

São incabíveis embargos para a Seção Especializada em Dissídios Individuais contra decisão proferida em agravo de instrumento oposto a despacho denegatório de recurso de revista, salvo quando a controvérsia se referir a pressupostos extrínsecos do próprio agravo.

(Res. 27/1994, DJ 12.05.1994)

Histórico:

Revisão do Enunciado n. 183 — Res. 4/1983, DJ 19.10.1983

Revisto pelo Enunciado n. 353 — Res. 70/1997, DJ 30.05.1997

336 — CONSTITUCIONALIDADE. § 2º DO ART. 9º DO DECRETO-LEI N. 1.971, DE 30.11.1982

É constitucional o § 2º do art. 9º do Decreto-Lei n. 1.971, de 30.11.1982, com a redação dada pelo Decreto-Lei n. 2.100, de 28.12.1983.

(Res. 34/1994, DJ 10.10.1994)

337 — COMPROVAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. RECURSOS DE REVISTA E DE EMBARGOS — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente:

I — Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foi publicado; e

II — Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, demonstrando o conflito de teses que justifique o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

Histórico:

Revisão do Enunciado n. 38 — RA 57/1970, DOGB 27.11.1970

Redação original — Res. 35/1994, DJ 18.11.1994 — Republicada DJ 30.11.1994

n. 337 Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente:

I — Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou repositório autorizado em que foi publicado; e

II — Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, mencionando as teses que identifiquem os casos confrontados, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

338 — JORNADA. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

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 freqüência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

Histórico:

Redação original — Res. 36/1994, DJ 18.11.1994

n. 338 Registro de horário. Inversão do ônus da prova

A omissão injustificada por parte da empresa de cumprir determinação judicial de apresentação dos registros de horário (CLT, art. 74 § 2º) importa em presunção de veracidade da jornada de trabalho alegada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

339 — CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988

O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT da CF/1988.

(Res. 39/1994, DJ 20.12.1994)

340 — COMISSIONISTA. HORAS EXTRAS — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

Histórico:

Revisão do Enunciado n. 56 — RA 105/1974, DJ 24.10.1974

Redação original — Res. 40/1995, DJ 17.02.1995

n. 340 Comissionista. Horas extras

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo 50% (cinqüenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões a elas referentes.

341 — HONORÁRIOS DO ASSISTENTE TÉCNICO

A indicação do perito assistente é faculdade da parte, a qual deve responder pelos respectivos honorários, ainda que vencedora no objeto da perícia.

(Res. 44/1995, DJ 22.03.1995)

342 — DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

(Res. 47/1995, DJ 20.04.1995)

343 — BANCÁRIO. HORA DE SALÁRIO. DIVISOR — REVISÃO DO ENUNCIADO N. 267 — RES. 2/1987, DJ 14.12.1987

O bancário sujeito à jornada de 8 (oito) horas (art. 224, § 2º, da CLT), após a CF/1988, tem salário-hora calculado com base no divisor 220 (duzentos e vinte), não mais 240 (duzentos e quarenta).

(Res. 48/1995, DJ 30.08.1995)

344 — SALÁRIO-FAMÍLIA. TRABALHADOR RURAL — REVISÃO DO ENUNCIADO N. 227 — RES. 14/1985, DJ 19.09.1985

O salário-família é devido aos trabalhadores rurais somente após a vigência da Lei n. 8.213, de 24.07.1991.

(Res. 51/1995, DJ 21.09.1995)

345 — BANDEPE. REGULAMENTO INTERNO DE PESSOAL NÃO CONFERE ESTABILIDADE AOS EMPREGADOS

O Regulamento Interno de Pessoal (RIP) do Banco do Estado de Pernambuco — BANDEPE, na parte que trata de seu regime disciplinar, não confere estabilidade aos seus empregados.

(Res. 54/1996, DJ 19.04.1996 — Republicada DJ 09.05.1996)

346 — DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

(Res. 56/1996, DJ 28.06.1996)

347 — HORAS EXTRAS HABITUAIS. APURAÇÃO. MÉDIA FÍSICA

O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas.

(Res. 57/1996, DJ 28.06.1996)

348 — AVISO PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE

É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

(Res. 58/1996, DJ 28.06.1996)

349 — ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

(Res. 60/1996, DJ 08.07.1996)

350 — PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SENTENÇA NORMATIVA

O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.

(Res. 62/1996, DJ 04.10.1996)

351 — PROFESSOR. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ART. 7º, § 2º, DA LEI N. 605, DE 05.01.1949 E ART. 320 DA CLT

O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

(Res. 68/1997, DJ 30.05.1997)

352 — CUSTAS — PRAZO PARA COMPROVAÇÃO — CANCELADO — RES. 114/2002, DJ 28.11.2002 — REFERÊNCIA LEI N. 10.537/2002

O prazo para comprovação do pagamento das custas, sempre a cargo da parte, é de 5 (cinco) dias contados do seu recolhimento (CLT art. 789, § 4º, — CPC art. 185).

(Res. 69/1997, DJ 30.05.1997)

353 — EMBARGOS. AGRAVO. CABIMENTO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

Não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais de decisão de Turma proferida em agravo, salvo para reexame dos pressupostos extrínsecos do recurso a que se denegou seguimento no Tribunal Superior do Trabalho.

Histórico:

Revisão dos Enunciados n.s 195 (Res. 1/1985, DJ 01.04.1985) e 335 (Res. 27/1994, DJ 12.05.1994)

Redação original — Res. 70/1997, DJ 30.05.1997

n. 353 Embargos. Agravo de instrumento. Agravo regimental. Cabimento — Revisão dos Enunciados n.s 195 e 335

Não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais contra decisão de Turma proferida em agravo de instrumento e em agravo regimental, salvo para reexame dos pressupostos extrínsecos dos agravos ou da revista respectiva.

354 — GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES — REVISÃO DO ENUNCIADO N. 290 — RES. 23/1988, DJ 24.03.1988

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

(Res. 71/1997, DJ 30.05.1997)

355 — CONAB. ESTABILIDADE. AVISO DIREH N. 2 DE 12.12.1984

O aviso DIREH n. 2, de 12.12.1984, que concedia estabilidade aos empregados da CONAB, não tem eficácia, porque não aprovado pelo Ministério ao qual a empresa se subordina.

(Res. 72/1997, DJ 04.07.1997)

356 — ALÇADA RECURSAL. VINCULAÇÃO AO SALÁRIO MÍNIMO

O art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584, de 26.06.1970 foi recepcionado pela CF/1988, sendo lícita a fixação do valor da alçada com base no salário mínimo.

(Res. 75/1997, DJ 19.12.1997)

357 — TESTEMUNHA. AÇÃO CONTRA A MESMA RECLAMADA. SUSPEIÇÃO

Não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador.

(Res. 76/1997, DJ 19.12.1997)

358 — RADIOLOGISTA. SALÁRIO PROFISSIONAL. LEI N. 7.394, DE 29.10.1985

O salário profissional dos técnicos em radiologia é igual a 2 (dois) salários mínimos e não a 4 (quatro).

(Res. 77/1997, DJ 19.12.1997)

359 — SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. ART. 872, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. FEDERAÇÃO. LEGITIMIDADE — CANCELADO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A federação não tem legitimidade para ajuizar a ação de cumprimento prevista no art. 872, parágrafo único, da CLT na qualidade de substituto processual da categoria profissional inorganizada.

(Res. 78/1997, DJ 19.12.1997)

360 — TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

(Res. 79/1997, DJ 13.01.1998)

361 — ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. EXPOSIÇÃO INTERMITENTE

O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei n. 7.369, de 20.09.1985 não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

(Res. 83/1998, DJ 20.08.1998)

362 — FGTS. PRESCRIÇÃO — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho.

Histórico:

Redação original — Res. 90/1999, DJ 03.09.1999

n. 362 FGTS — Prescrição

Extinto o contrato de trabalho, é de dois anos o prazo prescricional para reclamar em Juízo o não-recolhimento da contribuição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

363 — CONTRATO NULO. EFEITOS — NOVA REDAÇÃO — RES. 121/2003, DJ 21.11.2003

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Histórico:

Redação dada pela Res. 111/2002, DJ 11.04.2002

n. 363 A contratação de servidor público, após a Constituição de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no seu art. 37, II, e § 2º, somente conferindo-lhe direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o salário-mínimo/hora.

Redação original — Res. 97/2000, DJ 18.09.2000 — Republicada DJ 13.10.2000 — Republicada DJ 10.11.2000

n. 363 Contrato nulo. Efeitos.

A contratação de servidor público, após a Constituição de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no seu art. 37, II, e § 2º, somente conferindo-lhe direito ao pagamento dos dias efetivamente trabalhados segundo a contraprestação pactuada.

ENUNCIADOS COM REDAÇÃO ALTERADA EM 2003

(RESOLUÇÃO N. 121/2003, DO TST)

QUADRO COMPARATIVO DOS TEXTOS ATUAIS E DOS ALTERADOS

ANEXO À RESOLUÇÃO N. 121

ENUNCIADOS COM NOVA REDAÇÃO

N. 14 — CULPA RECÍPROCA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual	Redação anterior
Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.	Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado não fará jus ao aviso prévio, às férias proporcionais e à gratificação natalina do ano respectivo.

N. 16 — NOTIFICAÇÃO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual	Redação anterior
Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário.	Presume-se recebida a notificação 48 horas depois de sua regular expedição. O seu não recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constituem ônus de prova do destinatário.

N. 28 — INDENIZAÇÃO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual	Redação anterior
No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão.	No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da sentença constitutiva que põe fim ao contrato.

N. 32 — ABANDONO DE EMPREGO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual	Redação anterior
Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.	Configura-se o abandono de emprego quando o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo de não o fazer.

N. 69 — RESCISÃO DO CONTRATO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual	Redação anterior
A partir da Lei n. 10.272, de 5.9.2001, havendo rescisão do contrato de trabalho e sendo revel e confesso quanto à matéria de fato, deve ser o empregador condenado ao pagamento das verbas rescisórias, não quitadas na primeira audiência, com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento).	Havendo rescisão contratual e sendo revel e confesso o empregador quanto à matéria de fato, deve ser condenado ao pagamento em dobro dos salários incontroversos (CLT, art. 467).

N. 72 — APOSENTADORIA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

O prêmio-aposentadoria instituído por norma regulamentar da empresa não está condicionado ao disposto no § 2º do art. 14 da Lei n. 8.036, de 11.5.1990.

Redação anterior

O prêmio-aposentadoria instituído por norma regulamentar da empresa não está condicionado ao disposto no § 3º do art. 17 da Lei n. 5107/1966. (RA 69/1978 DJ 26.09.1978)

N. 73 — DESPEDIDA. JUSTA CAUSA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

Redação anterior

Falta grave, salvo a de abandono de emprego, praticada pelo empregado no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira àquele qualquer direito a indenização.

N. 82 — ASSISTÊNCIA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A intervenção assistencial, simples ou adesiva, só é admissível se demonstrado o interesse jurídico e não o meramente econômico.

Redação anterior

A intervenção assistencial, simples ou adesiva, só é admissível se demonstrado o interesse jurídico e não o meramente econômico, perante a Justiça onde é postulada.

N. 83 — AÇÃO RESCISÓRIA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Não procede o pedido formulado na ação rescisória por violação literal de lei se a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal infraconstitucional, de interpretação controvertida nos Tribunais.

Redação anterior

Não cabe ação rescisória, por violação literal de lei, quando a decisão rescindenda estiver baseada em texto legal de interpretação controvertida nos tribunais.

N. 84 — ADICIONAL REGIONAL — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

O adicional regional, instituído pela Petrobras, não contraria o art. 7º, XXXII, da CF/1988.

Redação anterior

O adicional regional, instituído pela Petrobrás, não contraria o art. 165, item XVII, da Constituição.

N. 85 — COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Redação anterior

O não atendimento das exigências legais, para adoção do regime de compensação de horário semanal, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo.

N. 115 — HORAS EXTRAS. GRATIFICAÇÕES SEMESTRAIS — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais.

Redação anterior

O valor das horas extras habituais integra o "ordenado" do trabalhador para cálculo das gratificações semestrais.

N. 122 — ATESTADO MÉDICO. REVELIA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Para ilidir a revelia, o atestado médico deve declarar expressamente a impossibilidade de locomoção do empregador ou de seu preposto no dia da audiência.

Redação anterior

Para elidir a revelia o atestado médico deve declarar expressamente a impossibilidade de locomoção do empregador ou seu preposto, no dia da audiência.

N. 128 — DEPÓSITO RECURSAL. COMPLEMENTAÇÃO DEVIDA. APLICAÇÃO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 3, II, DJ 12.03.1993 — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

É ônus da parte recorrente efetuar o depósito legal, integralmente, em relação a cada novo recurso interposto, sob pena de deserção. Atingido o valor da condenação, nenhum depósito mais é exigido para qualquer recurso.

Redação anterior

Da mesma forma que as custas, o depósito da condenação deve ser complementado até o limite legal se acrescida a condenação pelo acórdão regional, sob pena de deserção.

N. 146 — TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Redação anterior

O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo. Ex-prejulgado n. 18.

N. 159 — SUBSTITUIÇÃO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

Redação anterior

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Ex-prejulgado n. 36.

N. 164 — PROCURAÇÃO. JUNTADA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

O não-cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 5º da Lei n. 8.906, de 4.7.1994 e do art. 37, parágrafo único, do Código de Processo Civil importa o não-conhecimento de recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito.

Redação anterior

O não cumprimento das determinações dos §§ 1º e 2º do art. 70 da Lei n. 4.215, de 27.4.1963, e do art. 37, e parágrafo único, do Código de Processo Civil, importa no não conhecimento de qualquer recurso, por inexistente, exceto na hipótese de mandato tácito. Ex-prejulgado n. 43.

N. 171 — FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT).

Redação anterior

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho, com mais de um ano, sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132 da CLT). Ex-prejulgado n. 51.

N. 176 — FUNDO DE GARANTIA. LEVANTAMENTO DO DEPÓSITO – NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador.

Redação anterior

A Justiça do Trabalho só tem competência para autorizar o levantamento do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na ocorrência de dissídio entre empregado e empregador e após o trânsito em julgado da sentença. Ex-prejulgado n. 57.

N. 186 — LICENÇA-PRÊMIO. CONVERSÃO EM PECÚNIA. REGULAMENTO DA EMPRESA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A licença-prêmio, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida a conversão no regulamento da empresa.

Redação anterior

A licença-prêmio não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida no regulamento da empresa.

N. 189 — GREVE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ABUSIVIDADE — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da greve.

Redação anterior

A Justiça do Trabalho é competente para declarar a legalidade ou ilegalidade da greve.

N. 191 ADICIONAL. PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Redação anterior

O adicional de periculosidade incide, apenas, sobre o salário básico, e não sobre este acrescido de outros adicionais.

N. 192 — AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

I — Se não houver o conhecimento de recurso de revista ou de embargos, a competência para julgar ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho, ressalvado o disposto no item II.

II — Acórdão rescindendo do Tribunal Superior do Trabalho que não conhece de recurso de embargos ou de revista, analisando argüição de violação de dispositivo de lei material ou decidindo em consonância com enunciado de direito material ou com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da Seção de Dissídios Individuais (Enunciado n. 333), examina o mérito da causa, cabendo ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Redação anterior

Não sendo conhecidos o recurso de revista e o de embargos, a competência para julgar a ação que vise a rescindir a decisão de mérito é do Tribunal Regional do Trabalho.

N. 204 — BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. CARACTERIZAÇÃO – NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.

Redação anterior

As circunstâncias que caracterizam o bancário como exercente de função de confiança são previstas no art. 224, § 2º, da CLT, não exigindo amplos poderes de mando, representação e substituição do empregador, de que cogita o art. 62, alínea *b*, consolidado.

N. 206 — FGTS. INCIDÊNCIA SOBRE PARCELAS PRESCRITAS – NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

Redação anterior

A prescrição bienal relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

N. 214 — DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Na Justiça do Trabalho, as decisões interlocutórias somente ensejam recurso imediato quando suscetíveis de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal ou na hipótese de acolhimento de exceção de incompetência, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante disposto no art. 799, § 2º, da CLT.

Redação anterior

As decisões interlocutórias, na Justiça do Trabalho, só são recorríveis de imediato quando terminativas do feito, podendo ser impugnadas na oportunidade da interposição de recurso contra decisão definitiva, salvo quando proferidas em acórdão sujeito a recurso para o mesmo Tribunal

N. 221 — RECURSOS DE REVISTA OU DE EMBARGOS. INTERPRETAÇÃO RAZOÁVEL. ADMISSIBILIDADE VEDADA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Interpretação razoável de preceito de lei, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade ou ao conhecimento de recurso de revista ou de embargos com base, respectivamente, na alínea c do art. 896 e na alínea b do art. 894 da CLT. A violação há de estar ligada à literalidade do preceito.

Redação anterior

Interpretação razoável de preceito de lei, ainda que não seja a melhor, não dá ensejo à admissibilidade ou ao conhecimento dos recursos de revista ou de embargos com base, respectivamente, nas alíneas *b* dos arts. 896 e 894 da Consolidação das Leis do Trabalho. A violação há que estar ligada à literalidade do preceito.

N. 228 — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO – NOVA REDAÇÃO

Redação atual

O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT, salvo as hipóteses previstas no Enunciado n. 17.

Redação anterior

O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT.

N. 229 — SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Redação anterior

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à razão de 1/3 do salário normal.

N. 244 — GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

Redação anterior

A garantia de emprego à gestante não autoriza a reintegração, assegurando-lhe apenas o direito a salários e vantagens correspondentes ao período e seus reflexos.

N. 253 — GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina.

Redação anterior

A gratificação semestral não repercute nos cálculos das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados.

N. 258 — SALÁRIO-UTILIDADE. PERCENTUAIS — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Os percentuais fixados em lei relativos ao salário “in natura” apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

Redação anterior

Os percentuais fixados em lei relativos ao salário *in natura* apenas pertinem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.

N. 261 — FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Redação anterior

O empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais.

N. 263 — PETIÇÃO INICIAL. INDEFERIMENTO. INSTRUÇÃO OBRIGATÓRIA DEFICIENTE — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Salvo nas hipóteses do art. 295 do CPC, o indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacom-

Redação anterior

O indeferimento da petição inicial, por encontrar-se desacompanhada de documento indispensável à pro-

panhada de documento indispensável à propositura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em 10 (dez) dias, a parte não o fizer.

positura da ação ou não preencher outro requisito legal, somente é cabível se, após intimada para suprir a irregularidade em dez dias, a parte não o fizer.

N. 268 — PRESCRIÇÃO. INTERRUPÇÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

Redação anterior

A demanda trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição.

N. 274 — PRESCRIÇÃO PARCIAL. EQUIPARAÇÃO SALARIAL — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Na ação de equiparação salarial, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

Redação anterior

Na demanda de equiparação salarial a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período anterior aos dois anos que precederam o ajuizamento.

N. 275 — PRESCRIÇÃO PARCIAL. DESVIO DE FUNÇÃO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

Redação anterior

Na demanda que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período anterior aos dois anos que precederam o ajuizamento.

N. 295 — APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. DEPÓSITO DO FGTS. PERÍODO ANTERIOR À OPÇÃO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, de que trata o § 3º do art. 14 da Lei n. 8.036, de 11.5.1990, é faculdade atribuída ao empregador.

Redação anterior

A cessação do contrato de trabalho em razão de aposentadoria espontânea do empregado exclui o direito ao recebimento de indenização relativa ao período anterior à opção. A realização de depósito na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, cogitada no § 2º do art. 16 da Lei n. 5.107/1966, coloca-se no campo das faculdades atribuídas ao empregador.

N. 297 — PREQUESTIONAMENTO. OPORTUNIDADE. CONFIGURAÇÃO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

1. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.

2. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

3. Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar

tese, não obstante opostos embargos de declaração.

Redação anterior

Diz-se prequestionada a matéria quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito. Incumbe à parte interessada interpor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.

N. 303 — FAZENDA PÚBLICA. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da CF/1988, decisão contrária à Fazenda Pública, salvo:

Redação anterior

Está sujeita ao duplo grau de jurisdição, mesmo na vigência da Constituição Federal de 1988, decisão contrária à Fazenda Pública.

a) quando a condenação não ultrapassar o valor correspondente a 60 (sessenta) salários mínimos;

b) quando a decisão estiver em consonância com decisão plenária do Supremo Tribunal Federal ou com enunciados de Súmula ou Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho.

N. 327 — COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DE APOSENTADORIA. DIFERENÇA. PRESCRIÇÃO PARCIAL — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Tratando-se de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão-somente, as parcelas anteriores ao qüinqüênio.

Redação anterior

Em se tratando de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição aplicável é a parcial, não atingindo o direito de ação, mas, tão-somente, as parcelas anteriores ao biênio.

N. 337 — COMPROVAÇÃO DE DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. RECURSOS DE REVISTA E DE EMBARGOS — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente:

I — Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foi publicado;

e II — Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, demonstrando o

conflito de teses que justifique o conhecimento do recurso, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

Redação anterior

Para comprovação da divergência justificadora do recurso, é necessário que o recorrente:

I — Junte certidão ou cópia autenticada do acórdão paradigma ou cite a fonte oficial ou repositório autorizado em que foi publicado; e

II — Transcreva, nas razões recursais, as ementas e/ou trechos dos acórdãos trazidos à configuração do dissídio, mencionando as teses que identifiquem os casos confrontados, ainda que os acórdãos já se encontrem nos autos ou venham a ser juntados com o recurso.

N. 338 — JORNADA. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

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 freqüência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

Redação anterior

A omissão injustificada por parte da empresa de cumprir determinação judicial de apresentação dos registros de horário (CLT, art. 74 § 2º) importa em presunção de veracidade da jornada de trabalho alegada na inicial, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

N. 340 — COMISSIONISTA. HORAS EXTRAS — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

Redação anterior

O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo 50% (cinqüenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor das comissões a elas referentes.

N. 353 — EMBARGOS. AGRAVO. CABIMENTO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

Não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais de decisão de Turma proferida em agravo, salvo para reexame dos pressupostos extrínsecos do recurso a que se denegou seguimento no Tribunal Superior do Trabalho.

Redação anterior

"Não cabem embargos para a Seção de Dissídios Individuais contra decisão de Turma proferida em agravo de instrumento e em agravo regimental, salvo para reexame dos pressupostos extrínsecos dos agravos ou da revista respectiva".

N. 362 — FGTS. PRESCRIÇÃO — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o nãorecolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho.

Redação anterior

"Extinto o contrato de trabalho, é de dois anos o prazo prescricional para reclamar em Juízo o não-recolhimento da contribuição do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço."

N. 363 — CONTRATO NULO. EFEITOS — NOVA REDAÇÃO

Redação atual

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Redação anterior

"A contratação de servidor público, após a Constituição de 1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no seu art. 37, II, e § 2º, somente conferindo-lhe direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o salário-mínimo/hora."

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO — TRIBUNAL PLENO

1 — **PRECATÓRIO — CRÉDITO TRABALHISTA. PEQUENO VALOR — EMENDA CONSTITUCIONAL N. 37/2002 — (DJ 09.12.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST).**

Há dispensa da expedição de precatório, na forma do art. 100, § 3º, da CF/1988, quando a execução contra a Fazenda Pública não exceder os valores definidos, provisoriamente, pela Emenda Constitucional n. 37/2002, como obrigações de pequeno valor, inexistindo ilegalidade, sob esse prisma, na determinação de seqüestro da quantia devida pelo ente público.

2 — **PRECATÓRIO — REVISÃO DE CÁLCULOS — LIMITES DA COMPETÊNCIA DO PRESIDENTE DO TRT — (DJ 09.12.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST).**

O pedido de revisão dos cálculos, em fase de precatório, previsto no art. 1º-E da Lei n. 9.494/1997, apenas poderá ser acolhido desde que: a) o requerente aponte e especifique claramente quais são as incorreções existentes nos cálculos, discriminando o montante que seria correto, pois do contrário a incorreção torna-se abstrata; b) o defeito nos cálculos esteja ligado à incorreção material ou à utilização de critério em descompasso com a lei ou com o título executivo judicial; e c) o critério legal aplicável ao débito não tenha sido objeto de debate nem na fase de conhecimento, nem na fase de execução**.**

3 — **PRECATÓRIO — SEQÜESTRO — EMENDA CONSTITUCIONAL N. 30/2000 — PRETERIÇÃO — ADIN 1662-8 — ART. 100, § 2º, DA CF/1988 — (DJ 09.12.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST).**

O seqüestro de verbas públicas para satisfação de precatórios trabalhistas só é admitido na hipótese de preterição do direito de precedência do credor, a ela não se equiparando as situações de não inclusão da despesa no orçamento ou de não-pagamento do precatório até o final do exercício, quando incluído no orçamento.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 04, DE 8 DE JUNHO DE 1993 (DJ 14.06.93) — REVOGADA PELA RESOLUÇÃO N. 116/2003 (DJ 26.3.03)

UNIFORMIZA O PROCEDIMENTO NOS DISSÍDIOS COLETIVOS DE NATUREZA ECONÔMICA NO ÂMBITO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Tribunal Superior do Trabalho, em sua composição Plena, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Ministro Orlando Teixeira da Costa, considerando o disposto no art. 114, § 2º, da Constituição da República e no art. 616, parágrafos, e na Seção I do Capítulo IV do Título X da Consolidação das Leis do Trabalho e demais disposições pertinentes, edita esta Instrução para definir a sua interpretação quanto ao procedimento a ser adotado nos processos de dissídio coletivo de natureza econômica no âmbito da Justiça do Trabalho.

I — Frustrada, total ou parcialmente, a autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

II — Na impossibilidade real de encerramento da negociação coletiva em curso antes do termo final a que se refere o art. 616, § 3º, da CLT, a entidade interessada poderá formular protesto judicial em petição escrita dirigida ao Presidente do Tribunal do Trabalho, a fim de preservar a data-base da categoria.

III — Deferida a medida prevista no item anterior, a representação coletiva será ajuizada no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da intimação, sob pena de perda da eficácia do protesto.

IV — Têm legitimidade para o ajuizamento do dissídio coletivo as entidades sindicais e os empregadores; estes, quando não haja entidade sindical representativa ou os interesses em conflito sejam particularizados.

V — Ocorrendo a paralisação do trabalho, pela greve, sem ajuizamento do correspondente dissídio coletivo, o Ministério Público do Trabalho poderá instaurar a instância judicial, quando a defesa da ordem jurídica ou interesse público assim o exigir.

VI — A representação para instauração da instância judicial coletiva formulada pelos interessados será apresentada em tantas vias quantas forem as entidades suscitadas mais uma e deverá conter;

a) a designação e qualificação da(s) entidade(s) suscitante(s) e suscitada(s), sindical ou empregadora(s);

b) a indicação da delimitação territorial de representação das entidades sindicais, bem assim das categorias profissionais e econômicas envolvidas no dissídio coletivo e, ainda, do *quorum* estatutário para deliberação da assembléia;

c) exposição das causas motivadoras do conflito coletivo e/ou da greve, se houver, e indicação das pretensões coletivas, aprovadas em assembléia da categoria profissional, quando for parte entidade sindical de trabalhadores de primeiro grau, ou pelo conselho de representantes, quando for suscitante entidade sindical de segundo grau ou de grau superior;

d) a comprovação da tentativa de negociação ou das negociações realizadas e indicação das causas que impossibilitaram o êxito da composição direta do conflito coletivo;

e) a apresentação em forma clausulada de cada um dos pedidos, acompanhados de uma síntese dos fundamentos a justificá-los;

f) data e assinatura do representante.

VII — A representação deverá estar acompanhada dos seguintes documentos:

a) correspondência, registros e atas alusivas à negociação coletiva tentada ou realizada diretamente ou mediante a intermediação do órgão competente do Ministério do Trabalho, na forma do item I;

b) cópia autenticada da sentença normativa anterior, do instrumento normativo do acordo ou convenção coletiva, ou, ainda, do laudo arbitral, acaso existente;

c) cópia autenticada da ata da assembléia da categoria que aprovou as reivindicações e concedeu poderes para a negociação coletiva e para o acordo judicial, ou, ainda, de aprovação das cláusulas e condições acordadas, observado o *quorum* legal;

d) cópia autenticada do livro ou das listas de presença dos associados participantes da assembléia deliberativa, ou outros documentos hábeis à comprovação de sua representatividade.

VIII — Protocolizada e autuada a representação, com os documentos que a acompanham, os autos serão conclusos ao Presidente do Tribunal, ou ao Magistrado competente, na forma do Regimento Interno, que verificará a observância dos requisitos indicados. Verificado que a representação não reúne os requisitos exigidos ou que apresenta defeitos ou irregularidades capazes de dificultar a sua apreciação, ou ainda, se estiver desacompanhada dos documentos aludidos nesta Instrução, será determinado que o(s) suscitante(s) a emende(m) ou complete(m) no prazo máximo de dez dias.

IX — Não cumprida a diligência determinada, na forma do item anterior, o processo será extinto mediante o indeferimento da representação.

X — Estando conforme a representação, será designada audiência de conciliação e instrução a ser realizada no menor prazo possível, cientificadas as partes.

A audiência será presidida pelo Presidente da Corte, ou, por sua delegação, pelo Vice-Presidente, ou por Magistrado Togado integrante da Seção de Dissídios Coletivos, como dispuser o Regimento Interno.

XI — À audiência designada o suscitado deduzirá sua defesa, acompanhada de proposta de conciliação amigável da lide, fundamentada nas circunstâncias fáticas e jurídicas que recomendariam sua adoção, destacando, em relação às cláusulas que importem em elevações salariais, as condições financeiras da(s) empresa(s), bem assim a situação econômica do respectivo setor de atividades.

XII — Não tendo sido possível a conciliação o Juiz Instrutor apresentará a solução que lhe pareça adequada para resolver o dissídio. Persistindo a ausência de composição amigável do conflito, serão determinadas as diligências necessárias à instrução do feito.

XIII — Alcançada a conciliação ou encerrada a instrução, o processo será distribuído mediante sorteio.

XIV — O Ministério Público do Trabalho poderá emitir o seu parecer oralmente, na hipótese de conciliação ou após o encerramento da instrução, o qual será reduzido a termo, ou na sessão de julgamento do dissídio, transcrito em síntese na certidão, pela Secretaria, ou, ainda, por escrito, no prazo de oito dias, mediante remessa dos autos pelo relator.

XV — Os trabalhos da audiência de conciliação e instrução serão registrados em ata.

XVI — O relator terá o prazo máximo de dez dias para examinar e restituir os autos para conclusão ao revisor e este o prazo máximo de cinco dias para revisão, devendo ser, imediatamente, submetido a julgamento o dissídio, em sessão ordinária ou extraordinária do órgão competente. Nos casos de urgência relator e revisor examinarão os autos com a necessária presteza, de modo a possibilitar o julgamento imediato do dissídio.

XVII — A apreciação do dissídio far-se-á cláusula a cláusula, podendo o órgão julgador, antes da proclamação final do julgamento, na mesma assentada, e tendo em vista o total dos pedidos examinados, rever a solução proposta, de modo que a sentença normativa traduza, no seu conjunto, justa composição do conflito de interesses das partes e guarde adequação com o interesse da coletividade.

XVIII — Noticiando os autos a paralisação do trabalho em decorrência de greve em serviços ou atividades essenciais, o Presidente do Tribunal poderá expedir ato dispondo sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

XIX — O Colegiado competente, apreciando a matéria, pronunciar-se-á sobre a qualificação jurídica da greve e suas conseqüências.

XX — Verificando o órgão julgador originário que a representação não reúne os requisitos intrínsecos e/ou extrínsecos previstos nesta Instrução, suspenderá o julgamento do dissídio assinando prazo aos interessados para que supram a deficiência, sob pena da extinção do processo sem julgamento do mérito.

XXI — A decisão que conceder aumento salarial explicitará, se pertinentes, as compensações a serem observadas, ressalvadas as situações decorrentes de término de aprendizagem, promoção por merecimento e antigüidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

XXII — A sentença normativa poderá determinar que as diferenças salariais resultantes do decidido sejam devidas a contar da data do ajuizamento do dissídio coletivo, quando proposto após a data-base ou originário, a fim de se evitarem distorções decorrentes do período de tramitação do processo.

XXIII — Para garantir os efeitos da sentença coletiva e desde que o empregador não possua quadro de pessoal organizado em carreira, poderá ser fixado salário normativo para a categoria profissional, ou parte dela, hipótese em que na sua vigência, o empregado admitido para função de outro dispensado sem justa causa, terá garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

XXIV — Na hipótese de empregado admitido após a data-base, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base, o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, e com preservação da hierarquia salarial.

XXV — Quando a instauração da instância ocorrer no prazo previsto no § 3º do art. 616 da CLT, ou os interessados tiverem preservado a data-base na forma do item II desta Instrução, o reajustamento salarial e as diferenças dele decorrentes serão devidos a partir do termo final de vigência da convenção ou acordo coletivo, ou da sentença normativa anterior.

XXVI — Peticionada a homologação de acordo em processo de dissídio coletivo, antes ou após o julgamento, a apresentação de recurso ou a publicação do acórdão, o pedido será imediatamente submetido à apreciação do Colegiado Normativo originário ou recursal se a este já tiverem sido remetidos os autos.

XXVII — Concluído o julgamento do dissídio, e proclamada a decisão normativa, o relator ou o redator designado terá o prazo máximo de dez dias para lavrar o respectivo acórdão, que será imediatamente publicado.

XXVII — A ocorrência de férias, licença ou impedimento do relator ou do revisor não prejudicará a celeridade da prestação jurisdicional normativa, devendo o Presidente da Corte adotar de imediato as providências cabíveis.

XXIX — Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, revogada a Instrução n. 01, de 15 de outubro de 1982.

Sala de Sessões, 08 de junho de 1993.

Ministro *Orlando Teixeira da Costa*, Presidente do Tribunal.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 03

INTERPRETA O ART. 8º DA LEI N. 8.542, DE 23.12.92 (DOU 24.12.92), QUE TRATA DO DEPÓSITO PARA RECURSO NAS AÇÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Tribunal Superior do Trabalho, em sua composição Plena, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Ministro Orlando Teixeira da Costa, considerando o advento da Lei n. 8.542/92, que em seu art. 8º, deu nova redação ao art. 40 da Lei n. 8.177/91, que altera o contido nos parágrafos do art. 899 da CLT, baixa esta Instrução para definir a sua interpretação quanto ao depósito recursal a ser feito nos recursos interpostos perante a Justiça do Trabalho.

I — Os depósitos de que trata o art. 40 e seus parágrafos, da Lei n. 8.177/91, com a redação dada pelo art. 8º da Lei n. 8.542/92, não tem natureza jurídica de taxa de recurso, mas de garantia do juízo recursal, que pressupõe decisão condenatória ou executória de obrigação de pagamento em pecúnia, com valor líquido ou arbitrado.

II — No processo de conhecimento dos dissídios individuais o valor do depósito é limitado a Cr$ 20.000.000,00 (vinte milhões de cruzeiros) ou novo valor corrigido, para o recurso ordinário, e a Cr$ 40.000.000,00 (quarenta milhões de cruzeiros) ou novo valor corrigido, para cada um dos recursos subseqüentes, isto é, de revista, de embargos (ditos impropriamente infringentes) e extraordinário, para o Supremo Tribunal Federal, observando-se o seguinte:

a) depositado o valor total da condenação, nenhum depósito será exigido nos recursos das decisões posteriores, salvo se o valor da condenação vier a ser ampliado;

b) se o valor constante do primeiro depósito, efetuado no limite legal, é inferior ao da condenação, será devida complementação de depósito em recurso posterior, observado o valor nominal remanescente da condenação e/ou os limites legais para cada novo recurso;

c) havendo acréscimo ou redução da condenação em grau recursal, o juízo prolator da decisão arbitrará novo valor à condenação, quer para a exigibilidade de depósito ou complementação do já depositado, para o caso de recurso subseqüente, quer para liberação do valor excedente decorrente da redução da condenação;

d) nos dissídios individuais singulares o depósito será efetivado pelo recorrente, mediante a utilização das guias correspondentes, na conta do empregado no FGTS — Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em conformidade com os parágrafos 4º e 5º, do art. 899 da CLT, ou fora dela, desde, que feito na sede do Juízo e permaneça à disposição deste mediante guia de depósito judicial extraída pela Secretaria Judiciária;

e) nas reclamatórias plurimas e nas em que houver substituição processual, será arbitrado o valor total da condenação, para o atendimento da exigência legal do depósito recursal em conformidade com as alíneas anteriores, mediante guia de depósito judicial extraída pela Secretaria Judiciária do órgão em que se encontra o processo;

f) com o trânsito em julgado da decisão condenatória, os valores que tenham sido depositados e seus acréscimos serão considerados na execução;

g) com o trânsito em julgado da decisão que absolveu o demandado da condenação, ser-lhe-á autorizado o levantamento do valor depositado e seus acréscimos.

III — julgada procedente ação rescisória e imposta condenação em pecúnia, será exigido um único depósito recursal, até o limite máximo de Cr$ 40.000.000,00 (quarenta milhões de cruzeiros) ou novo valor corrigido, dispensado novo depósito para os recursos subseqüentes, observando-se o seguinte:

a) o depósito será efetivado pela parte recorrente vencida, mediante guia de depósito judicial expedida pela Secretaria Judiciária, à disposição do Juízo da causa;

b) com o trânsito em julgado da decisão, se condenatória, o valor depositado e seus acréscimos serão considerados na execução; se absolutória, será liberado o levantamento do valor do depositado e seus acréscimos.

IV — A exigência de depósito no processo de execução observará o seguinte:

a) a inserção da vírgula entre as expressões

"... aos embargos" e "à execução..." é atribuída a erro de redação, devendo ser considerada a locução "embargos à execução";

b) dada a natureza jurídica dos embargos à execução, não será exigido depósito para a sua oposição quando estiver suficientemente garantida a execução por depósito recursal já existente nos autos, efetivado no processo de conhecimento, que permaneceu vinculado à execução, e/ou pela nomeação ou apreensão judicial de bens do devedor, observada a ordem preferencial estabelecida em lei;

c) garantida integralmente a execução nos embargos, só haverá exigência de depósito em qualquer recurso subseqüente do devedor se tiver havido elevação do valor do débito, hipótese em que o depósito recursal corresponderá ao valor do acréscimo, sem qualquer limite;

d) o depósito previsto no item anterior será efetivado pelo executado recorrente, mediante guia de depósito judicial expedida pela Secretaria Judiciária, à disposição do Juízo da execução;

e) com o trânsito em julgado da decisão que liquidar a sentença condenatória, serão liberados em favor do exeqüente os valores disponíveis, no limite da quantia exeqüenda, prosseguindo, se for o caso, a execução por crédito remanescente, e autorizando-se o levantamento, pelo executado, dos valores que acaso sobejarem.

V — Nos termos da redação do parágrafo 3º do art. 40, não é exigido depósito para recurso ordinário interposto em dissídio coletivo, eis que a regra aludida atribui apenas valor ao recurso, com efeitos limitados, portanto, ao cálculo das custas processuais.

VI — Os valores alusivos aos limites de depósito recursal serão reajustados bimestralmente pela variação acumulada do INPC do IBGE dos dois meses imediatamente anteriores e serão calculados e publicados no DJU por ato do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, tornando-se obrigatória a sua observância a partir do quinto dia seguinte ao da publicação.

VII — Toda decisão condenatória ilíquida deverá conter o arbitramento do valor da condenação. O acréscimo de condenação em grau recursal, quando ilíquido, deverá ser arbitrado também para fins de depósito.

VIII — O depósito judicial, realizado na conta do empregado no FGTS ou em estabelecimento bancário oficial, mediante guia à disposição do Juízo, será da responsabilidade da parte quanto à exatidão dos valores depositados e deverá ser comprovado, nos autos, pelo recorrente no prazo do recurso a que se refere, independentemente da sua antecipada interposição, observado o limite do valor vigente na data da efetivação do depósito, bem como o contido no item VI.

IX — É exigido depósito recursal para o recurso adesivo, observado os mesmos critérios e procedimentos do recurso principal previsto nesta Instrução Normativa.

X — Não é exigido depósito recursal, em qualquer fase do processo ou grau de jurisdição, dos entes de direito público externo e das pessoas de direito público contempladas no Decreto-Lei n. 779, de 21.08.69, bem assim da massa falida, da herança jacente e da parte que, comprovando insuficiência de recursos, receber assistência judiciária integral e gratuita do Estado (art. 5º, LXXIV — CF).

XI — Não se exigirá a efetivação de depósito em qualquer fase ou grau recursal do processo, fora das hipóteses previstas nesta Instrução Normativa.

XII — Os processos em curso no período intercorrente entre 24 de dezembro de 1992 e 15 de março de 1993, data da vigência desta Instrução Normativa, serão a ela adequados quanto ao depósito para recurso, por iniciativa do Juiz ou órgão Julgador competente, que determinará, quando for o caso, a intimação da parte para que regularize o depósito no prazo de oito dias.

XIII — Havendo acordo para extinção do processo, as partes disporão sobre o valor depositado. Na ausência de expressa estipulação dos interessados, o valor disponível será liberado em favor da parte depositante.

XIV — Esta Instrução Normativa entrará em vigor no dia 15 de março de 1993 e será reexaminada, no que couber, para guardar conformidade com o que vier a ser decidido pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade — 836-6-DF, ficando revogada a Instrução Normativa n. 02, de 30 de abril de 1991, deste Tribunal.

Sessão do Tribunal Pleno de 05 de março de 1993.

Orlando Teixeira da Costa, Presidente do TST

ÍNDICE ANALÍTICO REMISSIVO DOS PRECEDENTES NORMATIVOS DA SDC — TST

A

ABONO PECUNIÁRIO

Empregado estudante. Cancelado. Res. n. 86/998 DJ 15.10.1998 2

ACIDENTE DO TRABALHO

Garantia no emprego. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 30

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Empregado rural. Perícia técnica. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 57

Piso salarial. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 3

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Percentual. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 101

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Concessão. Quinquênios, triênios e anuênios. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 ... 38

AJUDA DE CUSTO

Por quilometragem rodada. Danos materiais no veículo. Ressarcimento. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 4

ANALFABETO

Salário. Pagamento 58

APOSENTADORIA

Bonificação. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 11

Voluntária. Garantia de emprego 85

ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Vigia. Ação penal 102

ASSISTÊNCIA SINDICAL

Rescisão contratual. Tempo de serviço inferior a 1 ano. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 7

ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

Rescisão contratual 8

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Fornecimento. Profissionais do sindicato dos trabalhadores. Validade 81

ATIVIDADE INSALUBRE

Empregado rural. Fornecimento de leite 106

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Concessão. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 9

AUXÍLIO-DOENÇA

Complementação. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 17

Dedução. Férias. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 21

Empregado rural. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 94

Estabilidade. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 26

AVISO PRÉVIO

Dispensa. Novo emprego. Pagamento dos dias não trabalhados 24

Redução da jornada. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 96

Sessenta dias. Dispensa sem justa causa. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 .. 76

B

BONIFICAÇÃO

Aposentadoria. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 11

C

CAIXA

Jornada de trabalho. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 12

CHEQUE

Desconto no salário. Cheques não compensados 14

CIPA

Eleição de seus membros. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 25

Suplentes. Garantia de emprego. Cancelado. Res. 81/1998 DJ 20.08.1998 51

COBRANÇA DE TÍTULOS

Comissão. Vendedor 15

Inadimplemento do cliente 61

COMISSÕES

Anotação. CTPS 5
Estorno 97
Repouso semanal. Cálculo. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 40
Sobre cobrança. Vendedor 15

COMPETÊNCIA

Banco do Brasil como parte em dissídio coletivo. Incompetência. TRT. Nova redação — Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 10
Criação de feriados. Incompetência. TST. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 23
Greve. Competência dos Tribunais para declará-la abusiva 29

CONSTITUCIONALIDADE

Decretos-leis ns. 2.012/1983, 2.024/1983 e 2.045/1983 56

CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA

Mão-de-obra locada. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 35

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Cópia do contrato para sindicato. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 18
Readmissão. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 75

CONTRATO DE TRABALHO

Jornalista 55

CONTRATO ESCRITO

Empregado rural. Via do empregado 20

CONTRATO POR PRODUÇÃO

Remuneração. Diária. Salário normativo 67

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL E ASSISTENCIAL

Contribuições sindicais. Inobservância de preceitos constitucionais - Redação dada pela Res. n. 82/1998 — DJ 20.08.1998 119
Relação nominal de empregados 41

CRECHE

Creche. Crianças em idade de amamentação 22

CTPS

Anotação. Função efetivamente exercida 105
Anotações de comissões 5
Retenção. Indenização 98

CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

Hora extra 19

D

DANOS MATERIAIS

No veículo. Ajuda de custo por quilometragem rodada. Ressarcimento. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 4

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Multa por atraso. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 36

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Readmissão. Preferência. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 39

DESCONTO SALARIAL

Autorização. Limite. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 88
Cheques não compensados 14
Desconto-moradia. Necessidade do "habite-se" 109
Quebra de material 118

DESCONTO ASSISTENCIAL

Oposição do empregado. Cancelado. Res. n. 82/1998 DJ 20.08.1998 74

DIRIGENTE SINDICAL

Acesso à empresa 91
Freqüência livre 83

DISPENSA DE EMPREGADO

Aviso prévio de 60 dias. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 76
Dissídio coletivo. Garantia de salários e consectários. Demissão sem justa causa 82
Informação por escrito 47

DISSÍDIO COLETIVO

Banco do Brasil como parte em dissídio coletivo. Incompetência. TRT. Nova redação — Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 10
Fundamentação de cláusulas. Necessidade 37
Garantia de salários e consectários. Demissão sem justa causa 82

E

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Aposentadoria voluntária 85
Auxílio-doença. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 26
CIPA. Suplentes. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 51
Empregado acidentado. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 30
Empregado transferido 77

Gestante. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 49
Representantes dos trabalhadores 86
Retorno de férias. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 27
Serviço militar 80

ESTUDANTE

Abono pecuniário. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 2
Jornada de trabalho 32
Licença. Dias de prova 70

F

FALTAS AO SERVIÇO

Abono de falta para levar filho ao médico 95
Atestados médicos e odontológicos. Fornecimento. Profissionais do sindicato dos trabalhadores. Validade 81

FERIADO

Criação. Incompetência. TST. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 23

FÉRIAS

Cancelamento ou adiantamento 116
Dedução. Auxílio-doença. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 21
Estabilidade. Retorno de férias. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 27
Início do período de gozo 100
Proporcionais. Desligamento. Iniciativa do empregado. Tempo de serviço inferior a 1 ano. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 .. 28

G

GARANTIA DE EMPREGO

Aposentadoria voluntária 85
Auxílio-doença. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 26
CIPA. Suplentes. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 51
Empregado acidentado. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 30
Empregado transferido 77
Gestante. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 49
Representantes dos trabalhadores 86
Retorno de férias. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 27
Serviço militar 80

GARRAFAS "BICADAS"

Devolução e extravio de engradados 66

GESTANTE

Garantia de emprego. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 49

GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Gratificação de 10%. Cálculo 103

GREVE

Competência dos Tribunais para declará-la abusiva 29

H

HABITAÇÃO

Empregado rural. Conservação das casas ... 62
Empregado rural. Moradia 34

HORA EXTRA

Adicional. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 43
Cursos e reuniões obrigatórios. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 19

HORÁRIO NOTURNO

Trabalho após 22 horas. Transporte. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 44

I

INDENIZAÇÃO

Retenção da CTPS 98

J

JORNADA DE TRABALHO

Caixa. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 12
Estudante 32
Redução. Aviso prévio. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 96
Transporte. Contagem do tempo. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 114

JORNALISTA

Contrato de trabalho 55
Seguro de vida 112

L

LICENÇA-PRÊMIO

Concessão. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 33

M

MORADIA

Empregado rural. Conservação das casas ... 62
Empregado rural. Moradia 34

MOTORISTA E AJUDANTE

Reembolso de despesas. Alimentação e pernoite 89

MULTA

Atraso no pagamento de salário 72

Atraso. 13º salário. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 36

Obrigação de fazer 73

Verbas rescisórias. Atraso. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 46

P

PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

Creche. Crianças em idade de amamentação 22

Salário. Art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT 6

PIS

Recebimento. Salário do dia 52

PISO SALARIAL

Adicional de insalubridade. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 3

PROFESSOR

Horário vago (janelas) 31

Redução salarial. Diminuição de carga horária 78

Q

QUADRO DE AVISOS

Sindicato 104

QUADRO DE CARREIRA

Comissão para disciplinar quadro de carreira da empresa. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 16

R

READMISSÃO

Contrato de experiência. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 75

Preferência. Demissão sem justa causa. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 39

REAJUSTAMENTO SALARIAL

Trimestralidade. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 45

RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

Contribuição sindical e assistencial 41

Envio ao sindicato 111

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Trabalhador temporário 79

Comissionista. Cálculo. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 40

Ingresso com atraso 92

Trabalho em domingos e feriados. Pagamento dos salários 87

RESCISÃO CONTRATUAL

Assistência sindical. Tempo de serviço inferior a 1 ano. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 7

Atestados de afastamento e salários 8

Férias proporcionais. Iniciativa do empregado. Tempo de serviço inferior a 1 ano. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 28

RURÍCOLA

Ver Trabalhador Rural

S

SALÁRIO

Comprovante de pagamento 93

Desconto. Cheques não compensados 14

Dissídio coletivo. Garantia de salários e consectários. Demissão sem justa causa 82

Empregado rural. Pagamento 65

Multa. Atraso 72

Nova função. Art. 460 da CLT. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 99

Pagamento ao analfabeto 58

Pagamento com cheque 117

Período de amamentação. Art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT 6

Professor. Redução salarial. Diminuição de carga horária 78

Trabalho em domingos e feriados. Pagamento dos salários. Repouso remunerado 87

Trimestral. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 1

SEGURO DE VIDA

Assalto 84

Jornalista 112

SEGURO OBRIGATÓRIO

Acidente ou morte. Transporte de valores. Vigia ou vigilante 42

SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ao alistando 80

SINDICALIZAÇÃO

Local na empresa. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 13

SINDICATO

Atestados médicos e odontológicos. Fornecimento. Validade 81
Contribuição sindical e assistencial. Relação nominal de empregados 41
Cópia. Contrato de experiência. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 18
Quadro de avisos 104
Relação de empregados 111

T

TRABALHADOR RURAL

Abrigo no local de trabalho 108
Aferição das balanças 59
Atividade insalubre. Fornecimento de leite ... 106
Caixa de medicamentos 107
Chefe de família. Faltas ao serviço. Compras 68
Concessão de terra 48
Conservação das casas 62
Contrato escrito. Via do empregado 20
Defensivos agrícolas 50
Ferramentas. Fornecimento pelo empregador 110
Ficha de controle da produção 63
Horário e local de condução 64
Insalubridade. Perícia técnica. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 57
Latão de café 60
Moradia 34
Pagamento de dia não trabalhado. Chuva ou de outro motivo alheio à sua vontade 69
Pagamento de salário 65
Rescisão do contrato de trabalho do chefe de família 53
Salário-doença. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 94
Transporte. Condições de segurança 71

TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Trabalhador temporário. Descanso semanal 79

TRABALHO NOTURNO

Adicional de 60%. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 90

TRANSFERÊNCIA

Empregado transferido. Garantia de emprego 77

TRANSPORTE

Acidentados, doentes e parturientes 113
Contagem do tempo. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 114
Empregado rural. Condições de segurança .. 71
Trabalho após 22 horas. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 44
Transporte para audiência. Cancelado. Res. n. 86/1998 DJ 15.10.1998 54

U

UNIFORMES

Fornecimento gratuito 115

V

VENDEDOR

Comissão sobre cobrança 15

VERBAS RESCISÓRIAS

Atraso. Multa. Cancelado. Res. n. 81/1998 DJ 20.08.1998 46

VIGIA

Assistência jurídica. Ação penal 102
Seguro obrigatório. Acidente ou morte. Transporte de valores 42

VIGILANTE

Seguro obrigatório. Acidente ou morte. Transporte de valores 42

PRECEDENTES NORMATIVOS DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS (SDC) DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

(Excluídos os precedentes nos termos do Processo TST-MA n. 455.213/1998-9 e os que foram cancelados pela Resolução n. 86 de 8.10.98)

005 — ANOTAÇÃO DE COMISSÕES (POSITIVO)

O empregador é obrigado a anotar, na CTPS, o percentual das comissões a que faz jus o empregado. (Ex-PN 05).

006 — GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO (POSITIVO)

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT. (Ex-PN 06)

008 — ATESTADOS DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS (POSITIVO)

O empregador é obrigado a fornecer atestados de afastamento e salários ao empregado demitido. (Ex-PN 08)

010 — BANCO DO BRASIL COMO PARTE EM DISSÍDIO COLETIVO (POSITIVO)

O Banco do Brasil não é parte legítima em dissídio coletivo de bancários ajuizado perante os TRTs. (Ex-PN 11)

014 — DESCONTO NO SALÁRIO (POSITIVO)

Proíbe-se o desconto no salário do empregado dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir as resoluções da empresa. (Ex-PN 15)

015 — COMISSÃO SOBRE COBRANÇA (POSITIVO)

Se não obrigado por contrato a efetuar cobranças, o vendedor receberá comissões por esse serviço, respeitadas as taxas em vigor para os demais cobradores. (Ex-PN 16)

020 — EMPREGADO RURAL — CONTRATO ESCRITO (POSITIVO)

Sendo celebrado contrato por tarefa, parceria ou meação, por escrito, obriga-se o empregador a fornecer uma via deste ao empregado, devidamente datada e assinada pelas partes. (Ex-PN 24)

022 — CRECHE (POSITIVO)

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio com creches. (Ex-PN 22)

024 — DISPENSA DO AVISO PRÉVIO (POSITIVO)

O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados. (Ex-PN 28)

029 — GREVE — COMPETÊNCIA DOS TRIBUNAIS PARA DECLARÁ-LA ABUSIVA (POSITIVO)

Compete aos Tribunais do Trabalho decidir sobre o abuso do direito de greve. (Ex-PN 41)

031 — PROFESSOR ("JANELAS") (POSITIVO)

Os tempos vagos ("janelas") em que o professor ficar à disposição do curso serão remunerados como aula, no limite de 1 (uma) hora diária por unidade. (Ex-PN 45)

032 — JORNADA DO ESTUDANTE (POSITIVO)

Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado-estudante, ressalvadas as hipóteses dos artigos 59 e 61 da CLT. (Ex-PN 48)

034 — EMPREGADO RURAL — MORADIA (POSITIVO)

Ao empregado que residir no local de trabalho fica assegurada a moradia em condições de habitabilidade, conforme exigências da autoridade local. (Ex-PN 51)

037 — DISSÍDIO COLETIVO — FUNDAMENTAÇÃO DE CLÁUSULAS — NECESSIDADE (POSITIVO)

Nos processos de dissídio coletivo só serão julgadas as cláusulas fundamentadas na representação, em caso de ação originária, ou no recurso. (Ex-PN 55)

041 — RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS (POSITIVO)

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das Guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto. (Ex-PN 60)

042 — SEGURO OBRIGATÓRIO (POSITIVO)

Institui-se a obrigação do seguro, por acidente ou morte, para empregados que transportem valores ou exerçam as atividades de vigia ou vigilante. (Ex-PN 63)

047 — DISPENSA DE EMPREGADO (POSITIVO)

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa. (Ex-PN 69)

048 — EMPREGO RURAL — CONCESSÃO DE TERRA (POSITIVO)

O empregado rural terá direito ao uso de área para cultivo, em torno da moradia, observado o seguinte balizamento: A) 0,5 (meio) hectare para trabalhador solteiro, viúvo ou desquitado; B) 1 (um) hectare para trabalhador viúvo ou desquitado, com filho de idade superior a 15 (quinze) anos; C) 1,5 (um e meio) hectare para trabalhador casado; D) 2 (dois) hectares para trabalhador casado e com filho de idade superior a 15 (quinze) anos. Quando o empregado rural for despedido sem justa causa, antes de colher sua própria cultura, será indenizado pelo empregador no valor equivalente às despesas que efetuou. (Ex-PN 75)

050 — EMPREGADO RURAL — DEFENSIVOS AGRÍCOLAS (POSITIVO)

O empregador rural é obrigado a possuir o receituário agronômico de defensivos agrícolas e a observar as medidas de prevenção nele contidas. (Ex-PN 76)

052 — RECEBIMENTO DO PIS (POSITIVO)

Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia em que tiver de se afastar para recebimento do PIS. (Ex-PN 78)

053 — EMPREGADO RURAL — RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO CHEFE DE FAMÍLIA (POSITIVO)

A rescisão do contrato de trabalho rural, sem justa causa, do chefe da unidade familiar, é extensiva à esposa, às filhas solteiras e aos filhos até 20 (vinte) anos de idade, que exerçam atividades na propriedade, mediante opção destes. (Ex-PN 80)

055 — JORNALISTA — CONTRATO DE TRABALHO (POSITIVO)

O empregador é obrigado a mencionar no contrato de trabalho o órgão de imprensa no qual o jornalista vai trabalhar. (Ex-PN 82)

056 — CONSTITUCIONALIDADE (POSITIVO)

São constitucionais os Decretos-leis ns. 2.012/83, 2.024/83 e 2.045/83. (Ex-PN 86)

058 — SALÁRIO — PAGAMENTO AO ANALFABETO (POSITIVO)

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de (duas) testemunhas. (Ex-PN 91)

059 — EMPREGADO RURAL — AFERIÇÃO DAS BALANÇAS (POSITIVO)

O instrumento de peso e medida, utilizado pelos empregadores para aferição das tarefas no regime de produção, deverá ser conferido pelo INPM. (Ex-PN 93).

060 — EMPREGADO RURAL — LATÃO DE CAFÉ (POSITIVO)

O latão de café terá capacidade de 60 (sessenta) litros e será padronizado de acordo com as normas do INPM. (Ex-PN 94)

061 — COBRANÇA DE TÍTULOS (POSITIVO)

Salvo disposição contratual, é vedado ao empregador responsabilizar o empregado pelo inadimplemento do cliente, até mesmo quanto a títulos. (Ex-PN 95)

062 — EMPREGADO RURAL — CONSERVAÇÃO DAS CASAS (POSITIVO)

Os empregadores são responsáveis pelos reparos nas residências que cedam aos empregados rurais, desde que os danos não decorram de culpa destes. (Ex-PN 96)

063 — EMPREGADO RURAL — FICHA DE CONTROLE DA PRODUÇÃO (POSITIVO)

Quando da colheita, o café será entregue na lavoura ou no monte fornecendo-se ao trabalhador uma ficha com o valor da respectiva produção. (Ex-PN 97)

064 — EMPREGADO RURAL — HORÁRIO E LOCAL DE CONDUÇÃO (POSITIVO)

Fornecendo o empregador condução para o trabalho, informará ele aos empregados, previamente, os locais e horários do transporte. (Ex-PN 98)

065 — EMPREGADO RURAL — PAGAMENTO DE SALÁRIO (POSITIVO)

O pagamento do salário será efetuado em moeda corrente e no horário de serviço, para isso é permitido o seu prolongamento até duas horas após o término da jornada de trabalho. (Ex-PN 99)

066 — GARRAFAS "BICADAS" (POSITIVO)

Constituem ônus do empregador aceitar a devolução de garrafas "bicadas" e o extravio de engradados, salvo se não cumpridas as disposições contratuais pelo empregado. (Ex-PN 100)

067 — REMUNERAÇÃO POR PRODUÇÃO (POSITIVO)

Quando o serviço for contratado por produção, a remuneração não poderá ser inferior à diária correspondente ao salário normativo. (Ex-PN 107)

068 — EMPREGADO RURAL — FALTAS AO SERVIÇO — COMPRAS (POSITIVO)

Autoriza-se o chefe de família, se empregado rural, a faltar ao serviço um dia por mês ou meio dia por quinzena, para efetuar compras, sem remuneração ou mediante compensação de horário, mas sem prejuízo do repouso remunerado, desde que não tenha falta injustificada durante o mês. (Ex-PN 108)

069 — EMPREGADO RURAL — PAGAMENTO DE DIA NÃO TRABALHADO (POSITIVO)

O empregado rural fará jus ao salário do dia, quando comparecer ao local de prestação de serviço ou ponto de embarque, se fornecida condução pelo empregador, e não puder trabalhar em conseqüência de chuva ou de outro motivo alheio à sua vontade. (Ex-PN 109)

070 — LICENÇA PARA ESTUDANTE (POSITIVO)

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado-estudante, desde que avisado o patrão com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e mediante comprovação. (Ex-PN 70)

071 — EMPREGADO RURAL — TRANSPORTE — CONDIÇÕES DE SEGURANÇA (POSITIVO)

Quando fornecidos pelo empregador, os veículos destinados a transportar trabalhadores rurais deverão satisfazer as condições de segurança e comodidade, sendo proibido o carregamento de ferramentas soltas junto às pessoas conduzidas. (Ex-PN 112)

072 — MULTA — ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO (POSITIVO)

Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subseqüente. (Ex-PN 115)

073 — MULTA — OBRIGAÇÃO DE FAZER (POSITIVO)

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário básico, em favor do empregado prejudicado. (Ex-PN 73)

077 — EMPREGADO TRANSFERIDO — GARANTIA DE EMPREGO (POSITIVO)

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência. (Ex-PN 118)

078 — PROFESSOR — REDUÇÃO SALARIAL NÃO CONFIGURADA (NEGATIVO)

Não configura redução salarial ilegal a diminuição de carga horária motivada por inevitável supressão de aulas eventuais ou de turmas. (Ex-PN 119)

079 — TRABALHADOR TEMPORÁRIO — DESCANSO SEMANAL (POSITIVO)

Concede-se ao trabalhador temporário o acréscimo de 1/6 (um sexto) ao seu salário diário, correspondente ao descanso semanal remunerado, por aplicação analógica do art. 3º da Lei n. 605/49. (Ex-PN 120)

080 — SERVIÇO MILITAR — GARANTIA DE EMPREGO AO ALISTANDO (POSITIVO)

Garante-se o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa. (Ex-PN 122)

081 — ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS (POSITIVO)

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado. (Ex-PN 124)

082 — DISSÍDIO COLETIVO — GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS (POSITIVO)

Defere-se a garantia de salários e consectários ao empregado despedido sem justa causa desde a data do julgamento do dissídio coletivo até 90 (noventa) dias após a publicação do acórdão, limitado o período total a 120 (cento e vinte) dias. (Ex-PN 134)

083 — DIRIGENTES SINDICAIS — FREQÜÊNCIA LIVRE (POSITIVO)

Assegura-se a freqüência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas. (Ex-PN 135)

084 — SEGURO DE VIDA — ASSALTO (POSITIVO)

Institui-se a obrigação do seguro de vida, em favor do empregado e seus dependentes previdenciários, para garantir a indenização nos casos de morte ou invalidez permanente, decorrentes de assalto, consumado ou não, desde que o empregado se encontre no exercício das suas funções. (Ex-PN 136)

085 — GARANTIA DE EMPREGO — APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA (POSITIVO)

Defere-se a garantia de emprego, durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 5 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia. (Ex-PN 137)

086 — REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES — ESTABILIDADE NO EMPREGO (POSITIVO)

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543 e seus parágrafos, da CLT. (Ex-PN 138)

087 — TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS — PAGAMENTO DOS SALÁRIOS (POSITIVO)

É devida a remuneração em dobro do trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador. (Ex-PN 140)

088 — DESCONTOS EM FOLHA (POSITIVO)

A empresa poderá descontar da remuneração mensal do empregado as parcelas relativas a empréstimos do convênio MTb/CEF, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico feito pelo sindicato convenente, mensalidades de seguro ou outros, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal. (Ex-PN 141)

089 — REEMBOLSO DE DESPESAS (POSITIVO)

Defere-se o reembolso das despesas de alimentação e pernoite a motorista e ajudante, quando executarem tarefas a mais de 100 (cem) km da empresa. (Ex-PN 142)

091 — ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL À EMPRESA (POSITIVO)

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva. (Ex-PN 144)

092 — GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO — INGRESSO COM ATRASO (POSITIVO)

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana. (Ex-PN 145)

093 — COMPROVANTE DE PAGAMENTO (POSITIVO)

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS. (Ex-PN 153)

094 — EMPREGADO RURAL — SALÁRIO-DOENÇA (POSITIVO)

Assegura-se ao trabalhador rural o direito aos salários dos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento em virtude de doença. Possuindo a empresa serviço médico ou mantendo convênio com terceiros, a este caberá o abono das faltas. (Ex-PN 154)

095 — ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO (POSITIVO)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (Ex-PN 155)

097 — PROIBIÇÃO DE ESTORNO DE COMISSÕES (POSITIVO)

Ressalvada a hipótese prevista no art. 7º da Lei n. 3.207/57, fica vedado às empresas o desconto ou estorno das comissões do empregado, incidentes sobre mercadorias devolvidas pelo cliente, após a efetivação de venda. (Ex-PN 157)

098 — RETENÇÃO DA CTPS — INDENIZAÇÃO (POSITIVO)

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas. (Ex-PN 158)

100 — FÉRIAS — INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO (POSITIVO)

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal. (Ex-PN 161)

102 — ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS VIGIAS (POSITIVO)

A empresa prestará assistência jurídica a seu empregado que no exercício de função de vigia praticar ato que o leve a responder à ação penal. (Ex-PN 163)

103 — GRATIFICAÇÃO DE CAIXA (POSITIVO)

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% (dez por cento) sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais. (Ex-PN 170)

104 — QUADRO DE AVISOS (POSITIVO)

Defere-se a afixação, na empresa, de quadro de avisos do Sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo. (Ex-PN 172)

105 — ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL (POSITIVO)

As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). (Ex-JN 802)

106 — EMPREGADO RURAL — ATIVIDADE INSALUBRE — FORNECIMENTO DE LEITE (POSITIVO)

Os empregadores que se dedicarem à pecuária leiteira fornecerão, diariamente, 1 (um) litro de leite aos trabalhadores que exerçam atividades insalubres. (Ex-JN 803)

107 — EMPREGADO RURAL — CAIXA DE MEDICAMENTOS (POSITIVO)

Nos locais de trabalho no campo serão mantidos pelo empregador medicamentos e materiais de primeiros socorros. (Ex-JN 805)

108 — EMPREGADO RURAL — ABRIGOS NO LOCAL DE TRABALHO (POSITIVO)

Os empregadores rurais ficam obrigados a construir abrigos rústicos, nos locais de trabalho, para proteção de seus empregados. (Ex-JN 807)

109 — DESCONTO — MORADIA (POSITIVO)

Autoriza-se o desconto da moradia fornecida ao empregado somente quando o imóvel tiver o "habite-se" concedido pela autoridade competente. (Ex-JN 809)

110 — EMPREGADO RURAL — FERRAMENTAS — FORNECIMENTO PELO EMPREGADOR (POSITIVO)

Serão fornecidas gratuitamente, pelo empregador, as ferramentas necessárias à execução do trabalho. (Ex-JN 812)

111 — RELAÇÃO DE EMPREGADOS (POSITIVO)

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria. (Ex-JN 816)

112 — JORNALISTA — SEGURO DE VIDA (POSITIVO)

Institui-se a obrigação do seguro de vida em favor de jornalista designado para prestar serviço em área de risco. (Ex-JN 819)

113 — TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES (POSITIVO)

Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em conseqüência deste. (Ex-JN 821)

115 — UNIFORMES (POSITIVO)

Determina-se o fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigido seu uso pelo empregador. (Ex-JN 824)

116 — FÉRIAS — CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO (POSITIVO)

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

117 — PAGAMENTO DO SALÁRIO COM CHEQUE (POSITIVO)

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

118 — QUEBRA DE MATERIAL (POSITIVO)

Não se permite o desconto salarial por quebra de material, salvo nas hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados, ou ainda, havendo previsão contratual, de culpa comprovada do empregado.

119 — CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS. INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS (SDC), DO TST

ÍNDICE ALFABÉTICO REMISSIVO

AÇÃO RESCISÓRIA

— Ministério Público. Legitimidade restrita. Hipóteses do art. 487, incisos I e III do CPC 33

ACORDO COLETIVO

— Descumprimento. Existência de ação própria 1

— Homologado. Extensão a partes não subscreventes. Inviabilidade 2

ACORDO EXTRAJUDICIAL

— Homologação. Justiça do Trabalho. Prescindibilidade 34

ARRESTO

— Apreensão. Depósito. Pretensões insuscetíveis de dedução em sede coletiva 3

CLÁUSULAS

— Fundamentação 32

COMPETÊNCIA

— Disputa por titularidade de representação. Incompetência da Justiça do Trabalho 4

— Enquadramento sindical. Incompetência material da Justiça do Trabalho 9

CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS

— Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade. Extensão a não associados 17

CUSTAS

— Ver Dissídio Coletivo 27

DISSÍDIO COLETIVO

— Custas. Ausência de intimação. Deserção. Caracterização 27

— Dissídio coletivo contra pessoa jurídica de direito público. Impossibilidade jurídica 5

— Interpretação de norma de caráter genérico. Inviabilidade 7

— Natureza jurídica. Assembléia de trabalhadores e negociação prévia..... 6

— Pauta reivindicatória não registrada em ata. Causa de extinção..... 8

EDITAL DE CONVOCAÇÃO

— Edital de convocação da AGT. Disposição estatutária específica. Prazo mínimo entre a publicação e a realização da assembléia. Observância obrigatória..... 35

— Edital de convocação da AGT. Publicação. Base territorial. Validade..... 28

— Edital de convocação e ata da Assembléia Geral. Requisitos essenciais 29

EMPREGADOS DE ATIVIDADES SINDICAIS

— Estabelecimento de condições coletivas de trabalho distintas daquelas às quais sujeitas as categorias representadas pelos empregadores. Impossibilidade jurídica. Art. 10 da Lei n. 4.725/65 37

EMPREGADOS DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS

— Reconhecimento como categoria diferenciada. Impossibilidade 36

EMPREGADOS SINDICALIZADOS

— Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Art. 8°, V, da CF/88. Violação 20

ENQUADRAMENTO SINDICAL

— Incompetência material da justiça do Trabalho 9

ESTABILIDADE

— Estabilidade da gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais.Impossibilidade. 30

— Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Não prevalência sobre lei em vigor.... 31

GREVE

— Abusiva. Não gera efeitos 10

— Imprescindibilidade de tentativa direta e pacífica da solução do conflito. Etapa negocial prévia 11

— Legitimação da entidade sindical. Assembléia deliberativa. Quorum de validade 13

— Qualificação jurídica. Ilegitimidade ativa *ad causam* do sindicato profissional que deflagra o movimento... 12

— Serviços essenciais. Garantia das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento 38

MINISTÉRIO PÚBLICO

— Legitimidade restrita. Hipóteses do art. 487, incisos I e III do CPC 33

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

— Negociação prévia insuficiente. Realização de mesa-redonda perante a DRT 24

REPRESENTAÇÃO SINDICAL

— Disputa por titularidade de representação. Incompetência da justiça do Trabalho 4

REIVINDICAÇÃO DA CATEGORIA

— Reivindicação da categoria. Fundamentação das cláusulas. Aplicação do PN 37/TST 32

SALÁRIO

— Descontos autorizados no salário pelo trabalhador. Limitação máxima de 70% do salário-base 18

SALÁRIO NORMATIVO

— Contrato de experiência. Limitação. Tempo de serviço. Possibilidade 25

— Menor empregado. Art. 7°, XXX, da CF/88. Violação 26

SINDICATO

— Base territorial excedente de um município. Realização de múltiplas assembléias 14

— Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade-extensão a não associados.... 17

— Legitimidade ad processum. Imprescindibilidade do Registro no Ministério do Trabalho .. 15

— Descontos autorizados no salário pelo trabalhador. Limitação máxima de 70% do salário-base 18

— Dissídio coletivo contra empresa. Legitimação da entidade sindical 19

— Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Art. 8°, V, da CF/88. Violação 20

— Legitimidade “ad causam” do sindicato. Insuficiência de “quorum” — Art. 612/CLT 21

— Legitimidade “ad causam”. Sindicato representativo de segmento profissional ou patronal. 23

— Legitimidade “ad causam” do sindicato. Correspondência entre as atividades exercidas. Necessidade 22

— Taxa de homologação de rescisão contratual. Ilegalidade 16

TAXA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL

— Sindicato. Ilegalidade 16

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS (SDC), DO TST

01. Acordo coletivo. Descumprimento. Existência de ação própria. Abusividade da greve deflagrada para substituí-la. O ordenamento legal vigente assegura a via da ação de cumprimento para as hipóteses de inobservância de norma coletiva em vigor, razão pela qual é abusivo o movimento grevista deflagrado em substituição ao meio pacífico próprio para a solução do conflito.

02. Acordo homologado. Extensão a partes não subscreventes. Inviabilidade. É inviável aplicar condições constantes de acordo homologado nos autos de dissídio coletivo, extensivamente, às partes que não o subscreveram, exceto se observado o procedimento previsto no art. 868 e seguintes, da CLT.

03. Arresto. Apreensão. Depósito. Pretensões insuscetíveis de dedução em sede coletiva. São incompatíveis com a natureza e finalidade do dissídio coletivo as pretensões de provimento judicial de arresto, apreensão ou depósito.

04. Disputa por titularidade de representação. Incompetência da Justiça do Trabalho. A disputa intersindical pela representatividade de certa categoria refoge ao âmbito da competência material da justiça do Trabalho.

05. Dissídio coletivo contra pessoa jurídica de direito público. Impossibilidade jurídica. Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.

06. Dissídio coletivo. Natureza jurídica. Imprescindibilidade de realização de assembléia de trabalhadores e negociação prévia. O dissídio coletivo de natureza jurídica não prescinde da autorização da categoria, reunida em assembléia, para legitimar o sindicato próprio, nem da etapa negociai prévia para buscar solução de consenso. Cancelada pela SDC em 10 de agosto de 2000.

07. Dissídio coletivo. Natureza jurídica. Interpretação de norma de caráter genérico. Inviabilidade. Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico, a teor do disposto no art. 313 do RITST.

08. Dissídio coletivo. Pauta reivindicatória não registrada em ata. Causa de extinção. A ata da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor, de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria.

09. Enquadramento sindical. Incompetência material da Justiça do Trabalho. O dissídio coletivo não é meio próprio para o Sindicato vir a obter o reconhecimento de que a categoria que representa é diferenciada, pois esta matéria - enquadramento sindical - envolve a interpretação de norma genérica, notadamente do art. 577 da CLT.

10. Greve abusiva não gera efeitos. É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus partícipes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

11. Greve. Imprescindibilidade de tentativa direta e pacífica da solução do conflito. Etapa negociai prévia. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

12. Greve. Qualificação jurídica. Ilegitimidade ativa ad causam do sindicato profissional que deflagra o movimento. Não se legitima o sindicato profissional a requerer judicial-mente a qualificação legal de movimento paredista que ele próprio fomentou.

13. Legitimação da entidade sindical. Assembléia deliberativa. Quorum de validade. Art. 612 da CLT. Mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, subordina-se a validade da assembléia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses à observância do quorum estabelecido no art. 612 da CLT. (Cancelada — DJ de 24.11.03)

14. Sindicato. Base territorial excedente de um município. Obrigatoriedade da realização de múltiplas assembléias. Se a base territorial do sindicato representativo da categoria abrange mais de um município, a realização de assembléia deliberativa em apenas um deles inviabiliza a manifestação de vontade da totalidade dos trabalhadores envolvidos na controvérsia, pelo que conduz à insuficiência de quorum deliberativo, exceto quando particularizado o conflito. (Cancelada — DJU de 2.12.03)

15. Sindicato. Legitimidade "ad processam". Imprescindibilidade do registro no Ministério do Trabalho. A comprovação da legitimidade ad processam da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do ministério do trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

16. Taxa de homologação de rescisão contratual. Ilegalidade. É contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7°, da CLT) e da função precípua do sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual.

17. Contribuições para entidades sindicais. Inconstitucionalidade de sua extensão a não associados. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não-sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

18. Descontos autorizados no salário pelo trabalhador. Limitação máxima de 70% do salário-base. Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do

salário-base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhadora

19. Dissídio coletivo contra empresa. Legitimação da entidade sindical. Autorização dos trabalhadores diretamente envolvidos no conflito.

20. Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Art. 8°, V, da CF/88. Violação.

21. Ilegitimidade "ad causam" do sindicato. Ausência de indicação do total de associados da entidade sindical. Insuficiência de quorum (art. 612 da CLT). (Cancelada — DJU de 2.12.03)

22. Legitimidade "ad causam" do sindicato. Correspondência entre as atividades exercidas pelos setores profissional e econômico envolvidos no conflito. Necessidade.

23. Legitimidade "ad causam". Sindicato representativo de segmento profissional ou patronal. Impossibilidade. A representação sindical abrange toda a categoria, não comportando separação fundada na maior ou menor dimensão de cada ramo ou empresa.

24. Negociação prévia insuficiente. Realização de mesa-redonda perante a DRT. Art. 114, § 2°, da CF/88. Violação.

25. Salário normativo. Contrato de experiência. Limitação. Tempo de serviço. Possibilidade. Não fere o princípio da isonomia salarial (art. 7°, XXX, da CF/88) a previsão de salário normativo tendo em vista o fator tempo de serviço.

26. Salário normativo. Menor empregado. Art. 7°, XXX, da CF/88. Violação. Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria.

27. Custas. Ausência de intimação. Deserção. Caracterização. A deserção se impõe mesmo não tendo havido intimação, pois incumbe à parte, na defesa do próprio interesse, obter os cálculos necessários para efetivar o preparo.

28. Edital de convocação da AGT. Publicação. Base territorial. Validade. O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial.

29. Edital de convocação e ata da assembléia geral. Requisitos essenciais para instauração de dissídio coletivo. O edital de convocação da categoria e a respectiva ata da AGT constituem peças essenciais à instauração do processo de dissídio coletivo.

30. Estabilidade da gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais. Impossibilidade. Nos termos do art. 10, II, a, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 99 da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

31. Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência. Impossibilidade. Violação do art. 118, Lei n. 8.213/91. Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benefício do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.

32. Reivindicações da categoria. Fundamentação das cláusulas. Necessidade. Aplicação do PN 37 do TST. É pressuposto indispensável à constituição válida e regular da ação coletiva a apresentação em forma clausulada e fundamentada das reivindicações da categoria, conforme orientação do item VI, letra e, da IN n. 04/93.

33. Ação rescisória. Ministério Público. Legitimidade restrita. Hipóteses do art. 487, incisos I e III do CPC. A teor do disposto no art. 487, incisos I e III, do CPC, o Ministério Público apenas detém legitimidade para propor ação rescisória nas hipóteses em que tenha sido parte no processo no qual proferida a decisão rescindenda; nas quais deixou de manifestar-se ou intervir na lide, quando por previsão legal expressa deveria tê-lo feito, ou ainda naquelas em que a sentença resultou de colusão das partes, com o intuito de fraudar a lei.

34. Acordo extrajudicial. Homologação. Justiça do Trabalho. Prescindibilidade. É desnecessária a homologação, por tribunal trabalhista, do acordo extrajudicialmente celebrado, sendo suficiente, para que surta efeitos, sua formalização perante o Ministério do Trabalho (art. 614 da CLT e art. 7°, inciso XXXV, da Constituição Federal).

35. Edital de convocação da AGT. Disposição estatutária específica. Prazo mínimo entre a publicação e a realização da assembléia. Observância obrigatória. Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembléia correspondente, então a validade desta última depende da observância desse interregno.

36. Empregados de empresa de processamento de dados. Reconhecimento como categoria diferenciada. Impossibilidade. É por lei e não por decisão judicial, que as categorias diferenciadas são reconhecidas como tais. De outra parte, no que tange aos profissionais da informática, o trabalho que desempenham sofre alterações, de acordo com a atividade econômica exercida pelo empregador.

37. Empregados de entidades sindicais. Estabelecimento de condições coletivas de trabalho distintas daquelas às quais sujeitas as categorias representadas pelos empregadores. Impossibilidade jurídica. Art. 10 da Lei n. 4.725/65. O art. 10 da Lei n. 4.725/ 65 assegura, para os empregados de entidades sindicais, as mesmas condições coletivas de trabalho fixadas para os integrantes das categorias que seus empregadores representam. Assim, a previsão legal expressa constitui óbice ao ajuizamento de dissídio coletivo com vistas a estabelecer para aqueles profissionais regramento próprio.

38. Greve. Serviços essenciais. Garantia das necessidades inadiáveis da população usuária. Fator determinante da qualificação jurídica do movimento. É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei n. 7.783/89.

ÍNDICE REMISSIVO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL SDI-1, DO TST

A

ABONO

Comissionista puro. Lei n. 8.178/1991 180

De férias instituído por instrumento normativo e terço constitucional 231

AÇÃO DECLARATÓRIA

Complementação de aposentadoria 276

AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Cabimento. Decisão normativa que defere direitos. Falta de interesse de agir para ação individual 188

Contribuição sindical patronal. Incompetência da Justiça do Trabalho 290

Fundada em decisão normativa que sofreu posterior reforma, quando já transitada em julgado a sentença condenatória. Coisa julgada 277

AÇÃO RESCISÓRIA

Alçada 8

Remessa "ex officio". Decisões contrárias a entes públicos. Decreto-lei n. 779/1969, arts. 1º, V. CPC, art. 475, II 71

Réu sindicato. Legitimidade passiva "ad causam". Convertido no Tema n. 110 da Orientação Jurisprudencial da SDI-2 1

Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Litisconsórcio passivo necessário. Convertido no Tema n. 110 da Orientação Jurisprudencial da SDI-2 80

ACIDENTE DO TRABALHO

Estabilidade provisória. Auxílio-doença como requisito para concessão. Lei n. 8.213/1991, art. 118 230

Estabilidade provisória. Instrumento normativo. Vigência. Eficácia 41

Estabilidade provisória. Lei n. 8.213/1991, art. 118. Constitucionalidade 105

ACÓRDÃO REGIONAL

Agravo de instrumento. Acórdão do TRT não assinado. Interposição anterior à Instrução Normativa n. 16/1999 281

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Ação declaratória. Complementação de aposentadoria 276

Adicional de periculosidade. Proporcionalidade prevista em norma coletiva. Prevalência 258

Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado 322

ACORDO INDIVIDUAL

Compensação de jornada 182

Tácito. Compensação de jornada 223

ADICIONAIS AP E ADI

Banco do Brasil. Cargo de confiança. CLT, art. 224, § 2º 17

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Teto. Cálculo 21

ADICIONAL DE CARÁTER PESSOAL — ACP

Banco do Brasil 16

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Acordo de compensação. Horas extras habituais 220

Bancário. Gratificação de função superior a 1/3 e inferior ao valor constante de norma coletiva. 7ª e 8ª horas 15

Horas "in itinere" 236

Incorporação. Prescrição total 242

Professor. Adicional de 50%. CLT, art. 318. CF/1988, art. 7º, XVI 206

Salário por produção 235

Turno ininterrupto de revezamento. Horista. Horas extras e adicional. Inexistência de instrumento coletivo fixando jornada diversa 275

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Base de cálculo. Piso nacional de salários. Decreto-lei n. 2.351/1987 3

Base de cálculo. Salário mínimo. CF/1988 2

Deficiência de iluminamento. Portaria n. 3.751/1990 do MTb 153

Diferenças. Substituição processual. Sindicato. Legitimidade 121

Inclusão em folha de pagamento 172

Integração na remuneração 102

Integração. Base de cálculo. Hora extra 47

Integração. Cálculo. Repouso semanal e feriados 103

Lixo urbano. Limpeza em residências e escritórios 170

Necessidade de classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. Laudo pericial. CLT, art. 190 4

Óleos minerais. Termo “manipulação”. Portaria n. 3.214, NR 15, Anexo XIII 171
Perícia. Engenheiro ou médico. CLT, art. 195 165
Perícia. Local de trabalho desativado 278
Raios solares 173

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Eletricitários. Base de cálculo. Lei n. 7.369/1985, art. 1º 279
Exposição eventual 280
Exposição permanente e intermitente. Inflamáveis e/ou explosivos 5
Horas de sobreaviso 174
Inclusão em folha de pagamento 172
Integração. Base de cálculo das horas extras 267
Integração. Base de cálculo do adicional noturno 259
Perícia. Engenheiro ou médico. CLT, art. 195 165
Proporcionalidade prevista em norma coletiva. Prevalência 258
Sistema elétrico de potência. Decreto n. 93.412 1986, art. 2º, § 1º 324

ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE

Portuário. Horas extras. Base de cálculo. Lei n. 4860/1965, art. 7º, § 5º 61

ADICIONAL DE RISCO

Portuário. Horas extras. Base de cálculo. Lei n. 4.860/1965, art. 7º, § 5º 61
Portuários. Lei n. 4.860/1965. Proporcionalidade 316

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Cargo de confiança ou previsão contratual 113

ADICIONAL NOTURNO

Base de cálculo. Integração. Adicional de periculosidade 259
Cumprimento integral da jornada no período noturno. Prorrogação em horário diurno. CLT, art. 73, § 5º 6
Horas extras prestadas no período noturno. Base de cálculo 97

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Anistia. Lei n. 6.683/1979. Tempo de afastamento. Não computável 176

ADMISSIBILIDADE — RECURSO JUDICIAL

Admissibilidade indevida da revista por divergência jurisprudencial, Lei estadual ou norma regulamentar. Conhecimento dos embargos por divergência 147
Agravo de instrumento. Acórdão do TRT não assinado. Interposição anterior à Instrução Normativa n. 16/1999 281
Agravo de instrumento. Juízo de admissibilidade de “ad quem” 282
Agravo de instrumento. Peças essenciais. Traslado realizado pelo agravado 283
Agravo de instrumento. Recurso de revista. Procedimento sumaríssimo. Processos em curso. Lei n. 9.957/2000 260
Agravo de instrumento. Traslado. Ausência de certidão de publicação. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade 284
Agravo de instrumento. Traslado. Carimbo do protocolo do recurso ilegível 285
Agravo de instrumento. Traslado. Mandato tácito. Ata de audiência 286
Embargos à SDI contra decisão de Turma do TST em agravo do art. 557, § 1º, do CPC 293
Embargos à SDI. Recurso de revista não conhecido quanto aos pressupostos intrínsecos. Necessária a indicação expressa de ofensa ao art. 896 da CLT 294
Embargos para a SDI. Divergência oriunda da mesma Turma do TST. CLT, art. 894, “b” 95
Embargos. Nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Conhecimento por violação. Art. 458 do CPC ou art. 93, IX, da CF/1988 115
Embargos. Revista não conhecida por má aplicação de enunciado ou de orientação jurisprudencial. Exame do mérito pela SDI 295
Embargos. Violação do art. 896 da CLT. Especificidade da divergência colacionada no apelo revisional 37
Fac-símile. Lei n. 9.800/1999 194
Feriado local. Prazo recursal. Prorrogação. Comprovação 161
Fundamentação. Violação legal. Vocábulo “violação” 257
Lei estadual, norma coletiva ou regulamento de empresa. Art. 896, ‘b’, da CLT. Conhecimento de recurso por divergência 309
Prequestionamento. Configuração. Tese explícita. Enunciado n. 297 256
Prequestionamento. Decisão regional que adota a sentença. Enunciado n. 297 151
Prequestionamento. Pressuposto de recorribilidade em apelo de natureza extraordinária, ainda que a matéria seja de incompetência absoluta .. 62
Prequestionamento. Tese explícita. Indicação expressa do dispositivo legal tido como violado. Enunciado n. 297 118
Prequestionamento. Violação nascida na própria decisão recorrida. Enunciado n. 297 119
Recurso de revista (CLT, art. 896, “c”) e de embargos (CLT, art. 894, “b”). Indicação expressa do dispositivo legal tido como violado 94
Recurso de revista ou de embargos. Invocação de Orientação Jurisprudencial do TST 219
Recurso de revista. Divergência oriunda da mesma Turma do Regional 111
Repositório de jurisprudência autorizado após a interposição do recurso 317
Remessa “ex officio”. Recurso de revista. Inexistência de recurso ordinário voluntário de ente público 334

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Vínculo empregatício. Período anterior à CF/1988. Enunciado n. 256 321

ADVOGADO

Atuação fora da seção da OAB onde está inscrito. Ausência de comunicação. Infração disciplinar. Lei n. 4.215/1963, art. 56, § 2º 7

Bancário. Cargo de confiança. CLT, art. 224, § 2º 222

Razões recursais sem assinatura do advogado . 120

Representação irregular. Autarquia 318

Representação regular. Estagiário. Habilitação posterior 319

Revelia. Ausência da reclamada. Comparecimento de advogado munido de procuração 74

AGRAVO

Embargos à SDI contra decisão de Turma do TST em agravo do art. 557, § 1º, do CPC 293

AGRAVO DE INSTRUMENTO

Acórdão do TRT não assinado. Interposição anterior à Instrução Normativa n. 16/1999 281

Juízo de admissibilidade "ad quem" 282

Peças essenciais. Traslado realizado pelo agravado 283

Recurso de revista. Procedimento sumaríssimo. Processos em curso. Lei n. 9.957/2000 260

Representação irregular. Procuração apenas nos autos de agravo de instrumento 110

Traslado. Ausência de certidão de publicação. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade 284

Traslado. Carimbo do protocolo do recurso ilegível 285

Traslado. Certidão de publicação do acórdão regional. Res. n. 52/1996 — Instrução Normativa n. 6/1996 90

Traslado. Guias de custas e de depósito recursal. Lei n. 9.756/1998 217

Traslado. Mandato tácito. Ata de audiência 286

AGRAVO DE PETIÇÃO

Depósito recursal. Instrução Normativa n. 3/1993. Garantia do juízo na fase executória. CF/1988, art. 5º, II e LV 189

AGRAVO REGIMENTAL

Em reclamação correicional. Recurso ordinário. Cabimento 70

Peças essenciais nos autos principais 132

AJUDA-ALIMENTAÇÃO

Bancário. Norma coletiva. Prestação de horas extras. Integração. Salário 123

PAT. Integração ao salário. Lei n. 6.321/1976 133

ALÇADA

Ação rescisória 8

Decisão contrária à entidade pública. Remessa de ofício. Decreto-lei n. 779/1969. Lei n. 5.584/1970 9

Mandado de segurança 10

Vinculação ao salário mínimo. Duplo grau. Recorribilidade. CF/1988, arts. 5º, LV e 7º, IV. Lei n. 5.584/1970, art. 2º, § 4º. Convertido no Enunciado n. 356 11

ALTERAÇÃO CONTRATUAL

Comissões. Supressão. Prescrição total 175

Professor. Redução da carga horária 244

Retorno à jornada de trabalho inicialmente contratada. Servidor público 308

Substituição de avanços trienais por qüinqüênios. Prescrição total. CEEE 76

ANISTIA

Art. 8º, § 1º, ADCT. Efeitos financeiros. ECT 91

Emenda Constitucional n. 26/1985. Efeitos financeiros. FUB 12

Lei n. 6.683/1979. Tempo de afastamento. Não computável para efeito de indenização e adicional por tempo de serviço, licença-prêmio e promoção 176

Lei n. 8.878/1994. Efeitos financeiros 221

ANUÊNIO

Nossa Caixa-Nosso Banco (Caixa Econômica do Estado de São Paulo). Regulamento. Gratificação especial e/ou anuênios 56

APOSENTADORIA ESPONTÂNEA

Contrato de trabalho. Extinção. Multa de 40%. FGTS 177

ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA

Honorários advocatícios. Declaração de pobreza. Comprovação 304

Honorários advocatícios. Requisitos. Justiça do Trabalho 305

Requerimento de isenção de despesas processuais. Momento oportuno 269

ASSOCIAÇÃO DE PAIS E MESTRES — APM

Contrato de trabalho. Responsabilidade solidária ou subsidiária do Estado 185

ATA DE AUDIÊNCIA

Agravo de instrumento. Traslado. Mandato tácito 286

ATENDENTE DE ENFERMAGEM

Equiparação salarial. Atendente e auxiliar de enfermagem 296

ATESTADO MÉDICO

INAMPS. Doença profissional. Instrumento normativo 154

ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA

Ver Correção Monetária

AUTARQUIA

Representação irregular 318

AUTENTICAÇÃO

Deserção. Custas. Carimbo do banco 33

Documento comum às partes (instrumento normativo ou sentença normativa) 36

Documento. Pessoa jurídica de direito público Medida Provisória n. 1.360/1996 e suas reedições 134

Documentos distintos. Despacho denegatório do recurso de revista e certidão de publicação 287

AUXILIAR DE ENFERMAGEM

Equiparação salarial. Atendente e auxiliar de enfermagem 296

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

Supressão. Complementação de aposentadoria. CEF. Enunciados ns. 51 e 288 250

AUXÍLIO-DOENÇA

Pressuposto para o direito à estabilidade do art. 118 da Lei n. 8.213/1991 230

Superveniência no curso de aviso prévio indenizado 135

AUXÍLIO-FUNERAL

Prescrição. Marco inicial 129

AVISO PRÉVIO

Baixa na CTPS 82

Contagem do prazo. Projeção. Estabilidade provisória. Indenização adicional. Leis ns. 6.708/1979 e 7.238/1984 268

Cumprimento em casa. Verbas rescisórias. Prazo para pagamento. CLT, art. 477, § 6º, "b" 14

Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Registro da candidatura no curso do aviso prévio. CLT, art. 543, § 3º 35

Estabilidade. Aquisição no período do aviso prévio 40

Indenizado. Multa de 40% do FGTS. Atualização monetária 254

Indenizado. Prescrição. Marco inicial. CLT, art. 487, § 1º 83

Início da contagem. Código Civil, art. 125 122

Proporcional ao tempo de serviço. CF/1988, art. 7º, XXI 84

Superveniência de auxílio-doença no curso deste 135

B

BANCÁRIO

Advogado. Cargo de confiança. CLT, art. 224, § 2º 222

Ajuda-alimentação. Norma coletiva. Horas extras. Integração ao salário 123

Banco do Brasil. ACP 16

Banco do Brasil. Adicionais AP e ADI. Cargo de confiança. CLT, art. 224, § 2º 17

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Média trienal 19

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Proporcionalidade. Circ. FUNCI 436/1963 20

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Telex Direc 5.003/1987 136

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Teto. Cálculo. AP e ADI 21

Banco do Brasil. Horas extras. Integração. Cálculo. Complementação de aposentadoria 18

Banco Itaú. Complementação de aposentadoria. Idade mínima. Circular BB-05/66. RP-40/1974 ... 183

Banco Itaú. Complementação de aposentadoria. Reajuste. Princípio "rebus sic stantibus". Medida Provisória n. 542/1994. Lei n. 9.069/1995 224

Banco Meridional. Circular 34.046/1989. Dispensa sem justa causa 137

BANRISUL. Complementação de aposentadoria. Resolução n. 1.600/1964. Lei n. 6.435/1977. Enunciados ns. 51 e 288 155

BNDES. CLT, arts. 224/226 179

BRDE. Entidade autárquica. Natureza bancária. Lei n. 4.594/1964, art. 17. Res. BACEN n. 469/1970, art. 8º. CLT, art. 224, § 2º. CF, art. 173, § 1º 22

Cargo de confiança. Art. 224, § 2º, CLT. Gratificação. Pagamento a menor 288

Complementação de aposentadoria. Fundação Clemente de Faria. Banco Real 157

Empresa de processamento de dados. Enunciado n. 239 126

Gratificação de função superior a 1/3 e inferior ao valor constante de norma coletiva. 7ª e 8ª horas. Direito à diferença do adicional 15

Horas extras pactuadas após a admissão. Pré-contratação. Enunciado n. 199 48

Intervalo de 15 minutos. Não computável na jornada de trabalho 178

Probam. Enunciado n. 239 64

BANCOS — SUCESSÃO

Sucessão trabalhista. Responsabilidade do sucessor. Obrigações trabalhistas 261

BASE DE CÁLCULO

Adicional de insalubridade. Piso nacional de salários. Decreto-lei n. 2.351/1987 3

Adicional de insalubridade. Salário mínimo. CF/1988 2

Adicional de periculosidade. Eletricitários. Lei n. 7.369/1985, art. 1º 279

Adicional de periculosidade. Integração. Adicional noturno 259

Adicional de periculosidade. Integração. Horas extras 267

Adicional noturno. Horas extras prestadas no período noturno 97

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Média trienal valorizada 289

Férias, 13º salário e verbas rescisórias. Valor das comissões corrigido monetariamente 181

Hora extra. Integração. Verbas trabalhistas. CLT, art. 59 89

Hora extra. Portuários. Adicionais de risco e de produtividade. Lei n. 4.860/1965, art. 7º, § 5º 61

Hora extra. Salário contratual mais o adicional de insalubridade 47

"BIP"

Horas extras. "Sobreaviso" 49

C

CARGO DE CONFIANÇA

Adicional de transferência 113

Advogado. Bancário. CLT, art. 224, § 2º 222

Bancário. Art. 224, § 2º, CLT. Gratificação. Pagamento a menor 288

Banco do Brasil. Adicionais AP e ADI. CLT, art. 224, § 2º 17

Reversão ao cargo efetivo. Gratificação de função percebida por 10 ou mais anos. Manutenção do pagamento 45

CARTÃO DE PONTO

Horas extras. Ônus da prova. Registro invariável 306

Registro. Excesso de jornada. Cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho .. 23

Registro. Horas extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Tempo utilizado para uniformização, lanche e higiene pessoal 326

CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA

Abrangência. Vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria 55

Estabilidade provisória. Dirigente sindical 145

CÉDULA DE CRÉDITO RURAL OU INDUSTRIAL

Garantida por penhora ou hipoteca. Execução. Crédito trabalhista. Decreto-lei n. 167/1967, art. 69. CLT, arts. 10 e 30. Lei n. 6.830/1980 226

CERCEAMENTO DE DEFESA

Confissão ficta. Produção de prova posterior. CPC, art. 400, I 184

CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO

Agravo de instrumento. Traslado. Ausência. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade 284

Autenticação. Documentos distintos. Despacho denegatório do recurso de revista e certidão de publicação 287

Do acórdão regional. Agravo de instrumento. Traslado. Res. n. 52/1996 — Instrução Normativa n. 6/1996 90

CHEQUES SEM FUNDOS

Descontos. Frentista 251

CIPA

Estabilidade. Suplente. Extinção do estabelecimento 329

Suplente. Estabilidade. Período anterior à CF/1988 25

CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO

Acordo coletivo de trabalho. Prorrogação do acordo para prazo indeterminado 322

COISA JULGADA

Ação de cumprimento fundada em decisão normativa que sofreu posterior reforma, quando já transitada em julgado a sentença condenatória .. 277

Planos econômicos. Limitação à data-base na fase de execução 262

COMISSÕES

Alteração contratual. Supressão. Prescrição total 175

Alteração. Prescrição total. Enunciado n. 294 248

Comissionista puro. Abono. Lei n. 8.178/1991 180

Valor corrigido monetariamente. Cálculo. Férias, 13º salário e verbas rescisórias 181

COMPENSAÇÃO

Aumento salarial concedido pela empresa. Compensação no ano seguinte em antecipação sem a participação do sindicato profissional. Impossibilidade 325

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Acordo individual 182

Acordo individual tácito 223

Acordo. "Semana espanhola". Validade 323

Domingos e feriados. Pagamento em dobro. Enunciado n. 146 93

Validade. Horas extras habituais 220

COMPETÊNCIA

Competência residual. Execução. Limitação. Período celetista. Lei n. 8.112/1990 249

Competência residual. Período anterior. Lei n. 8.112/1990 138

Complementação de pensão. Viúva de ex-empregado 26

Contrato por tempo determinado. Natureza administrativa. Lei especial (estadual ou municipal). Incompetência da Justiça do Trabalho 263

Contribuição sindical patronal. Ação de cumprimento 290

Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho 327

Denunciação da lide. Processo do trabalho. Incompatibilidade 227
Descontos previdenciários e fiscais 141
Professor. Contratação a título precário. CF/1967, art. 106. CF/1988, art. 37, IX 205
Seguro-desemprego 210
Sistema de protocolo integrado. Norma interna. Eficácia limitada a recursos da competência do TRT que a editou. Art. 896, § 2º, da CLT 320

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Ação declaratória 276
Banco do Brasil. Horas extras. Integração. Cálculo 18
Banco do Brasil. Média trienal 19
Banco do Brasil. Média trienal valorizada 289
Banco do Brasil. Proporcionalidade. Circ. FUNCI 436/1963 20
Banco do Brasil. Telex Direc 5003/1987 136
Banco do Brasil. Teto. Cálculo. AP e ADI 21
Banco Itaú. Idade mínima. Circular BB-05/66. RP-40/74 183
Banco Itaú. Reajuste. Princípio "rebus sic stantibus". Medida Provisória n. 542/1994. Lei n. 9.069/1995 224
BANRISUL. Resolução 600/1964. Lei n. 6.435/1977. Enunciados ns. 51 e 288 155
CEF. Auxílio-alimentação. Supressão. Enunciados ns. 51 e 288 250
Diferenças. Prescrição total 156
Fundação Clemente de Faria. Banco Real 157

COMPLEMENTAÇÃO DE PENSÃO

Competência da Justiça do Trabalho. Viúva de ex-empregado 26
Prescrição. Marco inicial 129

CONCURSO PÚBLICO

Contrato nulo. Servidor público. Ausência de concurso público. Efeitos financeiros. CF/1988, art. 37, II e § 2º. Convertido no Enunciado n. 363 85
Professor-adjunto. Ingresso no cargo de professor-titular. CF/1988, art. 37, II e 206, V 65

CONDENAÇÃO SOLIDÁRIA

Depósito recursal 190

CONFISSÃO FICTA

Produção de prova posterior. Cerceamento de defesa. CPC, art. 400, I 184

CONSTITUCIONALIDADE

Art. 118, Lei n. 8.213/1991. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho 105
Art. 31 da Lei n. 8.880/1994. Dispensa sem justa causa. Indenização 148

CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO

Sucessão trabalhista. Responsabilidade. RFFSA — Nova redação aprovada pelo Tribunal Pleno, em 18.04.2002 225

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Gestante. Estabilidade provisória 196

CONTRATO DE TRABALHO

Associação de Pais e Mestres — APM. Responsabilidade solidária ou subsidiária do Estado 185
Contrato nulo. Servidor público. Ausência de concurso público. Efeitos financeiros. CF/1988, art. 37, II e § 2º. Convertido no Enunciado n. 363 85
Extinção. Aposentadoria espontânea. Multa de 40% do FGTS 177
Jogo do bicho. Objeto ilícito. Código Civil, arts. 82 e 145 199
Programa de demissão voluntária. Transação extrajudicial. Quitação total 270
Regime celetista para estatutário. Extinção do contrato. Prescrição bienal 128

CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Natureza administrativa. Lei especial (estadual ou municipal). Incompetência da Justiça do Trabalho 263

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Competência da Justiça do Trabalho 141
Descontos legais. Sentenças trabalhistas. Incidência sobre o valor total da condenação e calculado ao final. Lei n. 8.541/1992, art. 46. Provimento da CGJT n. 3/1984 e alterações posteriores 228
Descontos legais. Sentenças trabalhistas. Provimento CGJT n. 3/1984 32

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Patronal. Ação de cumprimento. Incompetência da Justiça do Trabalho 290

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Adicional de periculosidade. Proporcionalidade prevista em norma coletiva 258

COOPERATIVA

Estabilidade. Suplente. Conselho fiscal. Lei n. 5.764/1961, art. 55 253

CORREÇÃO MONETÁRIA

Diferenças salariais. FUB. Lei n. 7.596/1987 28
Execução trabalhista. Juros. Lei n. 8.177/1991, art. 39 e Lei n. 10.192/2001, art. 15 300
FGTS. Índice de correção. Débitos trabalhistas . 302
FGTS. Multa de 40%. Aviso prévio indenizado ... 254
FGTS. Multa de 40%. Saques. Decreto n. 9.9684/1990, art. 9º, § 1º 107
Honorários periciais. Lei n. 6.899/1981, art. 1º ... 198

Plano Collor. Execução. Índice de 84,32%. Lei n. 7.738/1989 203
Salário. CLT, art. 459 124
Valor das comissões. Cálculo. Férias, 13º salário e verbas rescisórias 181

CTPS

Aviso prévio. Baixa na CTPS 82

CUMULAÇÃO DE AÇÕES

Multa prevista em vários instrumentos normativos 150

CUSTAS PROCESSUAIS

Agravo de instrumento. Traslado. Guias. Lei n. 9.756/1998 217
APPA. Decreto-lei n. 779/1969 13
Comprovação de recolhimento. DARF eletrônico. Pessoas da administração pública federal 158
Deserção. Carimbo do banco. Comprovação do recolhimento 33
Deserção. Condenação acrescida. Intimação 104
Deserção. Diferença ínfima 140
Deserção. Inversão do ônus da sucumbência 186
Embargos de terceiro interpostos anteriormente à Lei n. 10.537/2002 291
Empresa em liquidação extrajudicial. Enunciado n. 86 31
Mandado de segurança. Recurso ordinário 29
Prazo para comprovação. Convertido no Enunciado n. 352 30

D

DANO MORAL

Competência da Justiça do Trabalho 327

DARF ELETRÔNICO

Custas. Comprovação de recolhimento. Entes da administração pública federal 158

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Cálculo. Valor das comissões corrigido monetariamente 181
Dedução da 1ª parcela. URV. Lei n. 8.880/1994 . 187
Repercussão. Gratificação semestral. Enunciado n. 78 197

DECISÃO NORMATIVA

Ação de cumprimento fundada em decisão normativa que sofreu posterior reforma, quando já transitada em julgado a sentença condenatória. Coisa julgada 277
Que defere direitos. Falta de interesse de agir para ação individual. Cabimento. Ação de cumprimento 188

DECLARAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA

Justiça gratuita. Mandato. Poderes específicos desnecessários 331

DECLARAÇÃO DE POBREZA

Honorários advocatícios. Assistência judiciária. Comprovação 304

DENUNCIAÇÃO DA LIDE

Processo do trabalho. Incompatibilidade 227

DEPÓSITO RECURSAL

Agravo de instrumento. Traslado. Guias. Lei n. 9.756/1998 217
Agravo de petição. Instrução Normativa n. 3/1993. Garantia do juízo, na fase executória. CF/1988, art. 5º, II e LV 189
APPA. Depósito recursal e custas. Decreto-lei n. 779/1969 13
Complementação. Instrução Normativa n. 3/1993, II 139
Condenação solidária 190
Deserção. Diferença ínfima 140
Empresa em liquidação extrajudicial. Enunciado n. 86 31
PIS/PASEP. Ausência de indicação na guia de depósito recursal 264

DESCONTOS

Contribuição previdenciária e imposto de renda. Sentenças trabalhistas. Provimento n. 3/1984 ... 32
Frentista. Cheques sem fundos 251
Legais. Sentenças trabalhistas. Incidência sobre o valor total da condenação e calculado ao final. Lei n. 8.541/1992, art. 46. Provimento da CGJT n. 3/1984 e alterações posteriores 228
Previdenciários e fiscais. Competência da Justiça do Trabalho 141
Salário. Autorização no ato da admissão. Vício de consentimento 160

DESERÇÃO

APPA. Depósito recursal e custas. Decreto-lei n. 779/1969 13
Custas. Comprovação de recolhimento. DARF eletrônico. Pessoas da administração pública federal 158
Custas. Comprovação do recolhimento. Carimbo do banco 33
Custas. Condenação acrescida. Intimação 104
Custas. Embargos de terceiro interpostos anteriormente à Lei n. 10.537/2002 291
Custas. Inversão do ônus da sucumbência 186
Custas. Mandado de segurança. Recurso ordinário 29
Custas. Prazo para comprovação. Convertido no Enunciado n. 352 30
Depósito recursal e custas. Diferença ínfima 140
Depósito recursal e custas. Empresa em liquidação extrajudicial. Enunciado n. 86 31
Depósito recursal. Agravo de petição. Instrução Normativa n. 3/1993. Garantia do juízo, na fase executória. CF/1988, art. 5º, II e LV 189
Depósito recursal. Complementação. Instrução Normativa n. 3/1993, II 139

Depósito recursal. Condenação solidária 190
Depósito recursal. PIS/PASEP. Ausência de indicação na guia de depósito recursal. Validade 264

DESMEMBRAMENTO DE MUNICÍPIOS

Responsabilidade trabalhista 92

DESVIO DE FUNÇÃO

Quadro de carreira 125

DIÁRIAS

Integração ao salário. Art. 457, § 2º, da CLT 292

DIRIGENTE SINDICAL

Despedida. Falta grave. Inquérito judicial 114
Estabilidade provisória. Categoria diferenciada . 145
Estabilidade provisória. Comunicação ao empregador pela entidade sindical. CLT, art. 543, § 5º 34
Estabilidade provisória. Extinção da atividade empresarial 86
Estabilidade. Limitação do número de dirigentes. CLT, art. 522. CF/1988 266
Registro de candidatura no curso do aviso prévio. CLT, art. 543, § 3º 35

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

Banco Meridional. Circular n. 34.046/1989 137
Lei n. 8.880/1994, art. 31. Constitucionalidade. Indenização 148
Programa de demissão voluntária. Transação extrajudicial. Quitação total 270
Servidor público celetista concursado. Empresa pública ou sociedade de economia mista 247

DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL

Admissibilidade indevida da revista por divergência jurisprudencial. Lei estadual ou norma regulamentar. Conhecimento dos embargos por divergência 147
Embargos. Violação do art. 896 da CLT. Especificidade da divergência colacionada no apelo revisional 37
Lei estadual, norma coletiva ou regulamento de empresa. Art. 896, 'b', da CLT. Conhecimento de recurso por divergência 309
Oriunda da mesma Turma do Regional. Admissibilidade. Recurso de revista 111
Oriunda da mesma Turma do TST. Admissibilidade. Embargos. SDI. CLT, art. 894, "b" 95
Repositório de jurisprudência autorizado após a interposição do recurso 317

DOBRA SALARIAL

Massa falida. Art. 467 da CLT 314

DOCUMENTOS DISTINTOS

Autenticação. Despacho denegatório do recurso de revista e certidão de publicação 287

DOENÇA PROFISSIONAL

Atestado médico — INAMPS. Exigência. Instrumento normativo 154
Estabilidade. Instrumento normativo. Vigência. Eficácia 41

DOMINGOS E FERIADOS

Trabalhados e não compensados. Pagamento em dobro. Enunciado n. 146 93

DONO DA OBRA

Responsabilidade trabalhista 191

DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO

Alçada. Vinculação ao salário mínimo. Recorribilidade. CF/1988, arts. 5º, LV e 7º, IV. Lei n. 5.584/1970, art. 2º, § 4º. Convertido no Enunciado n. 356 11

E

EFEITO MODIFICATIVO

Embargos declaratórios. Vista à parte contrária 142

EFEITOS FINANCEIROS

Anistia. Art. 8º, § 1º, ADCT. ECT 91
Anistia. Emenda Constitucional n. 26/1985. FUB 12
Anistia. Lei n. 8.878/1994 221
Contrato nulo. Servidor público. Ausência de concurso público. CF/1988, art. 37, II e § 2º. Convertido no Enunciado n. 363 85
Estabilidade provisória. Período estabilitário exaurido 116
Reintegração convertida em indenização dobrada. Enunciado n. 28 101

ELETRICITÁRIOS

Adicional de periculosidade. Base de cálculo. Lei n. 7.369/1985, art. 1º 279

EMBARGOS DECLARATÓRIOS

Efeito modificativo. Vista à parte contrária 142
Prazo em dobro. Pessoa jurídica de direito público. Decreto-lei n. 779/1969 192

EMBARGOS DE TERCEIRO

Interpostos anteriormente à Lei n. 10.537/2002. Custas 291

EMPREGADO TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR

FGTS. Incidência. Remuneração 232

EMPREITEIRO

Dono da obra. Responsabilidade solidária ou subsidiária 191

EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS

Enunciado n. 239 126

EMPRESA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Depósito recursal e custas. Enunciado n. 86 31

Execução. Créditos trabalhistas. Lei n. 6.024/1974, arts. 5º e 29. CLT, art. 889. CF/1988, art. 114 143

Minascaixa. Legitimidade passiva "ad causam" . 109

EMPRESA PÚBLICA

Conab. Estabilidade concedida por norma interna. Aviso Direh 2/1984. Aprovação pelo Ministério ao qual se subordina. Convertido no Enunciado n. 355 27

Estabilidade. Art. 41 da CF/1988. Celetista 229

Legislação eleitoral. Pessoal celetista. Lei n. 7.773/1989, art. 15 51

Ministério Público do Trabalho. Ilegitimidade para recorrer 237

Servidor público celetista concursado. Despedida imotivada 247

ENGENHEIRO

Jornada de Trabalho. Lei n. 4.950/1966 39

Perícia. Adicional de insalubridade e periculosidade. CLT, art. 195 165

ENQUADRAMENTO FUNCIONAL

BNDES. CLT, arts. 224/226 179

BRDE. Entidade autárquica de natureza bancária. Lei n. 4.594/1964, art. 17. Res. BACEN n. 469/1970, art. 8º. CLT, 224, § 2º. CF, art. 173, § 1º ... 22

Desvio de função. Quadro de carreira 125

Empresa de processamento de dados. Enunciado n. 239 126

Motorista. Enquadramento como trabalhador rural. Atividade preponderante da empresa 315

Prescrição extintiva 144

Probam. Enunciado n. 239 64

ENTIDADE DE DIREITO PRIVADO

Ver Pessoa Jurídica de Direito Privado

ENTIDADE DE DIREITO PÚBLICO

Ver Pessoa Jurídica de Direito Público

ENUNCIADO DA SÚMULA DO TST

Bancário. Horas extras pactuadas após a admissão. Pré-contratação. Enunciado n. 199 48

Comissões. Alteração. Prescrição total. Enunciado n. 294 248

Complementação de aposentadoria. BANRISUL. Resolução n. 1.600/1964. Lei n. 6.435/1977. Enunciados ns. 51 e 288 155

Complementação de aposentadoria. CEF. Auxílio-alimentação. Supressão. Enunciados ns. 51 e 288 250

Depósito recursal e custas. Empresa em liquidação extrajudicial. Enunciado n. 86 31

Domingos e feriados trabalhados e não compensados. Pagamento em dobro. Enunciado n. 146 93

Embargos. Revista não conhecida por má aplicação de enunciado ou de orientação jurisprudencial. Exame do mérito pela SDI 295

Empresa de processamento de dados. Enunciado n. 239 126

Férias. Salário substituição. Enunciado n. 159 ... 96

Gratificação semestral. Repercussão no 13º salário. Enunciado n. 78 197

Horas "in itinere". Incompatibilidade de horários. Enunciado n. 90 50

Norma regulamentar. Opção pelo novo regulamento. CLT, art. 468. Enunciado n. 51 163

Prequestionamento inexigível. Violação nascida na própria decisão recorrida. Enunciado n. 297 . 119

Prequestionamento. Configuração. Tese explícita. Enunciado n. 297 256

Prequestionamento. Decisão regional que adota a sentença. Enunciado n. 297 151

Prequestionamento. Tese explícita. Indicação expressa do dispositivo legal tido como violado. Enunciado n. 297 118

Probam. Enunciado n. 239 64

Reintegração convertida em indenização dobrada. Enunciado n. 28 101

Vacância do cargo. Salário do sucessor. Enunciado n. 159 112

Vínculo empregatício com a Administração Pública. Período anterior à CF/1988. Enunciado n. 256 321

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Atendente e auxiliar de enfermagem 296

Cargo com a mesma denominação. Funções diferentes ou similares 328

Mesma localidade. Conceito. CLT, art. 461 252

Quadro de carreira. Homologação. Governo Estadual 193

Servidor público da administração direta, autárquica e fundacional. Art. 37, XIII, da CF/1988 297

Trabalho intelectual 298

ESTABILIDADE

Art. 41 da CF/1988. Servidor público celetista. Empresa pública e sociedade de economia mista 229

Art. 41, CF/1988. Servidor público celetista. Administração direta, autárquica ou fundacional 265

Estabilidade contratual e FGTS. Compatibilidade 299

Petrobrás. Pensão por morte. Manual de pessoal. Estabilidade decenal. Opção pelo regime do FGTS 166

Servidor público celetista concursado. Empresa pública ou sociedade de economia mista. Dispensa sem justa causa 247

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Acidente do trabalho. Auxílio-doença como requisito para concessão. Lei n. 8.213/1991, art. 118 230

Acidente do trabalho. Constitucionalidade. Art. 118 da Lei n. 8.213/1991 105

Acidente ou doença profissional. Instrumento normativo. Vigência 41

Aquisição no período do aviso prévio 40

CIPA. Suplente. Extinção do estabelecimento 329
CIPA. Suplente. Período anterior à CF/1988 25
Cooperativa. Suplente. Conselho fiscal. Lei n. 5.764/1961, art. 55 253
Dirigente sindical. Categoria diferenciada 145
Dirigente sindical. Comunicação ao empregador pela entidade sindical. CLT, art. 543, § 5º 34
Dirigente sindical. Despedida. Falta grave. Inquérito judicial 114
Dirigente sindical. Extinção da atividade empresarial 86
Dirigente sindical. Registro de candidatura no curso do aviso prévio. CLT, art. 543, § 5º 35
Doença profissional. Atestado médico — INAMPS. Exigência prevista em instrumento normativo 154
Gestante. Contrato de experiência 196
Gestante. Desconhecimento do estado gravídico pelo empregador. ADCT, art. 10, II, "b" 88
Legislação eleitoral. Empresas públicas e sociedades de economia mista. Lei n. 7.773/1989, art. 15 51
Limitação do número de dirigentes sindicais. CLT, art. 522. CF/1988 266
Pedido de reintegração. Salário relativo ao período estabilitário exaurido. Julgamento "extra petita" 106
Período estabilitário exaurido. Reintegração. Efeitos financeiros 116
Projeção. Contagem do prazo do aviso prévio. Indenização adicional. Leis ns. 6.708/1979 e 7.238/1984 268

ESTABILIDADE REGULAMENTAR

Banco Meridional. Circular 3.4046/1989. Dispensa sem justa causa 137
Conab. Estabilidade concedida por norma interna. Aviso Direh 2/1984. Necessidade de aprovação pelo Ministério ao qual a empresa pública se subordina. Convertido no Enunciado n. 355 27
Estabilidade contratual e FGTS. Compatibilidade 299
Norma regulamentar. Opção pelo novo regulamento. CLT, Art. 468. Enunciado n. 51 163

ESTADOS E MUNICÍPIOS

Representação irregular. Autarquia 318

ESTAGIÁRIO

Representação regular. Habilitação posterior 319

ETIQUETA ADESIVA

Agravo de instrumento. Traslado. Ausência de certidão de publicação. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade 284

EXECUÇÃO

Ação de cumprimento fundada em decisão normativa que sofreu posterior reforma, quando já transitada em julgado a sentença condenatória. Coisa julgada 277
Coisa julgada. Planos econômicos. Limitação à data-base. Fase de execução 262
Custas. Embargos de terceiro interpostos anteriormente à Lei n. 10.537/2002 291
Empresa em liquidação extrajudicial. Créditos trabalhistas. Lei n. 6.024/1974, arts. 5º e 29. CLT, art. 889. CF/1988, art. 114 143
Entidade de direito público. Exploração de atividade eminentemente econômica. CLT, art. 883. CF/1988, art. 173, § 1º 87
Execução trabalhista. Correção monetária. Juros. Lei n. 8.177/1991, art. 39 e Lei n. 10.192/2001, art. 15 300
Limitação. Período celetista. Competência residual da Justiça do Trabalho. Lei n. 8.112/1990 ... 249
Penhora. Bem gravado por cédula de crédito rural ou industrial. Garantida por penhora ou hipoteca. Crédito trabalhista. Decreto-lei n. 167/1967, art. 69. CLT arts. 10 e 30. Lei n. 6.830/1980 226
Plano Collor. Correção monetária. Índice de 84,32%. Lei n. 7.738/1989 203

EXPOSIÇÃO EVENTUAL

Adicional de periculosidade 280

EXPOSIÇÃO PERMANENTE E INTERMITENTE

Adicional de periculosidade. Inflamáveis e/ou explosivos 5

EXTINÇÃO DA EMPRESA

Adicional de insalubridade. Perícia. Local de trabalho desativado 278

F

FAC-SÍMILE

Tempestividade. Lei n. 9.800/1999 194

FALTA GRAVE

Dirigente sindical. Despedida. Inquérito judicial . 114

FATO SUPERVENIENTE

Art. 462 do CPC 81

FATOR DE CORREÇÃO MONETÁRIA

Ver Índice de Correção Monetária

FERIADOS

Adicional de insalubridade 103
Feriado local. Comprovação. Prazo recursal. Prorrogação 161
Trabalhados e não compensados. Pagamento em dobro. Enunciado n. 146 93

FÉRIAS

Abono instituído por instrumento normativo e terço constitucional 231
Cálculo. Valor das comissões corrigido monetariamente 181
Indenizadas. FGTS 195
Salário substituição. Enunciado n. 159 96

FERROVIÁRIO

Turno ininterrupto de revezamento. Horas extras. CF/1988, art. 7º, XIV 274

FGTS

Diferenças. Ônus da prova. Lei n. 8.036/1990, art. 17 301

Estabilidade contratual e FGTS. Compatibilidade 299

Férias indenizadas 195

Incidência. Remuneração. Empregado transferido para o exterior 232

Índice de correção. Débitos trabalhistas 302

Multa de 40%. Aposentadoria espontânea. Contrato de trabalho. Extinção 177

Multa de 40%. Aviso prévio indenizado. Atualização monetária 254

Multa de 40%. Saques. Atualização monetária. Decreto n. 99.684/1990, art. 9º, § 1º 107

Multa de 40%. Saques. Lei n. 8.036/1990, art. 18, § 1º 42

Opção retroativa. Concordância do empregador 146

Petrobrás. Pensão por morte. Manual de pessoal. Estabilidade decenal. Opção pelo regime do FGTS 166

FOLHA INDIVIDUAL DE FREQÜÊNCIA — FIP

Instituída por norma coletiva. Hora extra. Prova oral. Prevalência 234

FRENTISTA

Descontos. Cheques sem fundos 251

FUNÇÃO COMISSIONADA

Gratificação. Redução 303

G

GESTANTE

Estabilidade provisória. Contrato de experiência 196

Estabilidade provisória. Desconhecimento do estado gravídico pelo empregador. ADCT, art. 10, II, "b" 88

Salário maternidade de 120 dias 44

GRATIFICAÇÃO

De raios X. Redução. Radiologista. Lei n. 7.923/1989 208

SUDS. Convênio da União com Estado 168

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Bancário. Cargo de confiança. Art. 224, § 2º, CLT. Pagamento a menor 288

Percebida por 10 ou mais anos. Reversão ao cargo efetivo 45

Redução 303

Superior a 1/3 e inferior ao valor constante de norma coletiva. Bancário. 7ª e 8ª horas. Direito à diferença do adicional, se e quando pleiteada ... 15

GRATIFICAÇÃO ESPECIAL

Nossa Caixa-Nosso Banco (Caixa Econômica do Estado de São Paulo). Regulamento. Gratificação especial e/ou anuênios 56

GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL

Congelamento. Prescrição parcial 46

Repercussão no 13º salário. Enunciado n. 78 197

GRUPO ECONÔMICO

Empresa de processamento de dados. Enunciado n. 239 126

H

HABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Equiparação salarial. Atendente e auxiliar de enfermagem 296

Representação regular. Estagiário. Habilitação posterior 319

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Assistência judiciária. Declaração de pobreza. Comprovação 304

Requisitos. Justiça do Trabalho 305

HONORÁRIOS PERICIAIS

Atualização monetária. Lei n. 6.899/1981, art. 1º 198

HORA EXTRA

Adicionais AP e ADI. Cargo de confiança. CLT, art. 224, § 2º 17

Adicional de periculosidade. Base de cálculo. Integração 267

Adicional noturno. Base de cálculo. Hora extra prestada no período noturno 97

Adicional noturno. Cumprimento integral da jornada no período noturno. Prorrogação em horário diurno. CLT, art. 73, § 5º 6

Bancário. Cargo de confiança. Art. 224, § 2º, CLT. Gratificação. Pagamento a menor 288

Bancário. Gratificação de função superior a 1/3 e inferior ao valor constante de norma coletiva. 7ª e 8ª horas 15

Base de cálculo. Adicional de insalubridade 47

Cartão de ponto. Registro. Excesso de jornada. Cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho 23

Cartão de ponto. Registro. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Tempo utilizado para uniformização, lanche e higiene pessoal 326

Engenheiro. Jornada de trabalho. Lei n. 4.950/1966 39

Habituais. Acordo de compensação 220

Horas "in itinere". Adicional de horas extras 236

Integração. Complementação de aposentadoria. Banco do Brasil 18

Integração. Verbas trabalhistas. CLT, art. 59 89

Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Não concessão ou concessão parcial. Lei n. 8.923/1994 307
Limitação legal. CLT, art. 59 117
Médico. Jornada de trabalho. Lei n. 3.999/1961 . 53
Motorista. Controle de jornada por tacógrafo. Res. n. 816/1986 do CONTRAN 332
Multa. Cláusula normativa. Repetição de texto da CLT 239
Ônus da prova. Registro invariável 306
Pactuadas após a admissão. Pré-contratação. Bancário. Enunciado n. 199 48
Petroleiros. Jornada de trabalho. Turnos ininterruptos de revezamento. Lei n. 5.811/1972. CF/1988 240
Portuário. Base de cálculo. Adicionais de risco e de produtividade. Lei n. 4.860/1965, art. 7º, § 5º 61
Pré-contratadas e suprimidas. Prescrição total .. 63
Prescrição total. Adicional de horas extras. Incorporação 242
Professor. Adicional de 50%. CLT, art. 318. CF/1988, art. 7º, XVI 206
Prova oral ou documental. Comprovação de parte do período alegado. Presunção quanto ao período de trabalho não abrangido 233
Prova oral. Prevalência. Folha individual de presença (FIP) instituída por norma coletiva 234
Salário por produção. Devido apenas o adicional 235
Turno ininterrupto de revezamento. Ferroviário. CF/1988, art. 7º, XIV 274
Turno ininterrupto de revezamento. Horista. Horas extras e adicional. Inexistência de instrumento coletivo fixando jornada diversa 275
Uso do BIP. "Sobreaviso" 49

HORA NOTURNA

De 60 minutos (entre 19 e 7h do dia seguinte). Portuários. Lei n. 4.860/1965, art. 4º 60
Redução. CLT, art. 73, § 1º. CF/1988, art. 7º, IX 127

HORAS "IN ITINERE"

Adicional de horas extras 236
Incompatibilidade de horários. Enunciado n. 90 . 50
Tempo gasto entre a portaria da empresa e o local do serviço 98

HORISTA

Turno ininterrupto de revezamento. Horas extras e adicional. Inexistência de instrumento coletivo fixando jornada diversa 275

HORÁRIO FIXO

Petroleiros. Turno ininterrupto de revezamento. Alteração da jornada para horário fixo. Art. 10 da Lei n. 5.811/1972 recepcionado pela CF/1988 ... 333

I

IMPOSTO DE RENDA

Competência da Justiça do Trabalho 141
Descontos legais. Sentenças trabalhistas. Incidência sobre o valor total da condenação e calculados ao final. Lei n. 8.541/1992, art. 46. Provimento da CGJT n. 3/1984 e alterações posteriores 228
Descontos legais. Sentenças trabalhistas. Provimento n. 3/1984 32
Indenização. Programa de Incentivo à Demissão Voluntária 207

INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA

Prequestionamento. Pressuposto de recorribilidade em apelo de natureza extraordinária, ainda que a matéria seja de incompetência absoluta 62

INDENIZAÇÃO

Anistia. Lei n. 6.683/1979. Tempo de afastamento 176
Gestante. Estabilidade provisória. Desconhecimento do estado gravídico pelo empregador. ADCT, art. 10, II, "b" 88
Indevida. Estabilidade. CIPA. Suplente. Extinção do estabelecimento 329
Lei n. 8.880/1994, art. 31. Constitucionalidade. Dispensa sem justa causa 148
Programa de Incentivo à Demissão Voluntária. Imposto de renda 207
Reintegração convertida em indenização dobrada. Enunciado n. 28 101
Seguro-desemprego. Guias. Liberação 211

INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Leis ns. 6.708/1979 e 7.238/1984. Projeção. Estabilidade provisória. Contagem do prazo do aviso prévio 268

ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA

Execução trabalhista. Lei n. 8.177/1991, art. 39 e Lei n. 10.192/2001, art. 15 300
FGTS. Índice de correção. Débitos trabalhistas . 302

INQUÉRITO JUDICIAL

Dirigente sindical. Despedida. Falta grave 114

INSTRUÇÃO NORMATIVA

Agravo de instrumento. Acórdão do TRT não assinado. Interposição anterior à Instrução Normativa n. 16/1999 281

INSTRUMENTO NORMATIVO

Adicional de periculosidade. Proporcionalidade prevista em norma coletiva 258
Atestado médico. INAMPS. Doença profissional 154
Categoria diferenciada. Abrangência. Empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria 55
Documento comum às partes. Validade. Fotocópia não autenticada 36
Férias. Abono instituído por instrumento normativo e terço constitucional 231

Inexistência. Turno ininterrupto de revezamento. Horista. Horas extras e adicional 275

Multa. Cláusula normativa. Repetição de texto da CLT. Horas extras 239

Multa. Cumulação de ações 150

Vigência. Estabilidade. Acidente ou doença profissional 41

INTERVALO INTRAJORNADA

Repouso e alimentação. Não concessão ou concessão parcial. Lei n. 8.923/1994 307

IPC

Plano Bresser. IPC de jun/1987 58

J

JOGO DO BICHO

Contrato de trabalho. Objeto ilícito. Código Civil, arts. 82 e 145 199

JORNADA DE TRABALHO

Acordo de compensação. Validade. Horas extras habituais 220

Acordo de compensação de jornada. "Semana espanhola". Validade 323

Adicionais AP e ADI. Cargo de confiança. Banco do Brasil. CLT, art. 224, § 2º 17

Alteração. Retorno à jornada inicialmente contratada. Servidor público 308

Bancário. Intervalo de 15 minutos 178

BNDES. CLT, arts. 224/226 179

Cartão de ponto. Registro. Excesso de jornada. Cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho 23

Cartão de ponto. Registro. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Tempo utilizado para uniformização, lanche e higiene pessoal 326

Compensação de jornada. Acordo individual 182

Compensação de jornada. Acordo individual tácito 223

Cumprimento integral no período noturno. Prorrogação em horário diurno. Adicional noturno. CLT, art. 73, § 5º 6

Engenheiro. Lei n. 4.950/1966 39

Horas extras. Ônus da prova. Registro invariável 306

Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Não concessão ou concessão parcial. Lei n. 8.923/1994 307

Jornada de 6 horas. Interrupção do trabalho dentro de cada turno ou semanalmente. CF/1988, art. 7º, XIV. Convertido no Enunciado n. 360 78

Médico. Lei n. 3.999/1961 53

Motorista. Horas extras. Controle de jornada por tacógrafo. Res. n. 816/1986 do CONTRAN 332

Operadores de "Telemarketing". Jornada reduzida. CLT, art. 227 273

Petroleiros. Horas extras. Turnos ininterruptos de revezamento. Lei n. 5.811/1972. CF/1988 240

Petroleiros. Turno ininterrupto de revezamento. Alteração da jornada para horário fixo. Art. 10 da Lei n. 5.811/1972 recepcionado pela CF/1988 ... 333

Professor. Hora extra. Adicional de 50%. CLT, art. 318. CF/1988, art. 7º, XVI 206

Professor. Redução da carga horária. Alteração contratual 244

Reduzida. Operadores de telex. CLT, art. 227 213

Turno ininterrupto de revezamento. Ferroviário. Horas extras. CF/1988, art. 7º, XIV 274

Turno ininterrupto de revezamento. Horista. Horas extras e adicional. Inexistência de instrumento coletivo fixando jornada diversa 275

Turno ininterrupto de revezamento. Negociação coletiva 169

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Agravo de instrumento. Juízo de admissibilidade "ad quem" 282

JULGAMENTO "EXTRA PETITA"

Inexistência. Estabilidade provisória. Pedido de reintegração. Concessão do salário relativo ao período de estabilidade já exaurido 106

JUNTADA DE DOCUMENTOS

Mandato. Art. 37 do CPC. Inaplicável na fase recursal 311

Mandato. Cláusula fixando prazo para juntada ... 313

JUROS

Execução trabalhista. Correção monetária. Juros. Lei n. 8.177/1991, art. 39 e Lei n. 10.192/2001, art. 15 300

JUSTIÇA GRATUITA

Declaração de insuficiência econômica. Mandato. Poderes específicos 331

Requerimento de isenção de despesas processuais. Momento oportuno 269

L

LEGISLAÇÃO ELEITORAL

Empresa pública. Sociedade de economia mista Lei n. 7.773/1989, art. 15 51

LEGISLAÇÃO ESTADUAL

Lei estadual, norma coletiva ou regulamento de empresa. Art. 896, 'b', da CLT. Conhecimento de recurso por divergência 309

LEGITIMIDADE

Ação rescisória. Réu sindicato. Legitimidade passiva "ad causam". Convertido no Tema n. 110 da Orientação Jurisprudencial da SDI-2 1

Ação rescisória. Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Litisconsórcio passivo necessário. Convertido no Tema n. 110 da Orientação Jurisprudencial da SDI-2 80

Minascaixa. Legitimidade passiva “ad causam”. Liquidação extrajudicial 109

Ministério Público. Empresa pública. Sociedade de economia mista. Ausência de interesse público 237

Petromisa. Sucessão. Petrobrás 202

Prescrição. Ministério Público. Argüição. “Custos legis” 130

Substituição processual. Sindicato. Diferença. Adicional de insalubridade 121

LICENÇA-PRÊMIO

Anistia. Lei n. 6.683/1979. Tempo de afastamento. Não computável 176

LIMITAÇÃO À DATA-BASE

Coisa julgada. Planos econômicos. Limitação à data-base. Fase de execução 262

LITISCONSÓRCIO

Ação rescisória. Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Litisconsórcio passivo necessário. Convertido no Tema n. 110 da Orientação Jurisprudencial da SDI-2 80

Procuradores distintos. Prazo em dobro. Art. 191 do CPC. Inaplicável ao processo do trabalho 310

M

MANDADO DE SEGURANÇA

Alçada 10

Custas. Recurso ordinário 29

Remessa “ex officio”. Decisões proferidas pelo TRT e favoráveis a ente público. Lei n. 1.533/1951, art. 12 73

Remessa “ex officio”. Impetrante e terceiro interessado pessoas de direito privado 72

MANDATO

Agravo de instrumento. Traslado. Mandato tácito. Ata de audiência 286

Art. 37 do CPC. Inaplicável na fase recursal 311

Cláusula com ressalva de vigência. Prorrogação até o final da demanda 312

Cláusula fixando prazo para juntada 313

Contrato social. Juntada. CPC, art. 12, VI 255

Expresso. Ausência de poderes para substabelecer. Código Civil, art. 1.300, §§ 1º e 2º (CC/16) 108

Irregularidade de representação. Substabelecimento anterior à procuração 330

Justiça gratuita. Declaração de insuficiência econômica. Poderes específicos 331

Procurador da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas. Procuração. Medida Provisória n. 1.561/1996 52

Regularização. Fase recursal. CPC, art. 13 149

Representação irregular. Procuração apenas nos autos de agravo de instrumento 110

MANDATO TÁCITO

Agravo de instrumento. Traslado. Ata de audiência 286

Substabelecimento inválido 200

MASSA FALIDA

Dobra salarial. Art. 467 da CLT 314

Multa. CLT, art. 477 201

MATÉRIA ADMINISTRATIVA

Remessa “ex officio”. Mandado de segurança concedido. Impetrante e terceiro interessado pessoas de direito privado. Incabível, ressalvadas as hipóteses de matéria administrativa, de competência do Órgão Especial 72

MÉDICO

Jornada de trabalho. Lei n. 3.999/1961 53

Perícia. Adicional de insalubridade e periculosidade. CLT, art. 195 165

MÉDIA TRIENAL

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Média trienal valorizada 289

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria 19

MEDIDA PROVISÓRIA OU ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TST

Autenticação de documentos. Pessoa jurídica de direito público. Medida Provisória n. 1.360/1996 e suas reedições 134

Banco Itaú. Complementação de aposentadoria. Reajuste. Princípio “rebus sic stantibus”. Medida Provisória n. 542/1994. Lei n. 9.069/1995 224

Mandato. Procurador da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas. Procuração. Medida Provisória n. 1.561/1996 52

MINISTÉRIO PÚBLICO

Ilegitimidade para recorrer. Interesse patrimonial privado, inclusive de empresas públicas e sociedades de economia mista 237

Prescrição. Argüição. “Custos legis”. Ilegitimidade 130

MOTORISTA

Enquadramento como trabalhador rural. Atividade preponderante da empresa 315

Horas extras. Controle de jornada por tacógrafo. Res. n. 816/1986 do CONTRAN 332

MULTA

Art. 477 da CLT. Contagem do prazo. Código Civil, art. 125 (CC/16) 162

Art. 477 da CLT. Massa falida 201

Art. 477 da CLT. Pessoa jurídica de direito público 238

Cláusula penal. Código Civil, art. 920 54
FGTS. Multa de 40%. Aposentadoria espontânea 177
FGTS. Multa de 40%. Aviso prévio indenizado. Atualização monetária 254
FGTS. Multa de 40%. Saques. Atualização monetária. Decreto n. 99.684/1990, art. 9º, § 1º 107
FGTS. Multa de 40%. Saques. Lei n. 8.036/1990, art. 18, § 1º 42
Instrumento normativo. Repetição de texto da CLT. Horas extras 239
Instrumentos normativos diversos. Cumulação de ações 150

N

NORMA COLETIVA

Adicional de periculosidade. Proporcionalidade prevista em norma coletiva. Prevalência 258
Bancário. Gratificação de função superior a 1/3 e inferior ao valor constante de norma coletiva-7ª e 8ª horas 15
Bancários. Ajuda-alimentação. Integração ao salário 123
Categoria diferenciada. Abrangência. Empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria 55
Contribuição sindical patronal. Ação de cumprimento. Incompetência da Justiça do Trabalho 290
Horas extras. Folha individual de presença (FIP). Prova oral. Prevalência 234
Lei estadual, norma coletiva ou regulamento de empresa. Art. 896, 'b', da CLT. Conhecimento de recurso por divergência 309
Reajustes salariais previstos em norma coletiva. Prevalência dos Decretos-leis ns. 2.283/1986 e 2.284/1986. "Plano Cruzado" 69
Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho mediante negociação coletiva 169
Turno ininterrupto de revezamento. Horista. Horas extras e adicional. Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa 275

NORMA REGULAMENTAR

Ação declaratória. Complementação de aposentadoria 276
Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Integral. Telex Direc 5.003/1987 136
Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Proporcionalidade. Circ. FUNCI 436/1963 20
Banco Itaú. Complementação de aposentadoria. Idade mínima. Circular BB-05/66. RP-40/74 183
Banco Meridional. Circular n. 34.046/1989. Dispensa sem justa causa 137
BANRISUL. Complementação de aposentadoria. Resolução 1.600/1964. Lei n. 6.435/1977. Enunciados ns. 51 e 288 155
Complementação de aposentadoria. CEF. Auxílio-alimentação. Supressão. Enunciados ns. 51 e 288 250
Conab. Estabilidade. Aviso Direh 2/1984. Aprovação pelo Ministério ao qual se subordina. Convertido no Enunciado n. 355 27
Lei estadual, norma coletiva ou regulamento de empresa. Art. 896, 'b', da CLT. Conhecimento de recurso por divergência 309
Nossa Caixa-Nosso Banco (Caixa Econômica do Estado de São Paulo). Gratificação especial e/ou anuênios 56
Opção pelo novo regulamento. CLT, art. 468. Enunciado n. 51 163
Petrobrás. Pensão por morte do empregado. Estabilidade decenal. Opção pelo regime do FGTS 166
Serpro. Reajustes salariais. Superveniência de sentença normativa 212

NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Estabilidade provisória. Limitação. CLT, art. 522. CF/1988 266

O

OFENSA À COISA JULGADA

Ver Coisa Julgada

OFICIAL DE JUSTIÇA

"Ad hoc". Vínculo empregatício 164

ÔNUS DA PROVA

FGTS. Diferenças. Lei n. 8.036/1990, art. 17 301
Horas extras. Registro invariável 306
Vale-transporte. Ônus 215

OPÇÃO

Norma regulamentar. Opção pelo novo regulamento. CLT, art. 468. Enunciado n. 51 163
Pensão por morte do empregado. Manual de Pessoal da Petrobrás. Estabilidade decenal. Opção pelo regime do FGTS 166

OPÇÃO RETROATIVA

FGTS. Concordância do empregador. Necessidade 146

OPERADOR DE "TELEMARKETING"

Jornada reduzida. CLT, art. 227 273

OPERADORES DE TELEX

Jornada reduzida. CLT, art. 227 213

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA SDI

Embargos. Revista não conhecida por má aplicação de enunciado ou de orientação jurisprudencial. Exame do mérito pela SDI 295
Invocação. Admissibilidade de recurso de revista ou de embargos 219

P

PEÇA ESSENCIAL

Agravo de instrumento. Acórdão do TRT não assinado. Interposição anterior à Instrução Normativa n. 16/1999 281

Agravo de instrumento. Traslado realizado pelo agravado 283

Agravo de instrumento. Traslado. Carimbo do protocolo do recurso ilegível 285

Agravo de instrumento. Traslado. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade 284

Agravo de instrumento. Traslado. Mandato tácito. Ata de audiência 286

PENHORA

Execução de sentença. Crédito trabalhista. Bem gravado por cédula de crédito rural ou industrial. Garantida por penhora ou hipoteca. Decreto-lei n. 167/1967, art. 69. CLT arts. 10 e 30. Lei n. 6.830/1980 226

PENSÃO POR MORTE

Petrobrás. Manual de pessoal. Estabilidade decenal. Opção pelo regime do FGTS 166

PERÍCIA

Adicional de insalubridade. Limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo. Laudo pericial. Lixo urbano. Classificação 170

Adicional de insalubridade. Local de trabalho desativado 278

Adicional de insalubridade. Necessidade de classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, não bastando a constatação por laudo pericial. CLT, art. 190 4

Engenheiro ou médico. Adicional de insalubridade e periculosidade. CLT, art. 195 165

PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO

Remessa "ex officio". Mandado de segurança concedido. Impetrante e terceiro interessado pessoas de direito privado 72

Remessa "ex officio". Recurso de revista. Inexistência de recurso ordinário voluntário de ente público 334

PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO

Custas. Comprovação de recolhimento. DARF eletrônico 158

Documentos. Autenticação. Medida Provisória n. 1.360/1996 e reedições 134

Embargos declaratórios. Prazo em dobro. Decreto-Lei n. 779/1969 192

Execução. Exploração de atividade econômica. CLT, art. 883. CF/1988, art. 173, § 1º 87

Multa. CLT, art. 477 238

Remessa "ex officio". Ação rescisória. Decisões contrárias a entes públicos. Decreto-Lei n. 779/1969, art. 1º, V. CPC, art. 475, II 71

Remessa "ex officio". Alçada. Decisão contrária a ente público. Decreto-Lei n. 779/1969. Lei n. 5.584/1970 9

Remessa "ex officio". Mandado de segurança. Decisões proferidas pelo TRT e favoráveis a ente público. Lei n. 1.533/1951, art. 12 73

Remessa "ex officio". Recurso de revista. Inexistência de recurso ordinário voluntário de ente público 334

Revelia. CLT, art. 844 152

PETROLEIRO

Hora extra. Turno ininterrupto de revezamento. Lei n. 5.811/1972. CF/1988 240

Turno ininterrupto de revezamento. Alteração da jornada para horário fixo. Art. 10 da Lei n. 5.811/1972 recepcionado pela CF/1988 333

PIS/PASEP

Ausência de indicação na guia de depósito recursal 264

PISO NACIONAL DE SALÁRIOS

Base de cálculo. Adicional de insalubridade. Decreto-Lei n. 2.351/1987 3

PLANO BRESSER

Coisa julgada. Limitação à data-base na fase de execução 262

IPC de jun/1987 58

Planos econômicos. Prescrição total 243

PLANO COLLOR

Coisa julgada. Limitação à data-base na fase de execução 262

Execução. Correção monetária. Índice de 84,32%. Lei n. 7.738/1989 203

Planos econômicos. Prescrição total 243

Servidores Celetistas. Fundações e autarquias. GDF. Legislação federal 241

Servidores do GDF. Celetistas. Lei Distrital n. 38/1989 218

PLANO CRUZADO

Coisa julgada. Limitação à data-base na fase de execução 262

Fundação do Serviço Social do Distrito Federal. Conversão de salários de cruzeiros para cruzados. Decreto-lei n. 2.284/1986 43

Planos econômicos. Prescrição total 243

Reajustes salariais previstos em norma coletiva. Prevalência dos Decretos-leis ns. 2.283/1986 e 2.284/1986 69

PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS — PCCS

Devido o reajuste do adiantamento. Lei n. 7.686/1988, art. 1º 57

PLANO ECONÔMICO

Bimestrais e quadrimestrais 68

Coisa julgada. Limitação à data-base na fase de execução ... 262

Décimo terceiro salário. Dedução da 1ª parcela. URV. Lei n. 8.880/1994 ... 187

Fundação do Serviço Social do Distrito Federal. Conversão de salários de cruzeiros para cruzados. Decreto-lei n. 2.284/1986 ... 43

Plano Bresser. IPC de jun/1987 ... 58

Plano Collor. Execução. Correção monetária. Índice de 84,32%. Lei n. 7.738/1989 ... 203

Plano Collor. Servidores celetistas. Fundações e Autarquias do GDF ... 241

Plano Collor. Servidores do GDF. Celetistas. Lei Distrital n. 38/1989 ... 218

Plano Verão. URP de fev/1989 ... 59

Prescrição total ... 243

Reajuste salarial previsto em norma coletiva. Prevalência dos Decretos-leis ns. 2.283/1986 e 2.284/1986. "Plano Cruzado" ... 69

Reajustes de salários previstos em legislação federal. Incidência sobre as relações contratuais trabalhistas do estado-membro e suas autarquias ... 100

URP's de abril e maio de 1988. Decreto-lei n. 2.425/1988 ... 79

URP's de junho e julho de 1988. Data-base em maio ... 214

PLANO VERÃO

Coisa julgada. Limitação à data-base na fase de execução ... 262

Planos econômicos. Prescrição total ... 243

URP de fev/1989. Inexistência de direito adquirido ... 59

POLICIAL MILITAR

Vínculo empregatício. CLT, art. 3º ... 167

PORTARIA DO MTB

Adicional de insalubridade. Deficiência de iluminamento. Limitação. Portaria n. 3.751/1990 ... 153

Adicional de insalubridade. Limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo. Laudo pericial. Lixo urbano. Classificação ... 170

Adicional de insalubridade. Necessidade de classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, não bastando a constatação por laudo pericial. CLT, art. 190 ... 4

Adicional de insalubridade. Óleos minerais. Sentido do termo "manipulação". Portaria n. 3.214, NR 15, Anexo XIII ... 171

Adicional de insalubridade. Raios solares. Indevido. Ausência de previsão legal (art. 195, CLT e NR 15 MTb, Anexo 7) ... 173

PORTUÁRIOS

Adicional de risco. Lei n. 4.860/1965. Proporcionalidade ... 316

Hora noturna de 60 minutos (entre 19 e 7h do dia seguinte). Lei n. 4.860/1965, art. 4º ... 60

Horas extras. Base de cálculo: ordenado sem o acréscimo dos adicionais de risco e de produtividade. Lei n. 4.860/1965, art. 7º, § 5º ... 61

PRAZO

Acordo coletivo de trabalho. Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida ... 322

Agravo de instrumento. Traslado. Ausência de certidão de publicação. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade ... 284

Agravo de instrumento. Traslado. Carimbo do protocolo do recurso ilegível ... 285

Aviso prévio indenizado. Prescrição. CLT, art. 487, § 1º ... 83

Aviso prévio. Código Civil, art. 125 ... 122

Contagem. Aviso prévio. Projeção. Estabilidade provisória. Indenização adicional. Leis ns. 6.708/1979 e 7.238/1984 ... 268

Contagem. Multa. Art. 477 da CLT. Código Civil, art. 125 (CC/16) ... 162

Contagem. Prescrição qüinqüenal ... 204

Custas. Comprovação. Convertido no Enunciado n. 352 ... 30

Em dobro. Embargos declaratórios. Pessoa jurídica de direito público. Decreto-lei n. 779/1969 ... 192

Fac-símile. Lei n. 9.800/1999. Aplicável só a recursos interpostos na sua vigência ... 194

Justiça gratuita. Requerimento de isenção de despesas processuais. Momento oportuno ... 269

Litisconsortes. Procuradores distintos. Prazo em dobro. Art. 191 do CPC. Inaplicável ao processo do trabalho ... 310

Mandato. Art. 37 do CPC. Inaplicável na fase recursal ... 311

Mandato. Cláusula com ressalva de vigência. Prorrogação até o final da demanda ... 312

Mandato. Cláusula fixando prazo para juntada ... 313

Para pagamento. Verbas rescisórias. Aviso prévio cumprido em casa. CLT, art. 477, § 6º, "b" ... 14

Prorrogação. Feriado local. Comprovação ... 161

Suspensão. Recesso forense. RITST, arts. 181 I, e 148 ... 209

PRAZO DE JUNTADA

Mandato. Cláusula fixando prazo para juntada ... 313

PRAZO DE VIGÊNCIA

Acordo coletivo de trabalho. Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida ... 322

Mandato. Cláusula com ressalva de vigência. Prorrogação até o final da demanda ... 312

PRÉ-CONTRATAÇÃO

Horas extras pactuadas após a admissão do bancário. Enunciado n. 199 ... 48

Prescrição total. Horas extras. Pré-contratadas e suprimidas ... 63

PREPOSTO

Empregado. CLT, art. 843, § 1º 99

PREQUESTIONAMENTO

Configuração. Tese explícita. Enunciado n. 297 . 256

Decisão regional que adota a sentença. Enunciado n. 297 151

Pressuposto de recorribilidade em apelo de natureza extraordinária. Necessidade, ainda que a matéria seja de incompetência absoluta 62

Tese explícita. Referência expressa do dispositivo legal. Enunciado n. 297 118

Violação nascida na própria decisão recorrida. Enunciado n. 297 119

PRESCRIÇÃO

Aviso prévio indenizado. Marco inicial. CLT, art. 487, § 1º 83

Bienal. Regime celetista para estatutário. Extinção do contrato 128

Empregado rural. Empresa de reflorestamento. Lei n. 5.889/1973, art. 10 e Decreto n. 73.626/1974, art. 2º, § 4º 38

Enquadramento funcional. Prescrição extintiva .. 144

Marco inicial. Complementação da pensão e auxílio-funeral 129

Ministério Público. Argüição. "Custos legis". Ilegitimidade 130

Parcial. Gratificação semestral. Congelamento .. 46

Qüinqüenal. Contagem do prazo 204

Rurícola. Processo em curso. Emenda Constitucional n. 28/2000 271

Total. Adicional de horas extras. Incorporação ... 242

Total. Alteração contratual. Comissões. Supressão 175

Total. Comissões. Alteração. Enunciado n. 294 .. 248

Total. Complementação de aposentadoria. Diferenças 156

Total. Horas extras pré-contratadas e suprimidas 63

Total. Planos econômicos 243

Total. Substituição dos avanços trienais por qüinqüênios. CEEE 76

PREVIDÊNCIA PRIVADA

Complementação de aposentadoria. Fundação Clemente de Faria. Banco Real 157

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

Agravo de instrumento. Recurso de revista. Processos em curso. Lei n. 9.957/2000 260

PROCESSO DO TRABALHO

Incompatibilidade. Denunciação da lide 227

Litisconsortes. Procuradores distintos. Prazo em dobro. Art. 191 do CPC. Inaplicável ao processo do trabalho 310

PROCURAÇÃO

Agravo de instrumento. Traslado. Mandato tácito. Ata de audiência 286

Apenas nos autos de agravo de instrumento. Representação irregular 110

Irregularidade de representação. Substabelecimento anterior à procuração 330

Justiça gratuita. Declaração de insuficiência econômica. Poderes específicos desnecessários 331

Mandato expresso. Ausência de poderes para substabelecer. Código Civil, art. 1300, §§ 1º e 2º (CC/16) 108

Mandato. Art. 37 do CPC. Inaplicável na fase recursal 311

Mandato. Cláusula com ressalva de vigência. Prorrogação até o final da demanda 312

Mandato. Contrato social. Juntada. CPC, art. 12, VI 255

Mandato. Procurador da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas. Medida Provisória n. 1.561/1996 52

Mandato. Regularização. Fase recursal. CPC, art. 13 149

Revelia. Ausência da reclamada. Comparecimento de advogado munido de procuração 74

PROCURADOR

Litisconsortes. Procuradores distintos. Prazo em dobro. Art. 191 do CPC. Inaplicável ao processo do trabalho 310

Representação irregular. Autarquia 318

PROFESSOR

Contratação a título precário. Incompetência da Justiça do Trabalho. CF/1967, art. 106. CF/1988, art. 37, IX 205

Horas extras. Adicional de 50%. CLT, art. 318. CF/1988, art. 7º, XVI 206

Professor-adjunto. Ingresso no cargo de professor-titular. Concurso público. CF/1988, arts. 37, II e 206, V 65

Redução da carga horária. Alteração contratual 244

Repouso semanal remunerado. Lei n. 605/1949, art. 7º, § 2º. CLT, art. 320. Convertido no Enunciado n. 351 66

PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR — PAT

Integração ao salário. Lei n. 6.321/1976 133

PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Indenização. Imposto de renda 207

Transação extrajudicial. Quitação total 270

PROPORCIONALIDADE

Adicional de periculosidade. Proporcionalidade prevista em norma coletiva 258

Ao tempo de serviço. Aviso prévio. CF/1988, art. 7º, XXI 84

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Proporcionalidade somente a partir da Circ. FUNCI n. 436/1963 20

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Telex Direc 5.003/1987 136

Portuários. Adicional de risco. Lei n. 4.860/1965 316

PROVA

Adicional de insalubridade. Perícia. Local de trabalho desativado 278

Confissão ficta. Produção de prova posterior. Cerceamento de defesa. CPC, art. 400, I 184

Documento comum às partes. Instrumento normativo ou sentença normativa. Autenticação 36

FGTS. Diferenças. Ônus da prova. Lei n. 8.036/1990, art. 17 301

Horas extras. Ônus da prova. Registro invariável 306

Oral ou documental. Horas extras. Comprovação de parte do período alegado. Presunção quanto ao período de trabalho não abrangido 233

Oral. Prevalência sobre folha individual de presença (FIP) instituída por norma coletiva. Horas extras 234

Vale-transporte. Ônus 215

Q

QUADRO DE CARREIRA

Desvio de função 125

Equiparação salarial. Homologação. Governo Estadual 193

QUITAÇÃO

Programa de demissão voluntária. Transação extrajudicial 270

R

RADIOLOGISTA

Gratificação de raios X. Redução. Lei n. 7.923/1989 208

Salário profissional. Lei n. 7.394/1985. Convertido no Enunciado n. 358 67

RAZÕES RECURSAIS

Sem assinatura do advogado. Assinada a petição que apresenta o recurso 120

READMISSÃO

Anistia. Art. 8º, § 1º, ADCT. Efeitos financeiros. ECT 91

REAJUSTAMENTO SALARIAL

Bimestrais e quadrimestrais 68

Coisa julgada. Planos econômicos. Limitação à data-base. Fase de execução 262

Concedido pela empresa. Compensação no ano seguinte em antecipação sem a participação do sindicato profissional. Impossibilidade 325

Décimo terceiro salário. Dedução da 1ª parcela. URV. Lei n. 8.880/1994 187

PCCS. Adiantamento. Lei n. 7.686/1988, art. 1º. 57

Plano Bresser. IPC de jun/1987 58

Plano Collor. Servidores celetistas. Fundações e Autarquias do GDF 241

Plano Collor. Servidores do GDF. Celetistas. Lei Distrital n. 38/1989 218

Plano Verão. URP de fev/1989 59

Planos econômicos. Prescrição total 243

Previsão em legislação federal. Incidência sobre as relações contratuais trabalhistas do estado-membro e suas autarquias 100

Previsto em norma coletiva. Prevalência dos Decretos-leis ns. 2.283/1986 e 2.284/1986. "Plano Cruzado" 69

Serpro. Norma regulamentar. Superveniência de sentença normativa 212

URP's de abril e maio de 1988. Decreto-lei n. 2.425/1988 79

URP's de junho e julho de 1988. Data-base em maio 214

RECESSO FORENSE

Suspensão dos prazos recursais. RITST, arts. 181, I, e 148 209

RECLAMAÇÃO CORREICIONAL

Não cabe recurso ordinário contra decisão de agravo regimental interposto em reclamação correicional 70

RECONHECIMENTO DE FIRMA

Substabelecimento. Lei n. 8.952/1994 75

RECURSO DE EMBARGOS

Admissibilidade indevida da revista por divergência jurisprudencial. Lei estadual ou norma regulamentar. Conhecimento dos embargos por divergência 147

Admissibilidade. Art. 896 da CLT. Especificidade da divergência 37

Admissibilidade. Exigência. Indicação expressa do dispositivo legal tido como violado. CLT, art. 894, "b" 94

Admissibilidade. Invocação de Orientação Jurisprudencial do Tribunal 219

Admissibilidade. Nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Conhecimento por violação. Art. 458 do CPC ou art. 93, IX, da CF/1988 115

Embargos à SDI contra decisão de Turma do TST em agravo do art. 557, § 1º, do CPC 293

Embargos à SDI. Recurso de revista não conhecido quanto aos pressupostos intrínsecos. Necessária a indicação expressa de ofensa ao art. 896 da CLT 294

Embargos. Revista não conhecida por má aplicação de enunciado ou de orientação jurisprudencial. Exame do mérito pela SDI 295

Fundamentação. Violação legal. Vocábulo violação 257

Lei estadual, norma coletiva ou regulamento de empresa. Art. 896, 'b', da CLT. Conhecimento de recurso por divergência 309

Para SDI. Admissibilidade. Divergência oriunda da mesma Turma do TST 95

Repositório de jurisprudência autorizado após a interposição do recurso 317

RECURSO DE REVISTA

Admissibilidade indevida por divergência jurisprudencial. Lei estadual ou norma regulamentar. Conhecimento dos embargos por divergência 147

Admissibilidade. Divergência oriunda da mesma Turma do Regional 111

Admissibilidade. Exigência. Indicação expressa do dispositivo legal tido como violado. CLT, art. 896, "c" 94

Admissibilidade. Invocação de Orientação Jurisprudencial do Tribunal 219

Agravo de instrumento. Juízo de admissibilidade "ad quem" 282

Agravo de instrumento. Procedimento sumaríssimo. Processos em curso. Lei n. 9.957/2000 260

Agravo de instrumento. Traslado. Ausência de certidão de publicação. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade 284

Autenticação. Documentos distintos. Despacho denegatório do recurso de revista e certidão de publicação 287

Embargos à SDI. Recurso de revista não conhecido quanto aos pressupostos intrínsecos. Necessária a indicação expressa de ofensa ao art. 896 da CLT 294

Embargos. Revista não conhecida por má aplicação de enunciado ou de orientação jurisprudencial. Exame do mérito pela SDI 295

Fundamentação. Violação legal. Vocábulo violação 257

Lei estadual, norma coletiva ou regulamento de empresa. Art. 896, 'b', da CLT. Conhecimento de recurso por divergência 309

Remessa "ex officio". Inexistência de recurso ordinário voluntário de ente público 334

Repositório de jurisprudência autorizado após a interposição do recurso 317

RECURSO ORDINÁRIO

Cabimento. Decisão em agravo regimental em reclamação correicional 70

Custas. Mandado de segurança 29

Remessa "ex officio". Inexistência de recurso ordinário voluntário de ente público 334

REDUÇÃO SALARIAL

Aumento salarial concedido pela empresa. Compensação no ano seguinte em antecipação sem a participação do sindicato profissional. Impossibilidade 325

REGIME JURÍDICO

Competência residual da Justiça do Trabalho. Limitação. Período Celetista. Execução. Lei n. 8.112/1990 249

Competência residual. Justiça do Trabalho. Período anterior. Lei n. 8.112/1990 138

Equiparação salarial. Servidor público da administração direta, autárquica e fundacional. Art. 37, XIII, da CF/1988 297

Regime celetista para estatutário. Extinção do contrato. Prescrição bienal 128

REGULAMENTO DA EMPRESA

Ver Norma Regulamentar

REINTEGRAÇÃO

Conversão em indenização dobrada. Enunciado n. 28 101

Estabilidade. CIPA. Suplente. Extinção do estabelecimento 329

Estabilidade provisória. Pedido de reintegração. Salário relativo ao período estabilitário exaurido. Julgamento "extra petita" 106

Estabilidade provisória. Período estabilitário exaurido. Efeitos financeiros 116

RELAÇÃO DE EMPREGO

Ver Vínculo Empregatício

REMESSA "EX OFFICIO"

Ação rescisória. Decisões contrárias a entes públicos. Decreto-lei n. 779/1969, art. 1º, V. CPC, art. 475, II 71

Alçada. Decisão contrária a ente público. Decreto-lei n. 779/1969. Lei n. 5.584/1970 9

Mandado de segurança concedido. Impetrante e terceiro interessado pessoas de direito privado . 72

Mandado de segurança. Decisões proferidas pelo TRT favoráveis a ente público. Lei n. 1.533/1951, art. 12 73

Recurso de revista. Inexistência de recurso ordinário voluntário de ente público 334

REPOSITÓRIO AUTORIZADO DE JURISPRUDÊNCIA

Autorizado após a interposição do recurso 317

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Adicional de insalubridade 103

Professor. Lei n. 605/1949, art. 7º, § 2º. CLT, art. 320. Convertido no Enunciado n. 351 66

REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL

Advogado. Atuação fora da seção da OAB onde está inscrito. Ausência de comunicação. Infração disciplinar. Lei n. 4.215/1963, art. 56, § 2º 7

Agravo de instrumento. Traslado. Mandato tácito. Ata de audiência 286

Irregularidade de representação. Substabelecimento anterior à procuração 330

Mandato expresso. Ausência de poderes para substabelecer. Código Civil, art. 1300, §§ 1º e 2º (CC/16) 108
Mandato tácito. Substabelecimento inválido 200
Mandato. Art. 37 do CPC. Inaplicável na fase recursal 311
Mandato. Cláusula com ressalva de vigência. Prorrogação até o final da demanda 312
Mandato. Cláusula fixando prazo para juntada ... 313
Mandato. Contrato social. Juntada. CPC, art. 12, VI 255
Mandato. Procurador da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas. Juntada de procuração. Medida Provisória n. 1.561/1996 52
Mandato. Regularização. Fase recursal. CPC, art. 13 149
Representação irregular. Autarquia 318
Representação irregular. Procuração. Agravo de Instrumento 110
Representação regular. Estagiário. Habilitação posterior 319
Substabelecimento sem o reconhecimento de firma do substabelecente. Anterior à Lei n. 8.952/1994 75

RESPONSABILIDADE

Bancos. Responsabilidade do sucessor. Obrigações trabalhistas 261

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA

Contrato de trabalho. Associação de Pais e Mestres — APM 185
Desmembramento de municípios 92
Dono da obra 191
Sucessão trabalhista. Contrato de concessão de serviço público — Nova redação aprovada pelo Tribunal Pleno, em 18.04.2002 225

REVELIA

Atraso à audiência 245
Ausência da reclamada. Comparecimento de advogado munido de procuração 74
Pessoa jurídica de direito público. CLT, art. 844 . 152

RITO SUMARÍSSIMO

Ver Procedimento Sumaríssimo

RURÍCOLA

Ver Trabalhador Rural

S

SALÁRIO

Ajuda-alimentação. PAT. Integração ao salário. Lei n. 6.321/1976 133
Contrato nulo. Servidor público. Efeitos financeiros. CF/1988, art. 37, II e § 2º. Convertido no Enunciado n. 363 85
Conversão de cruzeiros para cruzados. Fundação do Serviço Social do DF. Decreto-lei n. 2.284/1986 43
Correção monetária. CLT, art. 459 124
Correção monetária. Diferenças. FUB. Lei n. 7.596/1987 28
Data de pagamento. Alteração. CLT, arts. 468 e 459, par. único 159
Descontos. Autorização no ato da admissão. Vício de consentimento 160
Diárias. Integração ao salário. Art. 457, § 2º, da CLT 292
Estabilidade provisória. Período estabilitário exaurido. Reintegração não assegurada. Efeitos financeiros 116
Férias. Salário substituição. Enunciado n. 159 ... 96
Servidor. Salário-base inferior ao salário mínimo. Soma de todas as parcelas de natureza salarial. Diferenças 272
Vacância do cargo. Salário do sucessor. Enunciado n. 159 112
Vantagens “in natura”. Hipóteses em que não integram o salário 131

SALÁRIO “IN NATURA”

Cigarro 24
Hipóteses em que não integram o salário 131
Veículo. Utilização, pelo empregado, em atividades particulares 246

SALÁRIO-MATERNIDADE

Gestante. Salário-maternidade de 120 dias 44

SALÁRIO MÍNIMO

Adicional de insalubridade. Repouso semanal e feriados 103
Base de cálculo. Adicional de insalubridade. CF/1988 2
Servidor. Salário-base inferior ao salário mínimo. Soma de todas as parcelas de natureza salarial. Diferenças 272
Vinculação. Alçada. Duplo grau. Recorribilidade. CF/1988, arts. 5º, LV e 7º, IV. Lei n. 5.584/1970, art. 2º, § 4º 11

SALÁRIO POR PRODUÇÃO

Horas extras. Devido apenas o adicional 235

SALÁRIO PROFISSIONAL

Radiologista. Lei n. 7.394/1985. Convertido no Enunciado n. 358 67

SALÁRIO UTILIDADE

Cigarro 24
Veículo. Utilização, pelo empregado, em atividades particulares 246

SEGURO-DESEMPREGO

Competência da Justiça do Trabalho 210

Guias. Não-liberação. Indenização substitutiva .. 211

"SEMANA ESPANHOLA"

Acordo de compensação de jornada. Validade ... 323

SENTENÇA NORMATIVA

Ação de cumprimento fundada em decisão normativa que sofreu posterior reforma, quando já transitada em julgado a sentença condenatória. Coisa julgada ... 277

Documento comum às partes. Fotocópia não autenticada. Validade ... 36

Serpro. Norma regulamentar. Reajustes salariais. Superveniência de sentença normativa ... 212

SERVIDOR PÚBLICO

Ausência de concurso público. Contrato nulo. Efeitos financeiros. CF/1988, art. 37, II e § 2º. Convertido no Enunciado n. 363 ... 85

Celetista concursado. Despedida imotivada. Empresa pública ou sociedade de economia mista. 247

Celetista do GDF. Plano Collor. Lei Distrital n. 38/1989 ... 218

Celetista. Empresas públicas e sociedades de economia mista. Legislação eleitoral. Lei n. 7.773/1989, art. 15 ... 51

Celetista. Estabilidade. Art. 41, CF/1988. Administração direta, autárquica ou fundacional ... 265

Celetista. Estabilidade. Art. 41, CF/1988. Empresa pública ou sociedade de economia mista ... 229

Celetista. Fundações e Autarquias do GDF. Plano Collor ... 241

Celetista. Vale-transporte. Lei n. 7.418/1985 ... 216

Contrato por tempo determinado. Natureza administrativa. Lei especial (estadual ou municipal). Incompetência da Justiça do Trabalho ... 263

Equiparação salarial. Quadro de carreira. Homologação. Governo Estadual ... 193

Equiparação salarial. Servidor público da administração direta, autárquica e fundacional. Art. 37, XIII, da CF/1988 ... 297

Jornada de trabalho. Alteração. Retorno à jornada inicialmente contratada ... 308

Reajustes de salários previstos em legislação federal. Incidência sobre as relações contratuais trabalhistas do estado-membro e suas autarquias ... 100

Salário-base inferior ao salário mínimo. Soma de todas as parcelas de natureza salarial. Diferenças ... 272

SUDS. Gratificação. Convênio da União com Estado. Natureza salarial ... 168

SINDICATO

Ação rescisória. Réu sindicato. Legitimidade passiva "ad causam". Convertido no Tema n. 110 da Orientação Jurisprudencial da SDI-2 ... 1

Ação rescisória. Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Litisconsórcio passivo necessário. Convertido no Tema n. 110 da Orientação Jurisprudencial da SDI-2 ... 80

Aumento salarial concedido pela empresa. Compensação no ano seguinte em antecipação sem a participação do sindicato profissional. Impossibilidade ... 325

Substituição processual. Legitimidade. Diferença do adicional de insalubridade ... 121

SISTEMA DE PROTOCOLO INTEGRADO

Norma interna. Eficácia limitada a recursos da competência do TRT que a editou. Art. 896, § 2º, da CLT ... 320

SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA

Adicional de periculosidade. Decreto n. 93.412/1986, art. 2º, § 1º ... 324

SOBREAVISO

Adicional de periculosidade ... 174

Horas extras. Uso do BIP ... 49

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

Estabilidade. Art. 41, CF/1988. Celetista ... 229

Legislação eleitoral. Pessoal celetista. Lei n. 7.773/1989, art. 15 ... 51

Ministério Público do Trabalho. Ilegitimidade para recorrer ... 237

Servidor público celetista concursado. Despedida imotivada ... 247

SUBSTABELECIMENTO

Irregularidade de representação. Substabelecimento anterior à procuração ... 330

Mandato expresso. Ausência de poderes para substabelecer. Código Civil, art. 1300, §§ 1º e 2º (CC/16) ... 108

Mandato tácito ... 200

Representação regular. Estagiário. Habilitação posterior ... 319

Substabelecimento sem o reconhecimento de firma do substabelecente. Lei n. 8.952/1994 ... 75

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Ação rescisória. Réu sindicato. Legitimidade passiva "ad causam". Convertido no Tema n. 110 da Orientação Jurisprudencial da SDI-2 ... 1

Ação rescisória. Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Litisconsórcio passivo necessário. Convertido no Tema n. 110 da Orientação Jurisprudencial da SDI-2 ... 80

Sindicato. Diferença do adicional de insalubridade. Legitimidade ... 121

SUCESSÃO TRABALHISTA

Bancos. Responsabilidade do sucessor. Obrigações trabalhistas ... 261

Contrato de concessão de serviço público. Responsabilidade. RFFSA — Nova redação aprovada pelo Tribunal Pleno, em 18.04.2002 ... 225

Petromisa. Sucessão. Petrobrás. Legitimidade ... 202

SÚMULA DO TST

Ver Enunciado da Súmula do TST

SUPLENTE

CIPA. Estabilidade. Extinção do estabelecimento ... 329

CIPA. Estabilidade. Período anterior à CF/1988 . 25

Conselho fiscal. Cooperativa. Estabilidade provisória. Lei n. 5.764/1961, art. 55 ... 253

SUSPEIÇÃO

Testemunha que move ação contra a mesma reclamada. Convertido no Enunciado n. 357 ... 77

T

TACÓGRAFO

Motorista. Horas extras. Controle de jornada. Res. n. 816/1986 do CONTRAN ... 332

TÉCNICO EM RADIOLOGIA

Gratificação de raios X. Redução. Lei n. 7.923/1989 ... 208

Salário profissional. Lei n. 7.394/1985. Convertido no Enunciado n. 358 ... 67

"TELEMARKETING"

Operadores. Jornada reduzida. CLT, art. 227 ... 273

TELEX

Operadores. Jornada reduzida. CLT, art. 227 ... 213

TEMPESTIVIDADE

Agravo de instrumento. Traslado. Ausência de certidão de publicação. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade ... 284

Agravo de instrumento. Traslado. Carimbo do protocolo do recurso ilegível ... 285

Fac-símile. Lei n. 9.800/1999 ... 194

Litisconsortes. Procuradores distintos. Prazo em dobro. Art. 191 do CPC. Inaplicável ao processo do trabalho ... 310

TEMPO DE SERVIÇO

Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. CF/1988, art. 7º, XXI ... 84

Nossa Caixa-Nosso Banco (Caixa Econômica do Estado de São Paulo). Regulamento. Gratificação especial e/ou anuênios. 25 anos de efetivo exercício prestados exclusivamente à Caixa ... 56

TERÇO CONSTITUCIONAL

Abono de férias instituído por instrumento normativo. Simultaneidade ... 231

TESTEMUNHA

Que move ação contra a mesma reclamada. Suspeição. Convertido no Enunciado n. 357 ... 77

TETO

Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Cálculo. AP e ADI ... 21

TRABALHADOR RURAL

Empresa de reflorestamento. Prescrição. Lei n. 5.889/1973, art. 10. Decreto n. 7.3626/1974, art. 2º, § 4º ... 38

Motorista. Empresa. Atividade predominantemente rural. Enquadramento ... 315

Prescrição. Processo em curso. Emenda Constitucional n. 28/2000 ... 271

TRABALHO INTELECTUAL

Equiparação salarial ... 298

TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Programa de demissão voluntária. Quitação total de parcelas ... 270

TRANSFERÊNCIA PARA O EXTERIOR

FGTS. Incidência. Empregado transferido para o exterior. Remuneração ... 232

TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA

Adicional de transferência. Cargo de confiança ou previsão contratual ... 113

TRASLADO DE PEÇAS

Agravo de instrumento. Acórdão do TRT não assinado. Interposição anterior à Instrução Normativa n. 16/1999 ... 281

Agravo de instrumento. Certidão de publicação do acórdão regional. Res. 52/1996 — Instrução Normativa n. 6/1996 ... 90

Agravo de instrumento. Guias de custas e de depósito recursal. Lei n. 9.756/1998 ... 217

Agravo de instrumento. Peças essenciais. Traslado realizado pelo agravado ... 283

Agravo de instrumento. Traslado. Ausência de certidão de publicação. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade ... 284

Agravo de instrumento. Traslado. Carimbo do protocolo do recurso ilegível ... 285

Agravo de instrumento. Traslado. Mandato tácito. Ata de audiência ... 286

Agravo regimental. Peças essenciais nos autos principais ... 132

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

Sistema de protocolo integrado. Norma interna. Eficácia limitada a recursos da competência do TRT que a editou. Art. 896, § 2º, da CLT ... 320

TROCA DE UNIFORMES, LANCHE E HIGIENE PESSOAL

Cartão de ponto. Registro. Horas extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Tempo utilizado para uniformização, lanche e higiene pessoal 326

TURNO DE REVEZAMENTO

Ferroviário. Horas extras. CF/1988, art. 7º, XIV . 274

Fixação de jornada de trabalho. Negociação coletiva 169

Horista. Horas extras e adicional. Inexistência de instrumento coletivo fixando jornada diversa 275

Jornada de 6 horas. Interrupção do trabalho dentro de cada turno ou semanalmente. CF/1988, art. 7º, XIV. Convertido no Enunciado n. 360 78

Petroleiros. Alteração da jornada para horário fixo. Art. 10 da Lei n. 5.811/1972 recepcionado pela CF/1988 333

Petroleiros. Horas extras. Lei n. 5.811/1972. CF/1988 240

U

URP

Coisa julgada. Planos econômicos. Limitação à data-base. Fase de execução 262

Plano Verão. URP de fev/1989 59

URP de abril e maio de 1988. Decreto-lei n. 2.425/1988 79

URP de junho e julho de 1988. Suspensão do pagamento. Data-base em maio. Decreto-lei n. 2.425/1988 214

URV

Décimo terceiro salário. Dedução da 1ª parcela. URV. Lei n. 8.880/1994 187

V

VACÂNCIA

Do cargo. Salário do sucessor. Enunciado n. 159 . 112

VALE-TRANSPORTE

Ônus da prova 215

Servidor público celetista. Lei n. 7.418/1985 216

VARA DO TRABALHO

Sistema de protocolo integrado. Norma interna. Eficácia limitada a recursos da competência do TRT que a editou. Art. 896, § 2º, da CLT 320

VEÍCULO

Utilização, pelo empregado, em atividades particulares. Salário-utilidade 246

VERBAS RESCISÓRIAS

Cálculo. Valor das comissões corrigido monetariamente 181

Prazo para pagamento. Aviso prévio cumprido em casa. CLT, art. 477, § 6º, "b" 14

VÍCIO DE CONSENTIMENTO

Descontos. Autorização no ato da admissão 160

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Com a Administração Pública. Período anterior à CF/1988. Enunciado n. 256 321

Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho 327

Oficial de justiça "ad hoc" 164

Policial militar. CLT, art. 3º 167

VIOLAÇÃO A DISPOSITIVO LEGAL

Embargos à SDI. Recurso de revista não conhecido quanto aos pressupostos intrínsecos. Necessária a indicação expressa de ofensa ao art. 896 da CLT 294

VIOLAÇÃO DA COISA JULGADA

Ver Coisa Julgada

VIÚVA

Competência da Justiça do Trabalho. Complementação de pensão 26

ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS 1 (SDI-1), DO TST

ENUNCIADO N. 333

Consoante o Enunciado n. 333 do TST, "não ensejam recursos de revista ou de embargos decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Individuais — SBDI1".

Esse Enunciado nada mais fez do que modernizar o antigo Enunciado n. 42.

Com fundamento no Enunciado n. 333, a SBDI1 elaborou a seguinte relação de precedentes jurisprudenciais:

1. Ação Rescisória. Réu Sindicato. Legitimidade passiva *"ad causam".* Admitida.

2. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Mesmo na vigência da CF/88: Salário mínimo.

3. Adicional de insalubridade. Base de cálculo, na vigência do Dec. lei n. 2.351/87: Piso nacional de salários.

4. Adicional de insalubridade. Necessidade de classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, não bastando a constatação por laudo pericial. CLT, art. 190. Aplicável.

5. Adicional de periculosidade. Exposição permanente e intermitente. Inflamáveis e/ou explosivos. Direito ao adicional integral.

6. Adicional noturno. Prorrogação em horário diurno. Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.

7. Advogado. Atuação fora da Seção da OAB onde o advogado está inscrito. Ausência de comunicação (Lei n. 4.215/63, § 2º, art. 56). Infração disciplinar. Não importa nulidade.

8. Alçada. Ação rescisória. Não se aplica a alçada em ação rescisória.

9. Alçada. Cabimento apenas da remessa de ofício. Dec.-lei n. 779/69 e Lei n. 5.584/70.

10. Alçada. Mandado de segurança. Não se aplica a alçada em mandado de segurança.

11. Alçada. Vinculação ao salário mínimo. Recorribilidade. O art. 5º, inc. LV e o art. 7º, inc. IV, da CF/88 não revogaram o art. 2º, § 4º, da Lei n. 5.584/70.

12. Anistia. Emenda Constitucional n. 26/85. Efeitos financeiros da promulgação.

13. APPA. Dec.-lei n. 779/69. Depósito recursal e custas. Não isenção.

14. Aviso prévio cumprido em casa. Verbas rescisórias. Prazo para pagamento. Até o 10º dia da notificação da demissão (CLT, 477, § 6º, *b*).

15. Bancário. Gratificação de função superior a 1/3 e inferior ao valor constante de norma coletiva. Inexistência de direito às 7ª e 8ª horas. Direito à diferença do adicional, se e quando pleiteada.

16. Banco do Brasil. ACP. Adicional de caráter pessoal. Indevido.

17. Banco do Brasil. AP e ADI. Os adicionais AP, ADI ou AFR, somados ou considerados isoladamente, sendo equivalentes a 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224, § 2º, da CLT), excluem o empregado ocupante de cargo de confiança do Banco do Brasil da jornada de 6 horas.

18. Banco do Brasil. As horas extras não integram o cálculo da complementação de aposentadoria.

19. Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Média trienal.

20. Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Proporcionalidade somente a partir da Circular FUNCI n. 436/63.

21. Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Teto. Cálculo. AP e ADI. Não integração.

22. BRDE. Entidade autárquica de natureza bancária. Lei 4.594/64, art. 17. Res. BACEN n. 469/70, art. 8º. CLT, art. 224, § 2º. CF, art. 173, § 1º.

23. Cartão de ponto. Registro. Não é devido o pagamento de horas extras relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapassa de cinco minutos antes e/ou após a duração normal de trabalho. (Se ultrapassado o referido limite, como extra será considerada a totalidade do tempo que exceder a jornada normal).

24. Cigarro não é salário-utilidade.

25. CIPA. Suplente. Antes da CF/88. Não tem direito à estabilidade.

26. Competência da Justiça do Trabalho. Complementação de pensão requerida por viúva de ex-empregado.

27. CONAB. Estabilidade concedida por norma interna. Não assegurada. Aviso DIREH n. 02/88.

28. Correção monetára sobre as diferenças salariais. Fundação Universidade de Brasília (FUB). Devida. Lei n. 7.596/87.

29. Custas. Mandado de segurança. Recurso ordinário. Exigência do pagamento.

30. Custas. Momento de comprovação. O prazo para comprovação do pagamento das custas é de 10 dias, contados da interposição do recurso, já que de 5 dias é o prazo para o recolhimento (CLT, art. 789, § 4º) e os outros 5 dias para a comprovação (CPC, art. 185).

31. Depósito recursal e custas. Empresa em liquidação extrajudicial. Enunciado n. 86. Não pertinência.

32. Descontos legais. Sentenças trabalhistas. Contribuição previdenciária e imposto de renda. Devidos. Provimento CGJT n. 03/84. Lei n. 8.212/91.

33. Deserção. Custas. Carimbo do banco. Validade. O carimbo do banco recebedor na guia de comprovação do recolhimento das custas supre a ausência de autenticação mecânica.

34. Dirigente sindical. Estabilidade provisória. É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º, do art. 543, da CLT.

35. Dirigente sindical. Registro da candidatura no curso do aviso prévio. Não tem direito à estabilidade provisória (art. 543, § 3º, CLT).

36. Documento comum às partes (instrumento normativo ou sentença normativa), cujo conteúdo não é impugnado. Validade mesmo em fotocópia não autenticada.

37. Embargos. Violação do art. 896 da CLT. Não ofende o art. 896, da CLT, decisão de Turma que, examinando premissas concretas de especificidade da divergência colacionada no apelo revisional, conclui pelo conhecimento ou desconhecimento do recurso.

38. Empregado que exerce atividade rural. Empresa de reflorestamento. Prescrição própria do rurícola. (Lei n. 5.889/73, art. 10 e Decreto n. 73.626/74, art. 2º, § 4º).

39. Engenheiro. Jornada de trabalho. A Lei n. 4.950/66 não estipula a jornada reduzida para os engenheiros, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 6 horas. Não há se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo horário da categoria.

40. Estabilidade. Instrumento normativo. Vigência. Eficácia. *Preenchidos todos os pressupostos* para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, *ainda durante a vigência do instrumento normativo*, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

41. Estabilidade. Aquisição no período do aviso prévio. Não reconhecida.

42. FGTS. Multa de 40%. Devida inclusive sobre os saques ocorridos na vigência do contrato de trabalho. Art. 18, § 1º, da Lei n. 8.036/90.

43. Fundação do Serviço Social do Distrito Federal. Decreto-lei n. 2.284/86. A conversão de salários de cruzeiros para cruzados, nos termos do Decreto-lei n. 2.284/86, não afronta direito adquirido dos empregados.

44. Gestante. Salário-maternidade. É devido o salário-maternidade, de 120 dias, desde a promulgação da CF/88, ficando a cargo do empregador o pagamento do período acrescido pela Carta.

45. Gratificação de função percebida por 10 ou mais anos. Afastamento do cargo de confiança sem justo motivo. Estabilidade financeira. Manutenção do pagamento.

46. Gratificação semestral. Congelamento. Prescrição parcial.

47. Hora extra. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. É o resultado da soma de salário contratual mais o adicional de insalubridade, este calculado sobre o salário mínimo.

48. Horas extras pactuadas após a admissão do bancário não configura pré-contratação. Enunciado n. 199. Inaplicável.

49. Horas extras. Uso do BIP. Não caracterizado o "sobreaviso".

50. Horas *in* itinere. Incompatibilidade de horários. Devidas. Aplicável o Enunciado n. 90.

51. Legislação eleitoral. Aplicável a pessoal celetista de empresas públicas e sociedades de economia mista.

52. Mandato — Procurador da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, suas autarquias e fundações públicas. Dispensável a juntada de procuração.

53. Médico. Jornada de trabalho. A Lei n. 3.999/61 não estipula a jornada reduzida para os médicos, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas. Não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à 8ª, desde que seja respeitado o salário mínimo horário da categoria.

54. Multa estipulada em cláusula penal, ainda que diária, não poderá ser superior ao principal corrigido. Aplicação do art. 920 do Código Civil (de 1916, atual art. 412 do Código Civil de 2003, N.R.).

55. Norma coletiva. Categoria diferenciada. Abrangência. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

56. Nossa Caixa-Nosso Banco (Caixa Econômica do Estado de São Paulo). Regulamento. Gratificação especial e/ou anuênios. Direito reconhecido apenas àqueles empregados que tinham 25 anos de efetivo exercício prestados exclusivamente à Caixa.

57. PCCS — devido o reajuste do adiantamento. Lei n. 7.686/88, art. 1º.

58. Plano Bresser. IPC de junho de 1987. Inexistência de direito adquirido.

59. Plano Verão. URP de fevereiro de 1989. Inexistência de direito adquirido.

60. Portuários. Hora noturna de 60 minutos (entre 19 e 7h do dia seguinte). Art. 4º da Lei n. 4.860/65.

61. Portuários. Horas extras. Base de cálculo: ordenado sem acréscimo dos adicionais de risco e de produtividade. Lei n. 4.860/65, art. 7º, § 5º.

62. Prequestionamento. Pressuposto de recorribilidade em apelo de natureza extraordinária. Necessidade, ainda que a matéria seja de incompetência absoluta.

63. Prescrição total. Horas extras. Pré-contratadas e suprimidas.

64. PROBAM. Enunciado n. 239. Inaplicável. Não são bancários seus empregados.

65. Professor-adjunto. Ingresso no cargo de professor-titular. Exigência de concurso público não afastada pela Constituição Federal de 1988 (CF/88, arts. 37, II e 206, V).

66. Professor. Repouso semanal remunerado. Lei n. 605/49, art. 7º, § 2º. No salário do professor percebido com base no valor da hora-aula não está inserido o repouso semanal remunerado.

67. Radiologista. Salário profissional. O salário profissional dos técnicos em radiologia é igual a dois salários mínimos e não a quatro (Lei n. 7.394/85).

68. Reajustes salariais. Bimestrais e quadrimestrais (Lei n. 8.222/91). Simultaneidade inviável.

69. Reajustes salariais previstos em norma coletiva. Prevalência dos Decretos-leis ns. 2.283/86 e 2.284/86. "Plano Cruzado".

70. Recurso ordinário. Cabimento. Não cabe recurso ordinário contra decisão de agravo regimental interposto em reclamação correicional.

71. Remessa *"ex officio"*. Ação rescisória. Decisões contrárias a entes públicos (art. 1º, inc. V, do Decreto-lei n. 779/69 e inc. II, do art. 475, do CPC). Cabível.

72. Remessa *"ex officio"*. Mandado de segurança. Decisões concessivas proferidas pelo TRT. Impetrante pessoa de direito privado. Incabível, ressalvada a hipótese de recurso em matéria administrativa, de competência do órgão especial.

73. Remessa *"ex officio"*. Mandado de segurança. Incabível. Decisões proferidas pelo TRT e favoráveis ao impetrante ente público. Inaplicabilidade do art. 12, da Lei n. 1.533/51.

74. Revelia. Ausência da reclamada. Comparecimento de advogado. A reclamada ausente à audiência em que deveria apresentar defesa, é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração.

75. Substabelecimento sem o reconhecimento de firma do substabelecente. Inválido (anterior à Lei n. 8.952/94).

76. Substituição dos avanços trienais por qüinqüênios. Alteração do contrato de trabalho. Prescrição total. CEEE.

77. Testemunha que move ação contra a mesma reclamada. Não há suspeição.

78. Turnos ininterruptos de revezamento. Jornada de seis horas. A interrupção do trabalho dentro de cada turno ou semanalmente, não afasta a aplicação do art. 7º, XIV da CF/88.

79. URP de abril e maio de 1988. Decreto-lei n. 2.425/88. Existência de direito apenas ao reajuste de 7/30 (sete trinta avos) de 16,19% (dezesseis vírgula dezenove por cento) a ser calculado sobre o salário de março e incidente sobre o salário dos meses de abril, maio, junho e julho, não cumulativamente e corrigido desde a época própria até a data do efetivo pagamento.

80. Ação rescisória. Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Inexistência de litisconsórcio passivo. Necessário.

81. Art. 462, do CPC. Fato superveniente, é aplicável de ofício aos processos em curso em qualquer instância trabalhista.

82. Aviso prévio. Baixa na CTPS. A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

83. Aviso prévio. Prescrição. Começa a fluir no final da data do término do aviso prévio — Art. 487, § 1º, CLT.

84. Aviso prévio proporcional. A proporcionalidade do aviso prévio, com base no tempo de serviço, depende da legislação regulamentadora, posto que o art. 7º, inc. XXI, da CF/88 não é auto-aplicável.

85. Contrato nulo. Efeitos. Devido apenas o equivalente aos salários dos dias trabalhados. A contratação de servidor público, após a CF/88, sem prévia aprovação em concurso público encontra óbice no art. 37, II, da CF/88, sendo nula de pleno direito, não gerando nenhum efeito trabalhista, salvo quanto ao pagamento do equivalente aos salários dos dias efetivamente trabalhados.

86. Dirigente sindical. Extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato. Insubsistência da estabilidade.

87. Entidade pública. Exploração de atividade eminentemente econômica. Execução. Art. 883, da CLT. É direta a execução contra a APPA, Caixa Econômica do Estado do Rio Grande do Sul, e MINASCAIXA (§ 1º do art. 173, da CF/88).

88. Gestante. Estabilidade provisória. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, salvo previsão contrária em norma coletiva, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, *b*, ADCT).

89. Horas extras. Reflexos. O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no *caput* do art. 59, da CLT.

90. Agravo de instrumento. Traslado. Inexigência de certidão de publicação do acórdão regional. Res. 52/96. IN 6/96. Quando o despacho denegatório de processamento de recurso de revista não se fundou na intempestividade deste, não é necessário o traslado da certidão de publicação do acórdão regional.

91. Anistia. Art. 8º, § 1º, ADCT. Efeitos financeiros. ROAR 105608/94, SDI-Plena. Em 19.5.97, a SDI-Plena decidiu, pelo voto prevalente do Exmo. Sr. Presidente, que os efeitos financeiros da readmissão do empregado anistiado serão contados a partir do momento em que este manifestou o desejo de retornar ao trabalho e, na ausência de prova, da data do ajuizamento da ação.

92. Desmembramento de municípios. Responsabilidade trabalhista. Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.

93. Domingos e feriados trabalhados e não compensados. Aplicação do En. n. 146. O trabalho prestado em domingos e feriados não compensados deve ser pago em dobro sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

94. Embargos. Exigência. Indicação expressa do dispositivo legal tido como violado. AGERR 164691/95, SDI-Plena. Em 19.5.97, a SDI-Plena decidiu, por maioria, que não se conhece de revista (896, *c*) e de embargos (894, *b*) por violação legal ou constitucional quando o recorrente não indica expressamente o dispositivo de lei ou da constituição tido como violado.

95. Embargos para SDI. Divergência entre a mesma turma. Inservível. Em 19.5.97, a SDI-Plena, por maioria, decidiu que acórdãos oriundos da mesma turma, embora divergentes não fundamentam divergência jurisprudencial de que trata a alínea *b*, do art. 854 da Consolidação das Leis do Trabalho para embargos à Seção Especializada em Dissídios, Individuais, Subseção I.

96. Férias. Salário. Substituição. Devido. Aplicação do En. n. 159.

97. Horas extras. Adicional noturno. Base de cálculo. O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno.

98. Horas *"in itinere".* Tempo gasto entre a portaria da empresa e o local de serviço. Devidas. Açominas.

99. Preposto. Exigência da condição de empregado. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º da CLT.

100. Reajustes de salários de empregado previstos em legislação federal. Incidência sobre as relações contratuais trabalhistas do Estado-membro e suas autarquias.

101. Reintegração convertida em indenização dobrada. Efeitos. Aplicação do En. n. 28. Em 19.5.97, a SDI-Plena, por maioria, decidiu que o direito à percepção de salários vencidos e vincendos decorrentes da condenação ao pagamento de indenização dobrada é assegurado até a data da primeira decisão que converteu a reintegração em indenização dobrada.

102. Adicional de insalubridade. Integração na remuneração. Enquanto percebido o adicional de insalubridade, integra a remuneração para todos os efeitos legais.

103. Adicional de insalubridade. Repouso semanal e feriados. O adicional de insalubridade porque calculado sobre o salário mínimo legal já remunera os dias de repouso semanal e feriados.

104. Custas. Condenação acrescida. Inexistência de deserção. Res. n. 64/96 TST. Se em julgamento de recurso a condenação for acrescida, não haverá a deserção do novo recurso se o juiz não calcular o seu valor e a parte não for intimada para o seu recolhimento.

105. Estabilidade provisória. Acidente de trabalho. É constitucional o art. 118, da Lei n. 8.213/91.

106. Estabilidade provisória. Pedido de reintegração. Concessão do salário relativo ao período de estabilidade já exaurido. Inexistência de julgamento. *"Extra petita".*

107. FGTS — Multa de 40%. Saques. Atualização monetária. Incidência. A multa de 40% a que se refere o art. 9º, § 1º do Decreto n. 99.684/90, incide sobre os saques, corrigidos monetariamente.

108. Mandato expresso. Ausência de poderes para substabelecer. Válidos os atos praticados pelo substabelecido (art. 1300, §§ 1º e 2º do CCB). (N.R. — Artigo do CC/1916 correspondente ao artigo 667 do CC/2003).

109. Minascaixa. Legitimidade passiva *"ad causam"* enquanto não concluído o procedimento de liquidação extrajudicial.

110. Representação irregular. Procuração apenas nos autos de agravo de instrumento.

111. Recurso de revista. Divergência oriunda da mesma Turma do Regional. Servível ao conhecimento.

112. Vacância do cargo. Salário do sucessor. En. n. 159. Inaplicável.

113. Adicional de transferência. Cargo de confiança ou previsão contratual de transferência. Devido. Desde que a transferência seja provisória.

114. Dirigente sindical. Despedida. Falta grave. Inquérito judicial. Necessidade.

115. Embargos. Nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Conhecimento por violação. Art. 458, CPC ou art. 93, IX, CF/88.

116. Estabilidade provisória. Período estabilitário exaurido. Reintegração não assegurada. Devido apenas os salários desde a data da despedida até o final do período estabilitário.

117. Horas extras. A limitação legal (art. 59, da CLT) da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

118. Prequestionamento. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este. Inteligência do En. n. 297.

119. Prequestionamento inexigível. Violação nascida na própria decisão recorrida. En. n. 297. Inaplicável.

120. Razões recursais sem assinatura do advogado. Válidas se assinada a petição que apresenta o recurso.

121. Substituição processual. Diferença do adicional de insalubridade. Legitimidade.

122. Aviso prévio. Início da contagem. Art. 125, Código Civil. Aplica-se a regra prevista no art. 125, do Código Civil, à contagem do prazo do aviso prévio. (N.R. — Esse artigo é do CC/1916, que corresponde ao art. 132 do CC/2003).

123. Bancários. Ajuda-alimentação. A ajuda-alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário.

124. Correção monetária. Salário. Art. 459, CLT. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subseqüente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data-limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subseqüente ao da prestação dos serviços.

125. Desvio de função. Quadro de carreira. O simples desvio funcional do empregado não gera direito a novo enquadramento, mas apenas às diferenças salariais respectivas.

126. En. n. 239. Empresa de Processamento de Dados. Inaplicável. É inaplicável o Enunciado n. 239 quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

127. Hora noturna reduzida. Subsistência após a CF/88. O art. 73, § 1º, da CLT, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º, da CF/88.

128. Mudança de regime celetista para estatutário. Extinção do contrato. Prescrição bienal. A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime.

129. Prescrição. Complementação da pensão e auxílio-funeral. A prescrição extintiva para pleitear judicialmente o pagamento da complementação de pensão e do auxílio-funeral é de 2 anos, contados a partir do óbito do empregado.

130. Prescrição. Ministério Público. Argüição. *"Custos legis"*. Ilegitimidade. O Ministério Público não tem legitimidade para argüir a prescrição a favor de entidade de direito público, em matéria de direito patrimonial, quando atua na qualidade de *"custos legis"* (arts. 166, CC e 219, 5º, CPC). Parecer exarado em remessa de ofício. (N.R. — Este art. é do CC/1916).

131. Vantagem *"in* natura". Hipóteses em que não integra o salário. As vantagens previstas no art. 458 da CLT, quando demonstrada a sua indispensabilidade para o trabalho, não integram o salário do empregado.

132. Agravo regimental. Peças essenciais nos autos principais. Inexistindo lei que exija a tramitação do AG em autos apartados, tampouco previsão no regimento interno do regional, não pode o agravante ver-se apenado por não haver colacionado cópia de peças dos autos principais, quando o AG deveria fazer parte dele.

133. Ajuda-alimentação. PAT. Lei n. 6.321/76. Não integração ao salário. A ajuda-alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei n. 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

134. Autenticação. Pessoa jurídica de direito público. Dispensada. Medida Provisória n. 1.542, de 18.12.96. São válidos os documentos apresentados, por pessoa jurídica de direito público, em fotocópia não autenticada, posteriormente à edição da Medida Provisória n. 1.542/96 e suas reedições.

135. Aviso prévio indenizado. Superveniência de auxílio-doença no curso deste. Os efeitos da dispensa só se concretizam depois de expirado o benefício previdenciário, sendo irrelevante que tenha sido concedido no período do aviso prévio já que ainda vigorava o contrato de trabalho.

136. Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Telex Direc 5003/87. Não assegurada. O Telex Direc do Banco do Brasil n. 5003/87 não assegura a complementação de aposentadoria integral, porque não aprovado pelo órgão competente ao qual a instituição se subordina.

137. Banco Meridional. Circular n. 34046/89. Dispensa sem justa causa. A inobservância dos procedimentos disciplinados na Circular n. 34046/89, norma de caráter eminentemente procedimental, não é causa para a nulidade da dispensa sem justa causa.

138. Competência residual. Regime jurídico único. Ainda que a reclamação trabalhista tenha sido ajuizada após a edição da Lei n. 8.112/90, compete à Justiça do Trabalho julgar pedidos de direitos e vantagens previstas na legislação trabalhista, referentes a período anterior àquela lei.

139. Depósito recursal. Complementação devida. Aplicação da IN 3/93, II. Está a parte recorrente obrigada a efetuar o depósito legal, integralmente, em relação a cada novo recurso interposto, sob pena de deserção. Atingido o valor da condenação, nenhum depósito mais é exigido para qualquer recurso.

140. Depósito recursal e custas. Diferença ínfima. Deserção. Ocorrência. Ocorre deserção quando a diferença a menor do depósito recursal ou das custas, embora ínfima, tinha expressão monetária, à época da efetivação do depósito.

141. Descontos previdenciários e fiscais. Competência da Justiça do Trabalho.

142. Embargos declaratórios. Efeito modificativo. Vista à parte contrária. E-RR 91.599/93, SDI-Plena. em 10.11.97, a SDI-Plena decidiu, por maioria, que é passível de nulidade decisão que acolhe embargos declaratórios com efeito modificativo sem oportunidade para a parte contrária se manifestar.

143. Empresa em liquidação extrajudicial. Execução. Créditos trabalhistas. Lei n. 6.024/74. É direta a execução de crédito trabalhista contra empresa em liquidação extrajudicial.

144. Enquadramento funcional. Prescrição extintiva.

145. Estabilidade. Dirigente sindical. Categoria diferenciada. O empregado de categoria diferenciada, eleito dirigente sindical, só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

146. FGTS. Opção retroativa. Concordância do empregador. Necessidade.

147. Lei estadual ou norma regulamentar. Conhecimento indevido da revista por divergência jurisprudencial não justifica o conhecimento dos ennmbargos por divergência. O fato de a revista ter sido indevidamente conhecida por divergência jurisprudencial, porque versava somente tema regulado por lei estadual ou norma regulamentar de âmbito restrito ao Regional prolator da decisão, não obriga o conhecimento dos embargos por divergência. A parte deve argüir violação ao art. 896 da CLT.

148. Lei n. 8.880/94, art. 31. Constitucionalidade. Dispensa sem justa causa. Indenização. Esta Corte não tem considerado inconstitucional o art. 31, da Lei n. 8.880/94, que prevê a indenização por demissão sem justa causa.

149. Mandato. Art. 13, CPC. Regularização. Fase recursal. Inaplicável.

150. Multa prevista em vários instrumentos normativos. Cumulação de ações. O descumprimento de qualquer cláusula constante de instrumentos normativos diversos não submete o empregado a ajuizar várias ações, pleiteando em cada uma o pagamento da multa referente ao descumprimento de obrigações previstas nas cláusulas respectivas.

151. Prequestionamento. Decisão regional que adota a sentença. Ausência de prequestionamento. Decisão regional que simplesmente adota os fundamentos da decisão de primeiro grau não preenche a exigência do prequestionamento, tal como previsto no En. n. 297.

152. Revelia. Pessoa Jurídica de Direito Público. Aplicável (art. 844, da CLT).

153. Adicional de insalubridade. Deficiência de iluminamento. Limitação (inserido em 26.3.1999). Somente após 26.2.91 foram, efetivamente, retiradas do mundo jurídico as normas ensejadoras do direito ao adicional de insalubridade por iluminamento insuficiente no local da prestação de serviço, como previsto na Portaria n. 3.751/90 do Ministério do Trabalho.

154. Atestado médico — INAMPS. Exigência prevista em instrumento normativo (inserido em 26.3.1999). A doença profissional deve ser atestada por médico do INAMPS, quando tal exigência está prevista em cláusula de convenção coletiva ou de decisão normativa. Neste caso, a ausência do atestado importa o não reconhecimento do direito à estabilidade.

155. BANRISUL. Complementação de aposentadoria (inserido em 26.3.1999). A Resolução n. 1.600/64, vigente à época da admissão do empregado, incorporou-se ao contrato de trabalho, pelo que sua alteração não poderá prejudicar o direito adquirido, mesmo em virtude da edição da Lei n. 6.435/77. Incidência dos Ens. ns. 51 e 288.

156. Complementação de aposentadoria. Diferenças. Prescrição (inserido em 26.3.1999). Ocorre a prescrição total quanto às diferenças de complementação de aposentadoria quando estas decorrem de pretenso direito a verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já atingidas pela prescrição, à época da propositura da ação.

157. Complementação de aposentadoria. Fundação Clemente de Faria. Banco Real (inserido em 26.3.1999). É válida a cláusula do Estatuto da Fundação que condicionou o direito à complementação de aposentadoria a existência de recursos financeiros, e também previa a suspensão, temporária ou definitiva, da referida complementação.

158. Custas. Comprovação de recolhimento. DARF eletrônico. Validade (inserido em 26.3.1999). O denominado "DARF Eletrônico" é válido para comprovar o recolhimento de custas por entidades da administração pública federal, emitido conforme a IN SRF 162, de 4.11.88.

159. Data de pagamento. Salários. Alteração (inserido em 26.3.1999). Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT.

160. Descontos salariais. Autorização no ato da admissão. Validade (inserido em 26.3.1999). É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade.

161. Feriado local. Prazo recursal. Prorrogação. Comprovação. Necessidade (inserido em 26.3.1999). Cabe à parte comprovar, quando da interposição do recurso, a existência de feriado local que justifique a prorrogação do prazo recursal.

162. Multa. Art. 477 da CLT. Início da contagem do prazo. Aplicável o art. 125 do Código Civil (inserido em 26.3.1999). (N.R. — Este artigo é do CC/1916).

163. Norma Regulamentar. Opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT e Enunciado n. 51. Inaplicáveis (inserido em 26.3.1999). Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

164. Oficial de Justiça *"ad hoc".* Inexistência de vínculo empregatício (inserido em 26.3.1999).

165. Perícia. Engenheiro ou médico. Adicional de insalubridade e periculosidade. Válido. Art. 195 da CLT (inserido em 26.3.1999). O art. 195 da CLT não faz qualquer distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo seja o profissional devidamente qualificado.

166. Petrobrás. Pensão por morte do empregado assegurada no manual de pessoal. Estabilidade decenal. Opção pelo regime do FGTS (inserido em 26.3.1999). Tendo o empregado adquirido a estabilidade decenal, antes de optar pelo regime do FGTS, não há como negar-se o direito à pensão, eis que preenchido o requisito exigido pelo Manual de Pessoal.

167. Policial Militar. Reconhecimento de vínculo empregatício com empresa privada (inserido em 26.3.1999). Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

168. SUDS. Gratificação. Convênio da União com Estado. Natureza salarial enquanto paga (inserido em 26.3.1999). A parcela denominada "Complementação SUDS" paga aos servidores em virtude de convênio entre o Estado e a União Federal tem natureza salarial, enquanto paga, pelo que repercute nos demais haveres trabalhistas do empregado.

169. Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho mediante negociação coletiva. Validade (inserido em 26.3.99). Quando há na empresa o sistema de turno ininterrupto de revezamento, é válida a fixação de jornada superior a seis horas mediante a negociação coletiva.

170. Adicional de insalubridade. Lixo urbano. (inserido em 8.11.00). A limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano, na Portaria do Ministério do Trabalho.

171. Adicional de insalubridade. Óleos minerais. Sentido do termo "manipulação". (inserido em 8.11.00). Para efeito de concessão de adicional de insalubridade não há distinção entre fabricação e manuseio de óleos minerais — Portaria n. 3.214 do Ministério do Trabalho, NR-15, Anexo XIII.

172. Adicional de insalubridade ou periculosidade. Condenação. Inserção em folha de pagamento. (inserido em 8.11.00). Condenada ao pagamento do adicional de insalubridade ou periculosidade, a empresa deverá inserir, mês a mês e enquanto o trabalho for executado sob essas condições, o valor correspondente em folha de pagamento.

173. Adicional de insalubridade. Raios solares. Indevido. (inserido em 8.11.00). Em face da ausência de previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto (Art. 195, CLT e NR-15 MTb, Anexo 7)

174. Adicional de periculosidade. Horas de sobreaviso. Indevido. (inserido em 8.11.00). Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.

175. Alteração contratual. Comissões. Supressão. Prescrição total. (inserido em 8.11.00).

176. Anistia. Lei n. 6.683/79. Tempo de afastamento. Não computável para efeito de indenização e adicional por tempo de serviço, licença-prêmio e promoção. (inserido em 8.11.00)

177. Aposentadoria espontânea. Efeitos. (inserido em 8.11.00). A aposentadoria espontânea extingue o contrato de trabalho, mesmo quando o empregado continua a trabalhar na empresa após a concessão do benefício previdenciário. Assim sendo, indevida a multa de 40% do FGTS em relação ao período anterior à aposentadoria.

178. Bancário. Intervalo de 15 minutos. Não computável na jornada de trabalho. (inserido em 8.11.00)

179. BNDES. Arts. 224/226, CLT. Aplicável a seus empregados. (inserido em 8.11.00). Entidade sujeita à legislação bancária.

180. Comissionista puro. Abono. Lei n. 8.178/91. Não-incorporação (inserido em 8.11.00). É indevida a incorporação do abono instituído pela Lei n. 8.178/91 aos empregados comissionistas.

181. Comissões. Correção monetária. Cálculo. (inserido em 8.11.00). O valor das comissões deve ser corrigido monetariamente para em seguida obter-se a média para efeito de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias.

182. Compensação de jornada. Acordo individual. Validade. (inserido em 8.11.00). É válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

183. Complementação de aposentadoria. Banco Itaú. (inserido em 8.11.00). O empregado admitido na vigência da Circular BB-05/66, que passou para a inatividade posteriormente à vigência da RP-40/74, está sujeito ao implemento da condição "idade mínima de 55 anos".

184. Confissão ficta. Produção de prova posterior. (inserido em 8.11.00). Somente a prova preconstituída nos autos é que deve ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores.

185. Contrato de trabalho com a associação de pais e mestres — APM. Inexistência de responsabilidade solidária ou subsidiária do estado. (inserido em 8.11.00)

186. Custas. Inversão do ônus da sucumbência. Deserção. Não-ocorrência. (inserido em 8.11.00). No caso de inversão do ônus da sucumbência em segundo grau, sem acréscimo ou atualização do valor das custas e se estas já foram devidamente recolhidas, descabe um novo pagamento pela parte vencida, ao recorrer. Deverá ao final, se sucumbente, ressarcir a quantia.

187. Décimo terceiro salário. Dedução da 1ª parcela. URV. Lei n. 8.880/94. (inserido em 8.11.00). Ainda que o adiantamento do 13º salário tenha ocorrido anteriormente à edição da Lei n. 8.880/94, as deduções deverão ser realizadas considerando o valor da antecipação, em URV, na data do efetivo pagamento, não podendo a 2ª parcela ser inferior à metade do 13º salário, em URV.

188. Decisão normativa que defere direitos. Falta de interesse de agir para ação individual. (inserido em 8.11.00). Falta interesse de agir para a ação individual, singular ou plúrima, quando o direito já foi reconhecido através de decisão normativa, cabendo, no caso, ação de cumprimento. Nota: (este verbete contraria o parágrafo único do art. 872 da CLT).

189. Depósito recursal. Agravo de petição. IN/TST n. 03/93. (inserido em 8.11.00). Garantido o juízo, na fase executória, a exigência de depósito para recorrer de qualquer decisão viola os incisos II e LV do art. 5º da CF/88. Havendo, porém, elevação do valor do débito, exige-se a complementação da garantia do juízo.

190. Depósito recursal. Condenação solidária. (inserido em 8.11.00). Havendo condenação solidária de duas ou mais empresas, o depósito recursal efetuado por uma delas aproveita as demais, quando a empresa que efetuou o depósito não pleiteia sua exclusão da lide. Nota: Embora obscuro, o verbete diz que a empresa-depositante pode requerer a exclusão daquelas que não fizeram o depósito.

191. Dono da obra. Responsabilidade. (inserido em 8.11.00). Diante da inexistência de previsão legal, o contrato de empreitada entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

192. Embargos declaratórios. Prazo em dobro. Pessoa jurídica de direito público. Decreto-lei n. 779/69. (inserido em 8.11.00). É em dobro o prazo para a interposição de embargos declaratórios por Pessoa Jurídica de Direito Público.

193. Equiparação salarial. Quadro de carreira. Homologação. Governo Estadual. Válido. (inserido em 8.11.00).

194. Fac-símile. Lei n. 9.800/99. Aplicável só a recursos interpostos na sua vigência. (inserido em 8.11.00). A Lei n. 9.800/99 é aplicável somente a recursos interpostos após o início de sua vigência.

195. Férias indenizadas. FGTS. Não incidência (inserido em 8.11.00).

196. Gestante. Contrato de experiência. Estabilidade provisória. Não-assegurada. (inserido em 8.11.00)

197. Gratificação semestral. Repercussão no 13º salário. Enunciado n. 78/TST. Aplicável. (inserido em 8.11.00)

198. Honorários periciais. Atualização monetária. (inserido em 8.11.00). Diferentemente da correção aplicada aos débitos trabalhistas, que têm caráter alimentar, a atualização monetária dos honorários periciais é fixada pelo art. 1º da Lei n. 6.899/81, aplicável a débitos resultantes de decisões judiciais.

199. Jogo do bicho. Contrato de trabalho. Nulidade. Objeto ilícito. Arts. 82 e 145 do Código Civil. (inserido em 8.11.00)

200. Mandato tácito. Substabelecimento inválido. (inserido em 8.11.00)

201. Multa. Art. 477 da CLT. Massa falida. Inaplicável. (inserido em 8.11.00)

202. Petromisa. Sucessão. Petrobrás. Legitimidade. (inserido em 8.11.00). Em virtude da decisão tomada em assembléia, a Petrobrás é a real sucessora da Petromisa, considerando que recebeu todos os bens móveis e imóveis da extinta Petromisa.

203. Plano econômico (Collor). Execução. Correção monetária. Índice de 84,32%. Lei n. 7.738/89. Aplicável. (inserido em 8.11.00).

204. Prescrição. Contagem do prazo. Art. 7º, XXIX, da CF. (inserido em 8.11.00). A prescrição qüinqüenal abrange os cinco anos anteriores ao ajuizamento da reclamatória e não os cinco anos anteriores à data da extinção do contrato.

205. Professor. Contratação a título precário. Incompetência da Justiça do Trabalho. (inserido em 8.11.00). Existindo lei estadual disciplinando o regime dos professores contratados em caráter precário, o regime jurídico entre o Estado e o servidor é de natureza administrativa, não trabalhista.

206. Professor. Horas extras. Adicional de 50%. (inserido em 8.11.00). Excedida a jornada máxima (art. 318 da CLT), as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% (Art. 7º, XVI, CF/88).

207. Programa de incentivo à demissão voluntária. Indenização. Imposto de renda. Não-incidência. (inserido em 8.11.00).

208. Radiologista. Gratificação de raios x. Redução. Lei n. 7.923/89. (inserido em 8.11.00). A alteração da gratificação por trabalho com raios X, de quarenta para dez por cento, na forma da Lei n. 7.923/89, não causou prejuízo ao trabalhador porque passou a incidir sobre o salário incorporado com todas as demais vantagens.

209. Recesso forense. Suspensão dos prazos recursais. (Art. 181, I, e 148 do RI/TST). (inserido em 8.11.00).

210. Seguro-desemprego. Competência da Justiça do Trabalho. (inserido em 8.11.00).

211. Seguro-desemprego. Guias. Não-liberação. Indenização substitutiva. (inserido em 8.11.00). O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização.

212. SERPRO. Norma regulamentar. Reajustes salariais. Superveniência de sentença normativa. Prevalência. (inserido em 8.11.00). Durante a vigência do instrumento normativo, é lícita ao empregador a obediência à norma coletiva (DC 8.948/90), que alterou as diferenças interníveis previstas no Regulamento de Recursos Humanos.

213. TELEX. Operadores. Art. 227 da CLT. Inaplicável. (inserido em 8.11.00). O operador de telex de empresa, cuja atividade econômica não se identifica com qualquer uma das previstas no art. 227 da CLT, não se beneficia de jornada reduzida. Nota: O fundamento jurídico deste verbete não se concilia o Enunciado n. 178 do TST.

214. URP's de junho e julho de 1988. Suspensão do pagamento. Data-base em maio. Decreto-lei n. 2.425/88. Inexistência de violação a direito adquirido. (inserido em 8.11.00). O Decreto-lei n. 2.425, de 7.4.1988, não ofendeu o direito adquirido dos empregados com data-base em maio, pelo que não fazem jus às URPs de junho e julho de 1988.

215. Vale-transporte. Ônus da prova. (inserido em 8.11.00). É do empregado o ônus de comprovar que satisfaz os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte.

216. Vale-transporte. Servidor público celetista. Lei n. 7.418/85. Devido. (inserido em 8.11.00)

217. Agravo de instrumento. Traslado. Lei n. 9.756/98. Guias de custas e de depósito recursal. Para a formação do Agravo de Instrumento, não é necessário a juntada de comprovantes de recolhimento de custas e de depósito recursal relativamente ao Recurso Ordinário, desde que não seja objeto de controvérsia no Recurso de Revista a validade daqueles recolhimentos. (Inserido em 2.4.2001).

218. Plano Collor. Servidores do GDF. Celestistas. Lei distrital n. 38/89. Inexiste direito adquirido às diferenças salariais de 84,32% do IPC de março de 1990 aos servidores celetistas da Administração Direta do Distrito Federal. (Inserida em 2.4.2001).

219. Recurso de revista ou de embargos fundamentado em orientação jurisprudencial do TST. É válida, para efeito de conhecimento do recurso ou de embargos, a invocação de Orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, desde que, das razões recursais, conste o seu número ou conteúdo. (Inserido em 2.4.2001).

220. Acordo de compensação. Extrapolação da jornada. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de horas. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal devem ser pagas como horas extras e, quanto àquelas destinadas à compensação, deve ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

221. Anistia. Lei n. 8.878/94. Efeitos financeiros devidos a partir do efetivo retorno à atividade.

222. Bancário. Advogado. Cargo de confiança. O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do 2º do art.224 da CLT.

223. Compensação de jornada. Acordo individual tácito. Inválido.

224. Complementação de aposentadoria. Banco Itaú. Reajuste. Lei n. 9.069/95. A partir da vigência da MP n. 542/94, convalidada pela Lei n. 9.069/95, o critério de reajuste da complementação de aposentadoria passou a ser anual e não semestral, aplicando-se o princípio *rebus sic stantibus* diante da nova ordem econômica.

225. Contrato de concessão de serviço público. Rede Ferroviária Federal S/A. Responsabilidade trabalhista. Em razão da subsistência da Rede Ferroviária Federal S/A e da transitoriedade dos seus bens pelo arrendamento das malhas ferroviárias, a Rede é responsável subsidiariamente pelos direitos trabalhistas referentes aos contratos de trabalho rescindidos após a entrada em vigor do contrato de concessão; e quanto àqueles contratos rescindidos antes da entrada em vigor do contrato de concessão, a responsabilidade é exclusiva da Rede. — Nova redação aprovada pelo Tribunal Pleno, em 18.4.2002)

226. Crédito trabalhista Cédula de crédito rural ou industrial. Garantida por penhor ou hipoteca. Penhora. Diferentemente da cédula de crédito industrial garantida por alienação fiduciária na cédula rural pignoratícia ou hipotecária, o bem permanece sob o domínio do devedor (executado), não constituindo óbice à penhora na esfera trabalhista (DL n. 167/67, art. 69; CLT arts.10 e 30 e Lei n. 6.830/80).

227. Denunciação da lide. Processo do trabalho. Incompatibilidade.

228. Descontos legais. Sentenças trabalhistas. Lei n. 8.541/92, art.46. Provimento da CGJT n. 3/84 e alterações posteriores. O recolhimento dos descontos legais, resultante dos créditos do trabalhador oriundos de condenação judicial, deve incidir sobre o valor total da condenação e calculado ao final.

229. Estabilidade. Art.41, CF/88. Empresa pública e sociedade de economia mista. Inaplicável.

230. Estabilidade. Lei n. 8.213/91. Art.118 c/c art. 59. O afastamento do trabalho por prazo superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário constituem pressupostos para o direito à estabilidade prevista no art.118 da Lei n. 8.213/91, assegurada por período de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença.

231. Férias. Abono instituído por instrumento normativo e terço constitucional. Simultaneidade inviável.

232. FGTS. Incidência. Empregado transferido para o exterior. Remuneração. O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior.

233. Horas extras. Comprovação de parte do período alegado. A decisão com base em prova oral ou documental não ficará limitada ao tempo por ela abrangido, desde que o julgador fique convencido de que o procedimento questionado superou aquele período.

234. Horas extras. Folha individual de presença (FIP). Instituída por norma coletiva. Prova oral. Prevalência. A presunção de veracidade da jornada de trabalho anotada em folha individual de presença ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

235. Horas extras. Salário por produção, Devido apenas o adicional.

236. Horas *"in itinere"*. Horas extras. Adicional devido. Considerando que as horas extras são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

237. Ministério Público do Trabalho. Ilegitimidade para recorrer. O Ministério Público não tem legitimidade para recorrer na defesa de interesse patrimonial privado, inclusive de empresas públicas e sociedades de economia mista.

238. Multa. Art. 477 da CLT. Pessoa jurídica de direito público, Aplicável.

239. Multa convencional. Horas extras. Prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) determinada obrigação e, conseqüentemente, multa pelo respectivo descumprimento, esta tem incidência mesmo que aquela obrigação seja mera repetição do texto da CLT.

240. Petroleiros. Horas extras. Lei n. 5.811/72. Recepcionada pela CF/88.

241. Plano Collor. Servidores de fundações e autarquias do GDF. Celetistas. Legislação Federal. Inexiste direito adquirido às diferenças salariais de 84,32% do IPC de março de 1990 aos servidores celetistas de Fundações e Autarquias do GDF.

242. Prescrição total. Horas extras. Adicional. Incorporação. Embora haja previsão legal para o direito à hora extra, inexiste previsão para a incorporação ao salário do respectivo adicional, razão pela qual deve incidir a prescrição total.

243. Prescrição total. Planos econômicos. Aplicável a prescrição total sobre o direito de reclamar diferenças salariais resultantes de planos econômicos.

244. Professor. Redução de carga horária. Possibilidade. A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

245. Revelia. Atraso. Audiência. Inexiste previsão legal tolerando atraso no horário de comparecimento da parte à audiência.

246. Salário-utilidade. Veículo. A utilização pelo empregado, em atividades particulares, de veículo que lhe for fornecido para o trabalho da empresa, não caracteriza o salário-utilidade.

247. Servidor público. Celetista concursado. Despedida imotivada. Empresa pública ou sociedade de economia mista. Possibilidade.

248. Comissões. Alteração. Prescrição total. Enunciado n. 294. Aplicável. A alteração das comissões caracteriza-se como ato único e positivo do empregador, incidindo a prescrição total nos termos do Enunciado n. 294 do TST.

249. Competência residual. Regime jurídico único. Lei n. 8.112/90. Limitação. A superveniência de regime estatutário em substituição ao celetista, mesmo após a sentença, limita a execução ao período celetista.

250. Complementação de aposentado. Caixa Econômica Federal. Auxílio-alimentação. Supressão. Enunciados ns. 51 e 288. Aplicáveis. A determinação de supressão do pagamento de auxílio-alimentação aos aposentados e pensionistas da Caixa Econômica Federal, oriunda do Ministério da Fazenda, não atinge aqueles ex-empregados que já percebiam o benefício.

251. Descontos. Frentista. Cheques sem fundos. É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

252. Equiparação salarial. Mesma localidade. Conceito. Artigo 461 da CLT. O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

253. Estabilidade provisória. Cooperativa. Lei n. 5.764/71. Conselho Fiscal. Suplente. Não assegurada. O art. 55 da Lei n. 5.764/71 assegura a garantia do emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.

254. FGTS. Multa de 40%. Aviso prévio indenizado. Atualização monetária. Diferença indevida. O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso prévio indenizado, por ausência de previsão legal.

255. Mandato. Contrato social. Desnecessária a juntada. O art. 12, VI, do CPC, não determina a exibição dos estatutos da empresa em juízo como condição de validade do instrumento de mandato outorgado ao seu procurador, salvo se houver impugnação da parte contrária.

256. Prequestionamento. Configuração. Tese explícita. Enunciado n. 297. Para fins do requisito de prequestionamento de que trata o Enunciado n. 297, há necessidade de que haja, no acórdão, de maneira clara, elementos que levem à conclusão de que o Regional adotou uma tese contrária à lei ou a enunciado.

257. Recurso. Fundamentação. Violação legal. Vocábulo violação. Desnecessidade. A invocação expressa, quer na Revista, quer nos Embargos, dos preceitos legais ou constitucionais tidos como violados não significa exigir da parte a utilização das expressões "contrariar", "ferir", "violar" etc.

258. Adicional de periculosidade. Acordo coletivo ou convenção coletiva. Prevalência. A fixação do adicional de periculosidade proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos de trabalho (art. 7º, inciso XXVI, da CF/88).

259. Adicional noturno. Base de cálculo. Adicional de periculosidade. Integração. O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também neste horário o trabalhador permanece sob as condições de risco.

260. Agravo de instrumento. Recurso de Revista. Procedimento sumaríssimo. Lei n. 9.957/00. Processos em curso. I — É inaplicável o rito sumaríssimo aos processos iniciados antes da vigência da Lei n. 9.957/00. II — No caso de o despacho denegatório de recurso de revista invocar, em processo iniciado antes da Lei n. 9.957/00, o § 6º do art. 896 da CLT (rito sumaríssimo) como óbice ao trânsito do apelo calcado em divergência jurisprudencial ou violação de dispositivo infraconstitucional, o Tribunal superará o obstáculo, apreciando o recurso sob esses fundamentos.

261. Bancos. Sucessão trabalhista. As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.

262.Coisa julgada. Planos econômicos. Limitação à data-base na fase de execução. Não ofende a coisa julgada a limitação à data-base da categoria, na fase executória, da condenação ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de planos econômicos, quando a decisão exeqüenda silenciar sobre a limitação, uma vez que a limitação decorre de norma cogente. Apenas quando a sentença exeqüenda houver expressamente afastado a limitação à data-base é que poderá ocorrer ofensa à coisa julgada.

263. Contrato por prazo determinado. Lei especial (Estadual e Municipal). Incompetência da Justiça do Trabalho. A relação jurídica que se estabelece entre o Estado ou Município e o servidor contratado para exercer funções temporárias ou de natureza técnica, decorrente de lei especial, é de natureza administrativa, razão pela qual a competência é da justiça comum, até mesmo para apreciar a ocorrência de eventual desvirtuamento do regime especial.

264. Depósito recursal. PIS/PASEP. Ausência de indicação na guia de depósito recursal. Validade. Não é essencial para a validade da comprovação do depósito recursal a indicação do número do PIS/PASEP na guia respectiva.

265. Estabilidade. Art. 41 da CF/88. Celetista. Administração direta, autárquica ou fundacional. Aplicabilidade. O servidor público celetista de administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da Constituição Federal.

266. Estabilidade. Sindical. Limitação. Art. 522 da CLT. O art. 522 da CLT que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal.

267. Horas extras. Adicional de periculosidade. Base de cálculo. O adicional de periculosidade integra a base de cálculo das horas extras.

268. Indenização adicional. Leis n. 6.708/79 e 7.238/84. Aviso prévio. Projeção. Estabilidade provisória. Somente após o término do período estabilitário é que se inicia a contagem do prazo do aviso prévio para efeito das indenizações previstas nos arts. 9º da Lei n. 6.708/79 e 9º da Lei n. 7.238/84.

269. Justiça gratuita. Requerimento de isenção de despesas processuais. Momento oportuno. O benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso.

270. Programa de incentivo à demissão voluntária. Transação extrajudicial. Parcelas oriundas do extinto contrato de trabalho. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

271. Rurícola. Prescrição. EC n. 28/00. Processo em curso. Inaplicável. Considerando a inexistência de previsão expressa na EC n. 28/00 quanto à sua aplicação retroativa, há de prevalecer o princípio segundo o qual a prescrição aplicável é aquela vigente à época da propositura da ação.

272. Salário mínimo.Servidor. Salário-base inferior. Diferença. Indevidas. A verificação do respeito ao salário mínimo não se apura pelo confronto isolado do salário-base com o mínimo legal, mas deste com a soma de todas as parcelas de natureza salarial recebidas pelo empregado diretamente do empregador.

273. Telemarketing. Operadores. Art. 227 da CLT. Inaplicável. A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de televendas, que não exerce suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso, apenas, dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função.

274. Turno ininterrupto de revezamento. Ferroviário. Horas extras. Devidas. O ferroviário submetido a escalas variadas, com alternância de turnos, faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/88.

275. Turno ininterrupto de revezamento. Horista. Horas extras e adicional. Devidos. Inexistindo instrumento coletivo, fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.

276. Ação declaratória. Complementação de aposentadoria. É incabível ação declaratória visando a declarar direito à complementação de aposentadoria, se ainda não atendidos os requisitos necessários à aquisição do direito, seja por via regulamentar, ou por acordo coletivo.

277. Ação de cumprimento fundada em decisão normativa que sofreu posterior reforma, quando já transitada em julgado a sentença condenatória. Coisa julgada. Não-configuração. A coisa julgada produzida na ação de cumprimento é atípica, pois dependente de condição resolutiva, ou seja, da não-modificação da decisão normativa por eventual recurso. Assim, modificada a sentença normativa pelo TST, com a conseqüente extinção do processo, sem julgamento do mérito, deve-se extinguir a execução em andamento, uma vez que a norma sobre a qual se apoiava o título exeqüendo deixou de existir no mundo jurídico.

278. Adicional de insalubridade. Perícia. Local de trabalho desativado. A realização de perícia é obrigatória para a verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova.

279. Adicional de periculosidade. Eletricitários. Base de cálculo. Lei n. 7.369/1985, art. 1º. Interpretação. O adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial.

280. Adicional de periculosidade. Exposição eventual. Indevido. O contato eventual com o agente perigoso, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, se dá por tempo extremamente reduzido, não dá direito ao empregado a perceber o adicional respectivo.

281. Agravo de instrumento. Acórdão do TRT não assinado. Interposto anteriormente à Instrução Normativa n. 16/1999. Nos Agravos de Instrumentos interpostos anteriormente à edição da Instrução Normativa n. 16/1999, a ausência de assinatura na cópia não a torna inválida, desde que dela conste o carimbo, aposto pelo servidor, certificando que confere com o original.

282. Agravo de instrumento. Juízo de admissibilidade "ad quem". No julgamento de Agravo de Instrumento, ao afastar o óbice apontado pelo TRT para o processamento do recurso de revista, pode o juízo "ad quem" prosseguir no exame dos demais pressupostos extrínsecos e intrínsecos do recurso de revista, mesmo que não apreciados pelo TRT.

283. Agravo de instrumento. Peças essenciais. Traslado realizado pelo agravado. Validade. É válido o traslado de peças essenciais efetuado pelo agravado, pois a regular formação do agravo incumbe às partes e não somente ao agravante.

284. Agravo de instrumento. Traslado. Ausência de certidão de publicação. Etiqueta adesiva imprestável para aferição da tempestividade. A etiqueta adesiva na qual consta a expressão "no prazo" não se presta à aferição de tempestividade do recurso, pois sua finalidade é tão-somente servir de controle processual interno do TRT e sequer contém a assinatura do funcionário responsável por sua elaboração.

285. Agravo de instrumento. Traslado. Carimbo do protocolo do recurso ilegível. Inservível. O carimbo do protocolo da petição recursal constitui elemento indispensável para aferição da tempestividade do apelo, razão pela qual deverá estar legível, pois um dado ilegível é o mesmo que a inexistência do dado.

286. Agravo de instrumento. Traslado. Mandato tácito. Ata de audiência. Configuração. A juntada da ata de audiência, em que está consignada a presença do advogado do agravado, desde que não estivesse atuando com mandato expresso, torna dispensável a procuração deste, porque demonstrada a existência de mandato tácito.

287. Autenticação. Documentos distintos. Despacho denegatório do recurso de revista e certidão de publicação. Distintos os documentos contidos no verso e anverso, é necessária a autenticação de ambos os lados da cópia.

288. Bancário. Cargo de confiança. Art. 224, § 2º, CLT. Gratificação. Pagamento a menor. Devidas são as 7ª e 8ª horas como extras no período em que se verificou o pagamento a menor da gratificação de 1/3.

289. Banco do Brasil. Complementação de aposentadoria. Média trienal. Valorizada. Nos cálculos da complementação de aposentadoria há de ser observada a média trienal valorizada.

290. Contribuição sindical patronal. Ação de cumprimento. Incompetência da Justiça do Trabalho. É incompetente a Justiça do Trabalho para apreciar lide entre o sindicato patronal e a respectiva categoria econômica, objetivando cobrar a contribuição assistencial.

291. Custas. Embargos de terceiro interpostos anteriormente à Lei n. 10.537/2002. Inexigência de recolhimento. Tratando-se de embargos de terceiro, incidentes em execução, interpostos anteriormente à Lei n. 10.537/2002, incabível o pagamento de custas, por falta de previsão legal.

292. Diárias. Integração ao salário. Art. 457, § 2º, da CLT. As diárias de viagem pagas, ainda que superiores a 50%, só integram o salário do empregado enquanto perdurarem as viagens.

293. Embargos à SDI contra decisão de Turma do TST em agravo do art. 557, § 1º, do CPC. Cabimento. São cabíveis Embargos para a SDI contra decisão de Turma proferida em Agravo interposto de decisão monocrática do relator, baseada no art. 557, § 1º, do CPC.

294. Embargos à SDI contra decisão em recurso de revista não conhecido quanto aos pressupostos intrínsecos. Necessária a indicação expressa de ofensa ao art. 896 da CLT. Para a admissibilidade e conhecimento de embargos, interpostos contra decisão mediante a qual não foi conhecido o recurso de revista pela análise dos pressupostos intrínsecos, necessário que a parte embargante aponte expressamente a violação ao art. 896 da CLT.

295. Embargos. Revista não conhecida por má aplicação de enunciado ou de orientação jurisprudencial. Exame do mérito pela SDI. A SDI, ao conhecer dos Embargos por violação do art. 896 — por má aplicação de enunciado ou de orientação jurisprudencial pela Turma -, julgará desde logo o mérito, caso conclua que a revista merecia conhecimento e que a matéria de fundo se encontra pacificada neste Tribunal.

296. Equiparação salarial. Atendente e auxiliar de enfermagem. Impossibilidade. Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem.

297. Equiparação salarial. Servidor público da administração direta, autárquica e fundacional. Art. 37, XIII, da CF/1988. O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.

298. Equiparação salarial. Trabalho intelectual. Possibilidade. Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

299. Estabilidade contratual e FGTS. Compatibilidade. A estabilidade contratual ou derivada de regulamento de empresa é compatível com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492, CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS.

300. Execução trabalhista. Correção monetária. Juros. Lei n. 8.177/1991, art. 39 e Lei n. 10.192/2001, art. 15. Não viola norma constitucional (art. 5°, II e XXXVI) a determinação de aplicação da TRD, como fator de correção monetária dos débitos trabalhistas, cumulada com juros de mora.

301. FGTS. Diferenças. Ônus da prova. Lei n. 8.036/1990, art. 17. Definido pelo reclamante o período no qual não houve depósito do FGTS, ou houve em valor inferior, alegada pela reclamada a inexistência de diferença nos recolhimentos de FGTS, atrai para si o ônus da prova, incumbindo-lhe, portanto, apresentar as guias respectivas, a fim de demonstrar o fato extintivo do direito do autor (art. 818 da CLT c/com art. 333, II, do CPC).

302. FGTS. Índice de correção. Débitos trabalhistas. Os créditos referentes ao FGTS, decorrentes de condenação judicial, serão corrigidos pelos mesmos índices aplicáveis aos débitos trabalhistas.

303. Gratificação. Redução. Impossibilidade. Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

304. Honorários advocatícios. Assistência judiciária. Declaração de pobreza. Comprovação. Atendidos os requisitos da Lei n. 5.584/1970 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei n. 7.510/1986, que deu nova redação à Lei n. 1.060/1950).

305. Honorários advocatícios. Requisitos. Justiça do Trabalho. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato.

306. Horas extras. Ônus da prova. Registro invariável. Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída invariáveis são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo o horário da inicial se dele não se desincumbir.

307. Intervalo intrajornada (para repouso e alimentação). Não concessão ou concessão parcial. Lei n. 8.923/1994. Após a edição da Lei n. 8.923/1994, a não-concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total do período correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT).

308. Jornada de trabalho. Alteração. Retorno à jornada inicialmente contratada. Servidor público. O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada inicialmente contratada não se insere nas vedações do art. 468 da CLT, sendo a sua jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes.

309. Lei estadual, norma coletiva ou regulamento de empresa. Interpretação. Art. 896, 'b', da CLT. Viola o art. 896, 'b', da CLT, o conhecimento de recurso por diver-

gência, caso a parte não comprove que a lei estadual, a norma coletiva ou o regulamento da empresa extrapolam o âmbito do TRT prolator da decisão recorrida.

310. Litisconsortes. Procuradores distintos. Prazo em dobro. Art. 191 do CPC. Inaplicável ao processo do trabalho. A regra contida no art. 191 do CPC é inaplicável ao processo do trabalho, em face da sua incompatibilidade com o princípio da celeridade inerente ao processo trabalhista.

311. Mandato. Art. 37 do CPC. Inaplicável na fase recursal. É inadmissível, em instância recursal, o oferecimento tardio de procuração, ainda que mediante protesto por posterior juntada, já que a interposição de recurso não pode ser reputada como ato urgente.

312. Mandato. Cláusula com ressalva de vigência. Prorrogação até o final da demanda. Válido é o instrumento de mandato com prazo determinado que contém cláusula estabelecendo a prevalência dos poderes para atuar até o final da demanda.

313. Mandato. Cláusula fixando prazo para juntada. Diante da existência de previsão, no mandato, fixando termo para sua juntada, o instrumento de mandato só tem validade se anexado ao processo dentro do aludido prazo.

314. Massa falida. Dobra salarial. Art. 467 da CLT. Inaplicável. É indevida a aplicação da dobra salarial, prevista no art. 467 da CLT, nos casos da decretação de falência da empresa, porque a massa falida está impedida de saldar qualquer débito, até mesmo o de natureza trabalhista, fora do Juízo Universal da Falência (Decreto-lei n. 7.651/1945, art. 23).

315. Motorista. Empresa. Atividade predominantemente rural. Enquadramento como trabalhador rural. É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é preponderantemente rural, considerando que, de modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades.

316. Portuários. Adicional de risco. Lei n. 4.860/1965. O adicional de risco dos portuários, previsto no art. 14 da Lei n. 4.860/1965, deve ser proporcional ao tempo efetivo no serviço considerado sob risco e apenas concedido àqueles que prestam serviços na área portuária.

317. Repositório de jurisprudência autorizado após a interposição do recurso. Validade. A concessão de registro de publicação como repositório autorizado de jurisprudência do TST torna válidas todas as suas edições anteriores.

318. Representação irregular. Autarquia. Os Estados e os Municípios não têm legitimidade para recorrer em nome das autarquias detentoras de personalidade jurídica própria, devendo ser representadas pelos procuradores que fazem parte de seus quadros ou por advogados constituídos.

319. Representação regular. Estagiário. Habilitação posterior. Válidos são os atos praticados por estagiário se, entre o substabelecimento e a interposição do recurso, sobreveio a habilitação, do então estagiário, para atuar como advogado.

320. Sistema de protocolo integrado. Norma interna. Eficácia limitada a recursos da competência do TRT que a editou. Art. 896, § 2º, da CLT. O sistema de protocolo integrado, criado pelos Tribunais Regionais do Trabalho, que autoriza as Varas localizadas no interior do Estado a receberem e a protocolarem documentos de natureza judiciária ou administrativa, destinados a outras Varas ou ao TRT local, tem aplicação restrita ao âmbito de competência do Tribunal que o editou, não podendo ser considerado válido em relação a recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

321. Vínculo empregatício com a Administração Pública. Período anterior à CF/1988. Enunciado n. 256. Aplicável. É aplicável o Enunciado n. 256 para as hipóteses de vínculo empregatício com a Administração Pública, em relação ao período anterior à vigência da CF/1988.

322. Acordo coletivo de trabalho. Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida. Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado**.**

323. Acordo de compensação de jornada. "Semana espanhola". Validade. É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**.**

324. Adicional de periculosidade. Sistema elétrico de potência. Decreto n. 93.412/1986, art. 2º, § 1º. É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica**.**

325. Aumento salarial concedido pela empresa. Compensação no ano seguinte em antecipação sem a participação do sindicato profissional. Impossibilidade. O aumento real, concedido pela empresa a todos os seus empregados, somente pode ser reduzido mediante a participação efetiva do sindicato profissional no ajuste, nos termos do art. 7º, VI, da CF/1988**.**

326. Cartão de ponto. Registro. Horas extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Tempo utilizado para uniformização, lanche e higiene pessoal. O tempo gasto pelo empregado com troca de uniforme, lanche e higiene pessoal, dentro das dependências da empresa, após o registro de entrada e antes do registro de saída, considera-se tempo à disposição do empregador, sendo remunerado como extra o período que ultrapassar, no total, a dez minutos da jornada de trabalho diária.

327. Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho**.**

328. Equiparação salarial. Cargo com a mesma denominação. Funções diferentes ou similares. Não autorizada a equiparação. A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

329. Estabilidade. Cipeiro. Suplente. Extinção do estabelecimento. Indenização indevida. A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário**.**

330. Irregularidade de representação. Substabelecimento anterior à procuração. Configura-se a irregularidade de representação se o substabelecimento é anterior à outorga passada ao substabelecente.

331. Justiça gratuita. Declaração de insuficiência econômica. Mandato. Poderes específicos desnecessários. Desnecessária a outorga de poderes especiais ao patrono da causa para firmar declaração de insuficiência econômica, destinada à concessão dos benefícios da justiça gratuita.

332. Motorista. Horas extras. Atividade externa. Controle de jornada por tacógrafo. Resolução n. 816/1986 do CONTRAN. O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.

333. Petroleiros. Turno ininterrupto de revezamento. Alteração da jornada para horário fixo. Art. 10 da Lei n. 5.811/1972 recepcionado pela CF/1988. A previsão contida no art. 10 da Lei n. 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT, e 7º, VI, da CF/1988.

334. Remessa "ex officio". Recurso de revista. Inexistência de recurso ordinário voluntário de ente público. Incabível. Incabível recurso de revista de ente público que não interpôs recurso ordinário voluntário da decisão de primeira instância, ressalvada a hipótese de ter sido agravada, na segunda instância, a condenação imposta. ERR 522601/1998, Tribunal Pleno. Em 28.10.2003, o Tribunal Pleno decidiu, por maioria, ser incabível recurso de revista de ente público que não interpôs recurso ordinário voluntário.

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA SEÇÃO DE DISSÍDIO INDIVIDUAL (SDI-1), DO TST

TRANSITÓRIA

ÍNDICE REMISSIVO

A

ABONO APOSENTADORIA

Abono. Complementação de aposentadoria. Reajuste. CVRD (VALIA) 24

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Banerj. Plano Bresser. Acordo coletivo de 1991. Não é norma programática 26

Mineração Morro Velho. Base de cálculo. Adicional de insalubridade 4

CSN. Salário complessivo. Adicional de insalubridade e periculosidade 12

Planos Bresser e Verão. Quitação com folgas remuneradas. Conversão em pecúnia após a extinção do contrato de trabalho 31

ADICIONAL ADI

Integração. Complementação de aposentadoria. BANRISUL 7

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Mineração Morro Velho. Base de cálculo. Acordo coletivo 4

CSN. Salário complessivo. Prevalência do acordo coletivo 12

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CSN. Salário complessivo. Prevalência do acordo coletivo 12

ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE

Limitação. Vigência. Decisão normativa. DC-TST 6/1979 6

ADMISSIBILIDADE — RECURSO JUDICIAL

Recurso de revista. Anterior ao Enunciado n. 337 3

AGRAVO DE INSTRUMENTO

Traslado de peças essenciais. Lei n. 9.756/1998. Instrução Normativa n. 16/1999 16

Traslado de peças. Certidão de publicação do acórdão dos embargos declaratórios. Comprovação de tempestividade da revista. Lei n. 9.756/1998 17

Traslado de peças. Certidão de publicação do acórdão regional. Comprovação de tempestividade da revista. Lei n. 9.756/1998 18

Traslado de peças dispensáveis à compreensão da controvérsia. Lei n. 9.756/1998. CLT, art. 897, § 5º, I 19

Interposição. Ministério Público. Tempestividade. Comprovação. Traslado da certidão de publicação do despacho agravado. Juntada da cópia da intimação pessoal. Lei Complementar n. 75/1993, art. 84, IV 20

Traslado. Certidão do Regional. Autenticidade das peças. Instrução Normativa n. 6/1996 21

AUTENTICAÇÃO

Agravo de instrumento. Traslado. Certidão do Regional. Autenticidade às peças. Instrução Normativa n. 6/1996 21

Documentos distintos. Cópia. Verso e anverso ... 22

Documento único. Verso e anverso 23

AVISO PRÉVIO

CSN. Concomitância. Licença remunerada 13

B

BANCO MERIDIONAL

Banco Meridional. Complementação de aposentadoria. Reajustes. Extensão 25

BANERJ

Plano Bresser. Acordo coletivo de 1991. Não é norma programática 26

BANRISUL

Complementação de aposentadoria. ADI. Integração 7

Complementação de aposentadoria. Cheque-rancho. Integração 8

Gratificação Jubileu. Prescrição. Enunciado n. 294 27

BASE DE CÁLCULO

Mineração Morro Velho. Adicional de insalubridade. Acordo coletivo 4

Servita. Bonificação de assiduidade e produtividade paga semanalmente. Cálculo do repouso semanal remunerado 5

BNCC

Garantia de emprego. Norma regulamentar 9
Juros. Enunciado n. 304 10

BONIFICAÇÃO DE ASSIDUIDADE E PRODUTIVIDADE

Servita. Pagas semanalmente. Repercussão. Cálculo do repouso semanal remunerado 5

C

CEAGESP

Complementação de aposentadoria integral. Norma regulamentar 11

CDHU

CONESP. Sucessão trabalhista 28

CEEE

Equiparação salarial. Quadro de carreira. Reestruturação em 1991. Válido 29

CHEQUE RANCHO

BANRISUL. Integração. Complementação de aposentadoria 8

CISÃO DE EMPRESAS

Cisão parcial de empresa. Responsabilidade solidária. PROFORTE. 30

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Abono. Reajuste. CVRD (VALIA) 24
Banco Meridional. Reajustes salariais. Extensão 25
BANRISUL. ADI. Integração 7
BANRISUL. Cheque-rancho. Integração 8
CEAGESP. Norma regulamentar 11

CONCURSO PÚBLICO

Defensoria pública. Opção pela carreira 14

CONESP

CDHU. Sucessão trabalhista 28

CSN

FGTS. Multa de 40%. Complementação 1
Licença remunerada. Horas extras habituais 2
Adicional de insalubridade e periculosidade. Salário complessivo. Prevalência do acordo coletivo 12
Licença remunerada. Aviso prévio. Concomitância 13

CONTRATO DE TRABALHO

Planos Bresser e Verão. Acordo coletivo autorizando a quitação com folgas remuneradas. Conversão em pecúnia após a extinção do contrato de trabalho 31

CONVERSÃO EM PECÚNIA

Planos Bresser e Verão. Acordo coletivo autorizando a quitação com folgas remuneradas. Conversão em pecúnia após a extinção do contrato de trabalho 31

CVRD (VALIA)

Abono. Complementação de aposentadoria. Reajuste. CVRD (VALIA) 24

D

DECISÃO NORMATIVA

Adicional de produtividade. Limitação. Vigência DC-TST 6/1979 6

DEFENSORIA PÚBLICA

Opção pela carreira. Concurso público 14

DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL

Enunciado n. 337. Revista interposta anteriormente à sua edição 3

DOCUMENTOS DISTINTOS

Autenticação. Cópia. Verso e anverso 22

DOCUMENTO ÚNICO

Autenticação. Verso e anverso 23

E

EMBARGOS DECLARATÓRIOS

Agravo de instrumento. Certidão de publicação do acórdão dos embargos declaratórios. Comprovação de tempestividade da revista. Lei n. 9.756/1998 17

ENERGIPE

Participação nos lucros. Incorporação anterior à CF/1988 15

ENUNCIADO DO TST

BANRISUL. Gratificação Jubileu. Prescrição. Enunciado n. 294 27
Enunciado n. 337. Recurso de revista anterior à sua edição 3
BNCC. Juros. Enunciado n. 304 10

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

CEEE. Equiparação salarial. Quadro de carreira. Reestruturação em 1991. Válido 29

ESTABILIDADE REGULAMENTAR

BNCC 9

F

FGTS

CSN. Multa de 40%. Complementação 1

FOLGAS REMUNERADAS

Planos Bresser e Verão. Acordo coletivo autorizando a quitação com folgas remuneradas. Conversão em pecúnia após a extinção do contrato de trabalho 31

G

GARANTIA DE EMPREGO

BNCC. Norma regulamentar 9

GRATIFICAÇÃO JUBILEU

BANRISUL. Prescrição. Enunciado n. 294 27

H

HORAS EXTRAS

Habituais. CSN. Licença remunerada 2

I

INSTRUMENTO NORMATIVO

Adicional de produtividade. Limitação. Vigência. DC-TST 6/1979 6

J

JUROS

BNCC. Enunciado n. 304 10

L

LICENÇA REMUNERADA

CSN. Horas extras habituais 2

CSN. Aviso prévio. Concomitância 13

LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

BNCC. Juros. Enunciado n. 304 10

M

MINERAÇÃO MORRO VELHO

Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Acordo coletivo 4

MINISTÉRIO PÚBLICO

Interposição. Agravo de instrumento. Comprovação da tempestividade. Traslado da certidão de publicação do despacho agravado. Juntada da cópia da intimação pessoal. Lei Complementar n. 75/1993, art. 84, IV 20

MULTA

CSN. Multa de 40%.FGTS. Complementação 1

N

NORMA REGULAMENTAR

BNCC. Garantia de emprego 9

Banco Meridional. Complementação de aposentadoria. Reajustes. Extensão 25

CEAGESP. Complementação de aposentadoria integral 11

P

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

ENERGIPE. Incorporação anterior à CF/1988 15

PLANO BRESSER

Banerj. Acordo coletivo de 1991. Não é norma programática 26

Acordo coletivo autorizando a quitação com folgas remuneradas. Conversão em pecúnia após a extinção do contrato de trabalho 31

PRESCRIÇÃO

BANRISUL. Gratificação Jubileu. Enunciado n. 294 27

PLANO VERÃO

Acordo coletivo autorizando a quitação com folgas remuneradas. Conversão em pecúnia após a extinção do contrato de trabalho 31

QUADRO DE CARREIRA

CEEE. Equiparação salarial. Quadro de carreira. Reestruturação em 1991. Válido 29

R

REAJUSTAMENTO SALARIAL

Banco Meridional. Complementação de aposentadoria 25

Banerj. Plano Bresser. Acordo coletivo de 1991. Não é norma programática 26

RECURSO DE REVISTA

Comprovação da divergência. Anterior ao Enunciado n. 337 3

Comprovação de tempestividade. Traslado de peças. Agravo de instrumento. Certidão de publicação do acórdão dos embargos declaratórios. Lei n. 9.756/1998 17

Agravo de instrumento. Certidão de publicação do acórdão regional. Comprovação de tempestividade. Lei n. 9.756/1998 18

REESTRUTURAÇÃO

CEEE. Equiparação salarial. Quadro de carreira. Reestruturação em 1991. Válido 29

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Repercussão. Cálculo. Bonificação de assiduidade e produtividade pagas semanalmente 5

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA

Cisão parcial de empresa. PROFORTE. 30

S

SALÁRIO COMPLESSIVO

CSN. Adicional de insalubridade e periculosidade. Prevalência do acordo coletivo 12

SERVITA

Bonificação de assiduidade e produtividade pagas semanalmente. Repercussão. Cálculo do repouso semanal remunerado 5

SUCESSÃO TRABALHISTA

CONESP. CDHU. Sucessão trabalhista 28

T

TEMPESTIVIDADE

Agravo de instrumento. Certidão de publicação do acórdão dos embargos declaratórios. Comprovação de tempestividade da revista. Lei n. 9.756/1998 17

Agravo de instrumento. Certidão de publicação do acórdão regional. Comprovação de tempestividade da revista. Lei n. 9.756/1998 18

Comprovação. Agravo de instrumento. Interposição. Ministério Público. Traslado da certidão de publicação do despacho agravado. Juntada da cópia da intimação pessoal. Lei Complementar n. 75/1993, art. 84, IV 20

TRASLADO DE PEÇAS

Essenciais. Obrigatoriedade. Agravo de instrumento. Lei n. 9.756/1998. Instrução Normativa n. 16/1999 16

Agravo de instrumento. Certidão de publicação do acórdão dos embargos declaratórios. Comprovação de tempestividade da revista. Lei n. 9.756/1998 17

Agravo de instrumento. Certidão de publicação do acórdão regional. Comprovação de tempestividade da revista. Lei n. 9.756/1998 18

Agravo de instrumento. Dispensáveis à compreensão da controvérsia. Lei n. 9.756/1998. CLT, art. 897, § 5º, I 19

Agravo de Instrumento. Interposição. Ministério Público. Comprovação da tempestividade. Traslado da certidão de publicação do despacho agravado. Juntada da cópia da intimação pessoal. Lei Complementar n. 75/1993, art. 84, IV 20

Agravo de instrumento. Certidão do Regional. Autenticidade às peças. Instrução Normativa n. 6/1996 21

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA SEÇÃO DE DISSÍDIO INDIVIDUAL (SDI-1), DO TST

TRANSITÓRIA

Temas não inseridos na Orientação Jurisprudencial do Tribunal, por tratarem de matérias transitórias e/ou de aplicação restrita no TST ou a determinado Tribunal Regional.

01 — CSN. FGTS. Multa de 40%. Complementação. Indevida. Inserido em 02.10.1997

02 — CSN. Licença remunerada. Horas extras. Inserido em 02.10.1997. É devido o valor das horas extras até então habitualmente prestadas.

03 — Enunciado n. 337. Inaplicável em revista interposta anteriormente à sua edição. Inserido em 02.10.1997

04 — Mineração Morro Velho. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Acordo coletivo. Prevalência. Inserido em 02.10.1997

05 — Servita. Bonificação de assiduidade e produtividade paga semanalmente. Repercute no cálculo do repouso semanal remunerado. Inserido em 02.10.1997

06 — Adicional de produtividade. Decisão normativa. Vigência. Limitação. Inserido em 19.10.2000. O adicional de produtividade previsto na decisão normativa, proferida nos autos do Dissídio Coletivo n. DC-TST 6/1979, tem sua eficácia limitada à vigência do respectivo instrumento normativo.

07 — Banrisul. Complementação de aposentadoria. ADI. Não integração. Inserido em 19.10.2000

08 — Banrisul. Complementação de aposentadoria. Cheque-rancho. Não integração. Inserido em 19.10.2000

09 — BNCC. Garantia de emprego. Não assegurada. Inserido em 19.10.2000. O Regulamento do BNCC não garante a estabilidade ao empregado nos moldes daquela prevista na CLT, mas apenas a garantia no emprego, ou seja, a garantia contra a despedida imotivada.

10 — BNCC. Juros. Enunciado n. 304 do TST. Inaplicável. Inserido em 19.10.2000. A extinção do BNCC não foi decretada pelo Banco Central mas por deliberação de seus acionistas. Portanto, inaplicável o Enunciado n. 304 do TST e, em seus débitos trabalhistas, devem incidir os juros de mora.

11 — Complementação de aposentadoria. CEAGESP. Inserido em 19.10.2000. Para o empregado se beneficiar da aposentadoria integral, prevista no § 1º do art. 16 do Regulamento Geral n. 1/1963, da CEAGESP, o empregado deverá contar com 30 anos ou mais de efetivo serviço à CEAGESP.

12 — CSN. Adicional de insalubridade e de periculosidade. Salário complessivo. Prevalência do acordo coletivo. Inserido em 19.10.2000

13 — CSN. Licença remunerada. Aviso prévio. Concomitância. Possibilidade. Inserido em 19.10.2000. Devido às circunstâncias especialíssimas ocorridas na CSN (Próspera), considera-se válida a concessão de aviso prévio durante o período da licença remunerada.

14 — Defensoria pública. Opção pela carreira. Inserido em 19.10.2000. Servidor investido na função de defensor público até a data em que foi instalada a Assembléia Nacional Constituinte tem direito à opção pela carreira, independentemente de realização de concurso público (celetista ou estatutário), bastando que a opção tenha sido feita até a data supra.

15 — Energipe. Participação nos lucros. Incorporação anterior à CF/1988. Natureza salarial. Inserido em 19.10.2000. A parcela participação nos lucros, incorporada ao salário do empregado anteriormente à CF/1988, possui natureza salarial e gera reflexos em todas as verbas salariais.

16 — Agravo de instrumento interposto na vigência da Lei n. 9.756/1998 e anteriormente à edição da IN n. 16/1999 do TST. Traslado de peças. Obrigatoriedade. Inserido em 13.02.2001. Não há como dizer que a exigência de traslado de peças necessárias ao julgamento de ambos os recursos (o agravo e o recurso principal) somente se tornou obrigatória após a edição da IN n. 16/1999, pois trata-se apenas de meio destinado à interpretação acerca das novas exigências que se tornaram efetivas a partir da vigência da Lei n. 9.756/1998.

17 — Agravo de instrumento interposto na vigência da Lei n. 9.756/1998. Embargos declaratórios. Inserido em 13.02.2001. Para comprovar a tempestividade do recurso de revista, basta a juntada da certidão de publicação do acórdão dos embargos declaratórios opostos perante o Regional, se conhecidos.

18 — Agravo de instrumento interposto na vigência da Lei n. 9.756/1998. Peça indispensável. Certidão de publicação do acórdão regional. Necessária a juntada, salvo se nos autos houver elementos que atestem a tempestividade da revista. Inserido em 13.02.2001. A certidão de publicação do acórdão regional é peça essencial para a regularidade do traslado do agravo de instrumento, porque imprescindível para aferir a tempestividade do recurso de revista e para viabilizar, quando provido, seu imediato julgamento, salvo se nos autos houver elementos que atestem a tempestividade da revista.

19 — Agravo de instrumento. Interposto na vigência da Lei n. 9756/1998. Peças dispensáveis à compreensão da controvérsia. Desnecessária a juntada. Inserido em 13.02.2001. Mesmo na vigên-

cia da Lei n. 9.756/1998, a ausência de peças desnecessárias à compreensão da controvérsia, ainda que relacionadas no inciso I do § 5º do art. 897 da CLT, não implica o não-conhecimento do agravo.

20 — Agravo de instrumento. Ministério Público. Pressupostos extrínsecos. Inserido em 13.02.2001. Para aferição da tempestividade do AI interposto pelo Ministério Público, desnecessário o traslado da certidão de publicação do despacho agravado, bastando a juntada da cópia da intimação pessoal na qual conste a respectiva data de recebimento (Lei Complementar n. 75/1993, art. 84, IV).

21 — Agravo de instrumento. Traslado. Certidão. Instrução Normativa n. 6/1996 do TST. Inserido em 13.02.2001. Certidão do Regional afirmando que o AI está formado de acordo com IN n. 6/1996 do TST não confere autenticidade às peças.

22 — Autenticação. Documentos distintos. Cópia. Verso e anverso. Necessidade. (CANCELADO – DJU de 24.11.03, pg 485, em razão de ter sido transformado no Tema 287 da Orientação Jurisprudencial da SDI-1). Distintos os documentos contidos no verso e anverso, é necessária a autenticação de ambos os lados da cópia.

23 — Autenticação. Documento único. Cópia. Verso e anverso. Inserido em 13.02.2001. Inexistindo impugnação da parte contrária, bem como o disposto no art. 795 da CLT, é válida a autenticação aposta em uma face da folha que contenha documento que continua no verso, por constituir documento único.

24 — Abono. Complementação de aposentadoria. Reajuste. CVRD (VALIA). A Resolução n. 7/1989 da CVRD, que instituiu o benefício "abono aposentadoria" (art. 6º), determina que o reajuste seja feito na mesma época e com o mesmo índice aplicado pelo INSS ou observada a variação do IGP ou da OTN, aplicando-se o maior deles.

25 — Banco Meridional. Complementação de aposentadoria. Reajustes. Extensão. Os reajustes salariais concedidos sobre quaisquer parcelas aos empregados ativos devem ser estendidos aos inativos, com exclusão apenas das parcelas ressalvadas expressamente no Regulamento do Banco.

26 — BANERJ. Plano Bresser. Acordo Coletivo de Trabalho de 1991. Não é norma programática. É de eficácia plena e imediata o "caput" da cláusula 5ª do Acordo Coletivo de Trabalho de 1991/1992 celebrado pelo Banerj contemplando o pagamento de diferenças salariais do Plano Bresser, sendo devido o percentual de 26,06% nos meses de janeiro a agosto de 1992**,** inclusive**.**

27 — BANRISUL. Gratificação Jubileu. Prescrição. A Gratificação Jubileu, instituída pela Resolução n. 1.761/1967, que foi alterada, reduzindo-se o seu valor, pela Resolução n. 1.885/1970, era devida a todo empregado que completasse 25, 30, 35 e 40 anos de serviço no Banco. Era vantagem a ser paga de uma única vez, na data da aposentadoria, fluindo desta data o prazo prescricional, sendo inaplicável o Enunciado n. 294 do TST, que é restrito aos casos em que se postulam prestações sucessivas**.**

28 — CDHU. Sucessão trabalhista. Considerando a moldura fática delineada pelo Regional, conduz-se à ilação de que a CDHU foi a sucessora da CONESP, uma vez que ocupou os imóveis e assumiu os contratos anteriores, dando seqüência às obras com o mesmo pessoal.

29 — CEEE. Equiparação salarial. Quadro de carreira. Reestruturação em 1991. Válido. O quadro de carreira implantado na CEEE em 1977 foi homologado pelo Ministério do Trabalho. A reestruturação procedida em 1991, mesmo não homologada, é válida.

30 — Cisão parcial de empresa. Responsabilidade solidária. PROFORTE. É solidária a responsabilidade entre a empresa cindida subsistente e aquelas que absorverem parte do seu patrimônio, quando constatada fraude na cisão parcial.

31 — Plano Bresser e Verão. Acordo coletivo autorizando a quitação através da concessão de folgas remuneradas. Conversão em pecúnia após a extinção do contrato de trabalho. Inviabilidade. Acordo coletivo celebrado entre as partes autorizando a quitação dos valores devidos a título de Planos Bresser e Verão em folgas remuneradas é válido. Incabível a conversão do valor correspondente às folgas remuneradas em pecúnia quando extinto o contrato de trabalho pelo advento de aposentadoria voluntária.

ÍNDICE ANALÍTICO REMISSIVO

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA SEÇÃO DE DISSÍDIO INDIVIDUAL 2 (SDI-2), DO TST

A

ABONO PECUNIÁRIO

Ação rescisória. Desligamento incentivado. Imposto de renda. Enunciado n. 83 9

AÇÃO CAUTELAR

Concessão de reintegração. Mandado de segurança. Cabimento 63

Ação rescisória. Suspensão de execução. Documento indispensável. Juntada 76

Recurso ordinário. Cabimento. Decisão regional proferida em agravo regimental contra liminar em ação cautelar ou em mandado de segurança 100

Efeito suspensivo ao recurso ordinário em mandado de segurança. Incabível. Ausência de interesse. Extinção 113

AÇÃO CAUTELAR INCIDENTAL

Ação rescisória. Planos econômicos. CPC, art. 485, V. CF/1988, art. 5º, XXXVI 1

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Mandado de segurança. Cabimento. Liminar concedida em ação civil pública 58

AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Mandado de segurança. Extinção da execução. Decisão normativa que sofreu posterior reforma. Trânsito em julgado da sentença condenatória proferida na ação de cumprimento 49

Ação rescisória. Art. 485, IV, do CPC. Ação de cumprimento. Ofensa à coisa julgada. Sentença normativa modificada em grau de recurso 116

AÇÃO RESCISÓRIA

Ação cautelar incidental. Planos econômicos. CPC, art. 485, V. CF/1988, art. 5º, XXXVI 1

Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Salário mínimo. CLT, art. 192 2

Argüição de incompetência absoluta. Prequestionamento inexigível 124

Ação rescisória. Art. 485, III, do CPC. Silêncio da parte vencedora acerca de eventual fato que lhe seja desfavorável. Descaracterizado o dolo processual 125

Ação rescisória. Ausência de defesa. Inaplicável os efeitos da revelia 126

Recebimento como medida acautelatória em ação rescisória o pedido de antecipação de tutela formulado por entidade pública em recurso ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal. Medida Provisória n. 1906 e reedições 3

Banco do Brasil. Adicional de caráter pessoal. Cabimento. CF/1988, art. 5º, XXXVI 4

Banco do Brasil. AP e ADI ou AFR. Horas extras. Anterior à Orientação Jurisprudencial n. 17. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF CIPA. Suplente. Estabilidade provisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 339. Matéria constitucional. ADCT, art. 10, II. Enunciado n. 83 6

Decisão rescindenda oriunda do TRT da 1ª Região. Competência funcional. Criação do TRT da 17ª Região. Lei n. 7.872/1989. CLT, art. 678, I, "c", item 2 7

Complementação de aposentadoria. Banespa. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 313. Enunciado n. 83 8

Conab. Estabilidade regulamentar. Aviso DIREH 02/1984. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 355. Enunciado n. 83 9

Concurso público anulado posteriormente. Aplicação do Enunciado n. 363 128

Contrato nulo. Ausência de concurso público. Servidor. Administração pública. Cabimento. Indicação expressa. CF/1988, art. 37, II e § 2º 10

Correção monetária. Universidades federais. Plano de classificação de cargos. Implantação tardia. Enunciado n. 83 11

Decadência. Pessoa jurídica de direito público. Ampliação do prazo. Consumação anterior à Medida Provisória n. 1.577/1997. CPC, art. 495 12

Decadência. "Dies ad quem". Prazo. Prorrogação. CLT, art. 775 13

Decadência. "Dies a quo". Recurso intempestivo. Cancelado devido à nova redação dada ao Enunciado n. 100, Res. n. 109/2001, DJ 18.04.2001 .. 14

Decadência. Duas decisões rescindendas. Recurso parcial no processo principal. Cancelado devido à nova redação dada ao Enunciado n. 100, Res. n. 109/2001, DJ 18.04.2001 15

Decadência. Exceção de incompetência 16

Decadência. Pessoa jurídica de direito público. Ampliação do prazo. Não-consumação anterior à Medida Provisória n. 1577/1997. CPC, art. 495. Suspensão pelo STF em sede liminar de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn 1753-2) 17

Decadência. União. Prazo. Interrupção. Lei Complementar n. 73/1993, art. 67. Lei n. 8.682/1993, art. 6º 18

Desligamento incentivado. Imposto de renda. Abono pecuniário. Enunciado n. 83 19

Documento novo. Dissídio coletivo. Sentença normativa 20

Cabimento. Trânsito em julgado. Inobservância. Duplo grau de jurisdição. Decreto-lei n. 779/1969, art. 1º, V 21

Estabilidade. Art. 41 da CF/1988. Servidor público celetista. Administração direta, autárquica ou fundacional 22

Estabilidade provisória. Período eleitoral. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 51. Enunciado n. 83 23

Estabilidade provisória. Reintegração. Indenização. Período estabilitário exaurido 24

Cabimento. Expressão "lei" do art. 485, V, do CPC. Não inclusão do ACT, CCT, portaria e regulamento 25

Gratificação de nível superior. Suframa. Extensão aos servidores celetistas exercentes de atividade de nível superior. CF/1988, arts. 37, XIII e 39, § 1º 26

Honorários advocatícios em ação rescisória. Lei n. 5.584/1970 27

Cabimento. Restituição da parcela já recebida. Existência de ação própria 28

Cabimento. Matéria constitucional. CPC, art. 485, V. Enunciado n. 83 do TST. Súmula n. 343 do STF 29

Multa. Art. 920 do Código Civil. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 54. Enunciado n. 83 (CC/16) 30

Multa. Art. 920 do Código Civil. Limitação. Decisão rescindenda em execução (CC/16) 31

Petição inicial. Causa de pedir. Ausência de capitulação, ou capitulação errônea no art. 485 do CPC. Princípio "iura novit curia" 32

Petição Inicial. Indicação expressa do dispositivo legal violado. CPC, art. 485, V. Princípio "iura novit curia" 33

Planos econômicos. CPC, art. 485, V. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 315. Petição inicial. Indicação expressa. CF/1988, art. 5º, XXXVI. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 34

Planos econômicos. Coisa julgada. Limitação à data-base. Fase de execução 35

Prequestionamento. Violação ocorrida na própria decisão rescindenda 36

Prescrição qüinqüenal. Matéria constitucional. CPC, art. 485, V. Enunciado n. 83 do TST. Súmula n. 343 do STF 37

Professor-adjunto. Professor-titular. Concurso público. Lei n. 7.596/1987. Decreto n. 94.664/1987. CF/1988, art. 206, V 38

Reajustes bimestrais e quadrimestrais. Lei n. 8.222/1991. Enunciado n. 83 39

Reajustes salariais previstos em norma coletiva. Prevalência. Legislação de política salarial 40

Sentença "citra petita". CPC, arts. 128 e 460 41

Sentença de mérito. Acórdão rescindendo do TST. Não conhecido. Enunciado n. 333. Competência do TST. Enunciado n. 192 42

Sentença de mérito. Decisão de TRT em agravo regimental, confirmando decisão monocrática. Indeferimento da petição inicial de ação rescisória aplicando o Enunciado n. 83 do TST e a Súmula n. 343 do STF. Competência do TST 43

Sentença de mérito. Decisão homologatória de adjudicação 44

Sentença de mérito. Decisão homologatória de arrematação 45

Sentença de mérito. Questão processual 46

Violação do art. 896, "a", da CLT. Decisão que não conhece de recurso de revista, com base em divergência jurisprudencial. Sentença de mérito. CPC, art. 485 47

Sentença e acórdão. Substituição por decisão regional. Impossibilidade jurídica do pedido. CPC, art. 512 48

Fungibilidade recursal. Indeferimento liminar de ação rescisória ou mandado de segurança em despacho monocrático. Recurso para o TST. Recebimento como agravo regimental 69

Manifesto e inescusável equívoco no direcionamento. Inépcia da inicial. Extinção do processo. Alterado em 26.11.2002 70

Vinculação ao salário mínimo. Servidor público. Matéria constitucional. CF/1988, art. 7º, IV 71

Prequestionamento quanto à matéria e ao conteúdo da norma, não necessariamente do dispositivo legal tido por violado 72

Remessa de ofício. Prequestionamento. Decisão regional que simplesmente confirma a sentença 75

Ação cautelar para suspender execução. Documento indispensável. Juntada 76

Aplicação do Enunciado n. 83. Matéria controvertida. Limite temporal. Data de inserção em Orientação Jurisprudencial do TST 77

Cumulação sucessiva de pedidos. Rescisão da sentença e do acórdão. Ação única. CPC, art. 289 78

Decadência afastada em recurso ordinário. Julgamento do mérito. Duplo grau de jurisdição 79

Decadência. "Dies a quo". Recurso deserto. Enunciado n. 100 80

Descontos legais. Fase de execução. Sentença omissa. Coisa julgada 81

Litisconsórcio. Necessário no pólo passivo e facultativo no ativo 82

Ministério Público. Legitimidade "ad causam". CPC, art. 487, III, "a" e "b" 83

Petição inicial. Ausência da decisão rescindenda e/ou da certidão de seu trânsito em julgado devidamente autenticadas. Peças essenciais. Argüição de ofício. Extinção do processo sem julgamento do mérito. Alterado em 26.11.2002 .. 84

Sentença homologatória de cálculo. Existência de contraditório. Decisão de mérito. Alterado em 26.11.2002 85

Colusão. Fraude à lei. Reclamatória simulada extinta 94

Decisão rescindenda proferida em ação rescisória anterior 95

Vício de intimação da decisão rescindenda. Ausência da formação da coisa julgada material. Carência de ação 96

Violação do art. 5º, II, LIV e LV, da Constituição Federal. Princípio da legalidade, do contraditório, da ampla defesa, e do devido processo legal. Fundamento para desconstituição de decisão judicial transitada em julgado. Alterado em 25.04.2003 — DJ 09.05.2003 97

Art. 485, IV, do CPC. Ofensa a coisa julgada. Necessidade de fixação de tese na decisão rescindenda 101

Certidão de trânsito em julgado. Descompasso com a realidade. Presunção relativa de veracidade 102

Contradição entre fundamentação e parte dispositiva do julgado. Cabimento. Erro de fato .. 103

Decadência. Sentença homologatória de acordo. Momento do trânsito em julgado 104

Decisão rescindenda. Agravo de instrumento. Não-substituição. Impossibilidade jurídica 105

Decisão rescindenda. Ausência de trânsito em julgado. Descabimento de ação rescisória preventiva 106

Decisão rescindenda de mérito. Sentença declaratória de extinção de execução. Satisfação da obrigação 107

Fundamento para invalidar confissão. Confissão ficta. Inadequação do enquadramento no art. 485, VIII, do CPC 108

Reexame de fatos e provas. Inviabilidade 109

Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Legitimidade passiva "ad causam". Inexistência de litisconsórcio passivo necessário ... 110

Sentença homologatória de acordo. Dolo da parte vencedora em detrimento da vencida. Art. 485, III, do CPC. Inviável 111

Violação de lei. Decisão rescindenda por duplo fundamento. Impugnação parcial 112

Art. 485, IV, do CPC. Ação de cumprimento. Ofensa à coisa julgada. Sentença normativa modificada em grau de recurso 116

Recurso ordinário. Depósito recursal. Pedido rescisório procedente. Condenação em pecúnia. Instrução Normativa n. 3/1993, III 117

Expressão "lei" do art. 485, V, do CPC. Indicação de contrariedade a súmula ou orientação jurisprudencial do TST 118

Prazo prescricional aplicável. Total ou parcial. Violação do art. 7º, XXIX, da CF. Matéria infraconstitucional 119

Pedido de antecipação de tutela. Descabimento 121

Decadência. Ministério Público. "Dies a quo" do prazo. Contagem. Colusão das partes 122

Interpretação do sentido e alcance do título executivo. Coisa julgada. Impertinência do art. 485, IV, do CPC. Descaracterizada a ofensa ao art. 5º, XXXVI, da CF 123

AÇÃO RESCISÓRIA PREVENTIVA

Ação rescisória. Decisão rescindenda. Ausência de trânsito em julgado. Descabimento de ação rescisória preventiva 106

ACORDO

Ação rescisória. Decadência. Sentença homologatória de acordo. Momento do trânsito em julgado 104

Ação rescisória. Sentença homologatória de acordo. Dolo da parte vencedora em detrimento da vencida. Art. 485, III, do CPC. Inviável 111

Mandado de segurança. Recusa à homologação. Inexistência de direito líquido e certo 120

ADICIONAIS AP E ADI

Ação rescisória. Banco do Brasil. Horas extras. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 17. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 5

ADICIONAL DE CARÁTER PESSOAL. ACP

Banco do Brasil. Ação rescisória. Cabimento. CF/1988, art. 5º, XXXVI 4

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Ação rescisória. Cabimento. Base de cálculo. Salário mínimo. CLT, art. 192 2

ADMISSIBILIDADE

Recurso ordinário. Apelo que não ataca os fundamentos da decisão recorrida. CPC, art. 514, II 90

Ação rescisória. Decisão rescindenda proferida em ação rescisória anterior 95

AGRAVO

Embargos declaratórios. Decisão monocrática do relator. CPC, art. 557 74

AGRAVO DE INSTRUMENTO

Mandado de segurança. Execução definitiva. Pendência de recurso extraordinário ou de agravo de instrumento 56

Mandado de segurança. Autenticação de cópias pelas secretarias dos tribunais regionais do trabalho para formação do agravo de instrumento. Requerimento indeferido. CLT, art. 789, § 9º 91

Ação rescisória. Decisão rescindenda. Não-substituição. Impossibilidade jurídica 105

AGRAVO DE PETIÇÃO

Mandado de segurança. Execução. Tópicos e valores não especificados no agravo de petição. Lei n. 8.432/1992. CLT, art. 897, § 1º 55

AGRAVO REGIMENTAL

Ação rescisória. Sentença de mérito. Decisão de TRT em agravo regimental, confirmando decisão monocrática. Indeferimento da petição inicial de ação rescisória aplicando o Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF. Competência do TST .. 43

Fungibilidade recursal. Indeferimento liminar de ação rescisória ou mandado de segurança em despacho monocrático. Recurso para o TST. Recebimento como agravo regimental 69

Recurso ordinário. Cabimento. Decisão regional proferida em agravo regimental contra liminar em ação cautelar ou em mandado de segurança 100

ANTECIPAÇÃO DE TUTELA

Recebimento como medida acautelatória em ação rescisória do pedido de antecipação de tutela formulado por entidade pública em recurso ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal. Medida Provisória n. 1.906 e reedições 3

Concedida antes da prolação da sentença. Mandado de segurança. Cabimento 50

Concedida em sentença. Reintegração. Mandado de segurança. Cabimento. Existência de ação própria 51

Mandado de segurança. Reintegração liminarmente concedida. Estabilidade provisória prevista em lei ou norma coletiva 64

Competência. Juiz-Presidente na JCJ. Relator nos Tribunais. Colegiado 68

Mandado de segurança. Sentença superveniente. Perda de objeto 86

Ação rescisória. Pedido de antecipação de tutela. Descabimento 121

ATO COATOR

Mandado de segurança. Decadência. Contagem. Efetivo ato coator 127

AUTENTICAÇÃO

Mandado de segurança. Autenticação de cópias pelas secretarias dos tribunais regionais do trabalho para formação do agravo de instrumento. Requerimento indeferido. CLT, art. 789, § 9º 91

B

BANCÁRIO

Banco do Brasil. Adicional de caráter pessoal. Ação rescisória. Cabimento. CF/1988, art. 5º, XXXVI 4

Banco do Brasil. AP e ADI ou AFR. Horas extras. Ação rescisória. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 17. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 5

Banespa. Complementação de aposentadoria. Ação rescisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 313. Enunciado n. 83 8

BANCO OFICIAL

Mandado de segurança. Penhora em dinheiro. Depósito em banco oficial no Estado. Execução definitiva. CPC, arts. 612 e 666 61

BASE DE CÁLCULO

Ação rescisória. Cabimento. Adicional de insalubridade. Salário mínimo. CLT, art. 192 2

C

CARÊNCIA DE AÇÃO

Ação rescisória. Vício de intimação da decisão rescindenda. Ausência da formação da coisa julgada material 96

CARTA DE FIANÇA BANCÁRIA

Mandado de segurança. Penhora. CPC, art. 655 59

CARTA PRECATÓRIA

Competência. Execução por carta. Embargos de terceiro. Juízo deprecante 114

CERCEAMENTO DE DEFESA

Ação rescisória. Art. 485, III, do CPC. Silêncio da parte vencedora acerca de eventual fato que lhe seja desfavorável. Descaracterizado o dolo processual 125

CERTIDÃO DE TRÂNSITO EM JULGADO

Ação rescisória. Descompasso com a realidade. Presunção relativa de veracidade 102

CIPA

Suplente. Estabilidade provisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 339. Matéria constitucional. ADCT, art. 10, II. Enunciado n. 83 6

CITAÇÃO

Ação rescisória. Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Legitimidade passiva "ad causam". Inexistência de litisconsórcio passivo necessário 110

COISA JULGADA

Ação rescisória. Plano econômico. Limitação à data-base. Fase de execução 35

Ação rescisória. Ausência de defesa. Inaplicável os efeitos da revelia 126

Ação rescisória. Descontos legais. Fase de execução. Sentença omissa 81

Ação rescisória. Vício de intimação da decisão rescindenda. Ausência da formação da coisa julgada material. Carência de ação 96

Mandado de segurança. Cabimento. Esgotamento de todas as vias processuais disponíveis. Trânsito em julgado formal 99

Ação rescisória. Art. 485, IV, do CPC. Necessidade de fixação de tese na decisão rescindenda 101

Ação rescisória. Art. 485, IV, do CPC. Ação de cumprimento. Sentença normativa modificada em grau de recurso 116

Ação rescisória. Pedido de antecipação de tutela. Descabimento 121

Ação rescisória. Interpretação do sentido e alcance do título executivo. Impertinência do art. 485, IV, do CPC. Descaracterizada a ofensa ao art. 5º, XXXVI, da CF 123

COLUSÃO

Ação rescisória. Fraude à lei. Reclamatória simulada extinta 94

Ação rescisória. Decadência. Ministério Público. "Dies a quo" do prazo. Contagem. Colusão das partes 122

COMPETÊNCIA

Ação Rescisória. Art. 485, II, do CPC. Argüição de incompetência absoluta. Prequestionamento inexigível 124

Funcional. Ação rescisória. Decisão rescindenda oriunda do TRT da 1ª Região. Criação do TRT da 17ª Região. Lei n. 7.872/1989. CLT, art. 678, I, "c", item 2 7

Ação rescisória. Sentença de mérito. Acórdão rescindendo do TST não conhecido. Enunciado n. 333. Competência do TST. Enunciado n. 192 . 42

Ação rescisória. Sentença de mérito. Decisão de TRT em agravo regimental, confirmando decisão monocrática. Indeferimento da petição inicial de ação rescisória aplicando o Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF. Competência do TST 43

Antecipação de tutela. Competência. Juiz-Presidente na JCJ. Relator nos Tribunais. Colegiado . 68

Ação rescisória. Manifesto e inescusável equívoco no direcionamento. Inépcia da inicial. Extinção do processo. Alterado em 26.11.2002 70

Execução por carta. Embargos de terceiro. Juízo deprecante 114

Funcional. Conflito negativo. TRT e vara do trabalho de idêntica região 115

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Banespa. Ação rescisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 313. Enunciado n. 83 8

CONCURSO PÚBLICO

Ação rescisória. Concurso público anulado posteriormente. Aplicação do Enunciado n. 363 128

Ausência. Contrato nulo. Servidor. Administração pública. Ação rescisória. Indicação expressa. CF/1988, art. 37, II e § 2º 10

Ação rescisória. Professor-adjunto. Professor-titular. Lei n. 7.596/1987. Decreto n. 94.664/1987. CF/1988, art. 206, V 38

CONDENAÇÃO EM PECÚNIA

Ação rescisória. Recurso ordinário. Depósito recursal. Pedido rescisório procedente. Instrução Normativa n. 3/1993, III 117

CONFISSÃO FICTA

Ação rescisória. Ausência de defesa. Inaplicável os efeitos da revelia 126

Ação rescisória. Fundamento para invalidar confissão. Inadequação do enquadramento no art. 485, VIII, do CPC 108

CONFLITO DE COMPETÊNCIA

Conflito negativo. TRT e vara do trabalho de idêntica região 115

CONSTITUCIONALIDADE

Art. 557 do CPC. Decisão exarada pelo Relator, sem a participação do Colegiado. CF/1988, art. 93, IX. Lei n. 9.756/1998 73

CONTRATO DE TRABALHO

Ação rescisória. Concurso público anulado posteriormente. Aplicação do Enunciado n. 363 128

Nulo. Ausência de concurso público. Servidor. Administração pública. Ação rescisória. Cabimento. Indicação expressa. CF/1988, art. 37, II e § 2º 10

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Ação rescisória. Descontos legais. Fase de execução. Sentença omissa. Coisa julgada 81

COOPERATIVA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Mandado de segurança. Execução. Suspensão. Lei n. 5.764/1971, art. 76 53

CORREÇÃO MONETÁRIA

Ação rescisória. Universidades federais. Plano de classificação de cargos. Implantação tardia. Enunciado n. 83 11

CUSTAS PROCESSUAIS

Majoração. Alteração de ofício do valor da causa. Mandado de segurança incabível 88

D

DECADÊNCIA

Ação rescisória. Pessoa jurídica de direito público. Ampliação do prazo. Consumação anterior à Medida Provisória n. 1.577/1997. CPC, art. 495 12

Ação rescisória. "Dies ad quem". Prazo. Prorrogação. CLT, art. 775 13

Ação rescisória. "Dies a quo". Recurso intempestivo. Cancelado devido à nova redação dada ao Enunciado n. 100, Res. n. 109/2001, DJ 18.04.2001 14

Ação rescisória. Duas decisões rescindendas. Recurso parcial no processo principal. Cancelado devido à nova redação dada ao Enunciado n. 100, Res. n. 109/2001, DJ 18.04.2001 15

Ação rescisória. Exceção de incompetência 16

Ação rescisória. Pessoa jurídica de direito público. Ampliação do prazo. Não-consumação anterior à edição da Medida Provisória n. 1.577/1997. CPC, art. 495. Suspensão pelo STF em sede liminar de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn 1753-2) 17

Ação rescisória. União Federal. Prazo. Interrupção. Lei Complementar n. 73/1993, art. 67. Lei n. 8.682/1993, art. 6º 18

Ação rescisória. Decadência afastada em recurso ordinário. Julgamento do mérito. Duplo grau de jurisdição 79

Ação rescisória. "Dies a quo". Recurso deserto. Enunciado n. 100 80

Ação rescisória. Certidão de trânsito em julgado. Descompasso com a realidade. Presunção relativa de veracidade 102

Ação rescisória. Sentença homologatória de acordo. Momento do trânsito em julgado 104

Ação rescisória. Ministério Público. "Dies a quo" do prazo. Contagem. Colusão das partes 122

Mandado de segurança. Contagem. Efetivo ato coator 127

DECISÃO DE MÉRITO

Ação rescisória. Acórdão rescindendo do TST não conhecido. Enunciado n. 333. Competência do TST. Enunciado n. 192 42

Ação rescisória. Decisão de TRT em agravo regimental, confirmando decisão monocrática. In-

deferimento da petição inicial de ação rescisória aplicando o Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF. Competência do TST 43

Ação rescisória. Decisão homologatória de adjudicação 44

Ação rescisória. Decisão homologatória de arrematação 45

Ação rescisória. Questão processual 46

Ação rescisória. Art. 896, "a", da CLT. Decisão que não conhece de recurso de revista, com base em divergência jurisprudencial. CPC, art. 485 47

Ação rescisória. Sentença homologatória de cálculo. Existência de contraditório. Alterado em 26.11.2002 85

Ação rescisória. Decisão rescindenda. Agravo de instrumento. Não-substituição. Impossibilidade jurídica 105

Ação rescisória. Decisão rescindenda de mérito. Sentença declaratória de extinção de execução. Satisfação da obrigação 107

DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO

Ver Sentença Homologatória de Acordo

DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ADJUDICAÇÃO

Ver Sentença Homologatória de Adjudicação

DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ARREMATAÇÃO

Ver Sentença Homologatória de Arrematação

DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE CÁLCULOS

Ver Sentença Homologatória de Cálculos

DECISÃO MONOCRÁTICA

Ação rescisória. Sentença de mérito. Decisão de TRT em agravo regimental, confirmando decisão monocrática. Indeferimento da petição inicial de ação rescisória aplicando o Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF. Competência do TST 43

Embargos declaratórios. Agravo. Art. 557 do CPC 74

DECISÃO NORMATIVA

Ver Sentença Normativa

DEPOSITÁRIO

"Habeas corpus". Termo de depósito não assinado pelo paciente. Necessidade de aceitação do encargo. Prisão civil 89

DEPÓSITO PRÉVIO

Mandado de segurança. Cabimento. Exigência do depósito prévio dos honorários periciais. Incompatibilidade com o processo do trabalho e com o Enunciado n. 236 98

Ação rescisória. Recurso ordinário. Depósito recursal. Pedido rescisório procedente. Condenação em pecúnia. Instrução Normativa n. 3/1993, III 117

DEPÓSITO RECURSAL

Ação rescisória. Recurso ordinário. Pedido rescisório procedente. Condenação em pecúnia. Instrução Normativa n. 3/1993, III 117

DESCONTOS LEGAIS

Ação rescisória. Fase de execução. Sentença omissa. Coisa julgada 81

DESERÇÃO

Ação rescisória. Decadência. "Dies a quo". Recurso deserto. Enunciado n. 100 80

Ação rescisória. Recurso ordinário. Depósito recursal. Pedido rescisório procedente. Condenação em pecúnia. Instrução Normativa n. 3/1993, III 117

DIRIGENTE SINDICAL

Mandado de segurança. Reintegração liminarmente concedida. CLT, art. 659, X 65

DISSÍDIO COLETIVO

Ação rescisória. Documento novo. Sentença normativa 20

Ação rescisória. Art. 485, IV, do CPC. Ação de cumprimento. Ofensa à coisa julgada. Sentença normativa modificada em grau de recurso 116

DOCUMENTO NOVO

Ação rescisória. Dissídio coletivo. Sentença normativa 20

DOLO

Ação rescisória. Art. 485, III, do CPC. Silêncio da parte vencedora acerca de eventual fato que lhe seja desfavorável. Descaracterizado 125

Ação rescisória. Sentença homologatória de acordo. Dolo da parte vencedora em detrimento da vencida. Art. 485, III, do CPC. Inviável 111

DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO

Ação rescisória. Cabimento. Trânsito em julgado. Decreto-lei n. 779/1969, art. 1º, V 21

Ação rescisória. Decadência afastada em recurso ordinário. Julgamento do mérito 79

E

EFEITO MODIFICATIVO

Embargos declaratórios. Decisão monocrática do relator. Agravo. CPC, art. 557 74

EFEITO SUSPENSIVO

Ação cautelar. Efeito suspensivo ao recurso ordinário em mandado de segurança. Incabível. Ausência de interesse. Extinção 113

EFEITOS FINANCEIROS

Ação rescisória. Estabilidade provisória. Reintegração. Período estabilitário exaurido 24

EMBARGOS DECLARATÓRIOS

Decisão monocrática do relator. Agravo. Art. 557 do CPC 74

EMBARGOS DE TERCEIRO

Mandado de segurança. Desconstituição da penhora. Cumulação. CPC, art. 1046 54

Competência. Execução por carta. Juízo deprecante 114

ENTIDADE DE DIREITO PÚBLICO

Ver Pessoa Jurídica de Direito Público

ENUNCIADO DA SÚMULA DO TST

Ação rescisória. Banco do Brasil. AP e ADI ou AFR. Horas extras. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 17. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 5

Ação rescisória. CIPA. Suplente. Estabilidade provisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 339. Matéria constitucional. ADCT, art. 10, II. Enunciado n. 83 6

Ação rescisória. Concurso público anulado posteriormente. Aplicação do Enunciado n. 363 128

Banespa. Complementação de aposentadoria. Ação rescisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 313. Enunciado n. 83 8

Conab. Estabilidade regulamentar. Aviso DIREH 02/1984. Ação rescisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 355. Enunciado n. 83 .. 9

Ação rescisória. correção monetária. Universidades federais. Plano de classificação de cargos. Implantação tardia. Enunciado n. 83 11

Ação rescisória. Decadência. "Dies a quo". Recurso intempestivo. Cancelado devido à nova redação dada ao Enunciado n. 100, Res. n. 109/2001, DJ 18.04.2001 14

Ação rescisória. Decadência. Duas decisões rescindendas. Recurso parcial no processo principal. Cancelado devido à nova redação dada ao Enunciado n. 100, Res. n. 109/2001, DJ 18.04.2001 15

Ação rescisória. Desligamento incentivado. Imposto de renda. Abono pecuniário. Enunciado n. 83 19

Ação rescisória. Estabilidade provisória. Período eleitoral. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 51. Enunciado n. 83 23

Ação rescisória. Cabimento. Matéria constitucional. CPC, art. 485, V. Enunciado n. 83 do TST. Súmula n. 343 do STF 29

Ação rescisória. Multa. Art. 920 do Código Civil. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 54. Enunciado n. 83 (CC/16) 30

Ação rescisória. Planos econômicos. CPC, art. 485, V. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 315. Petição inicial. Indicação expressa. CF/1988, art. 5º, XXXVI. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 34

Ação rescisória. Prescrição qüinqüenal. Matéria constitucional. CPC, art. 485, V. Enunciado n. 83 do TST. Súmula n. 343 do STF 37

Ação rescisória. Reajustes bimestrais e quadrimestrais. Lei n. 8.222/1991. Enunciado n. 83 39

Ação rescisória. Sentença de mérito. Acórdão rescindendo do TST não conhecido. Enunciado n. 333. Competência do TST. Enunciado n. 192 . 42

Ação rescisória. Sentença de mérito. Decisão de TRT em agravo regimental, confirmando decisão monocrática. Indeferimento da petição inicial de ação rescisória aplicando o Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF. Competência do TST 43

Ação rescisória. Aplicação do Enunciado n. 83 do TST. Matéria controvertida. Limite temporal. Data de inserção em Orientação Jurisprudencial 77

Ação rescisória. Decadência. "Dies a quo". Recurso deserto. Enunciado n. 100 80

Mandado de segurança. Cabimento. Exigência do depósito prévio dos honorários periciais. Incompatibilidade com o processo do trabalho e com o Enunciado n. 236 98

ERRO DE FATO

Ação rescisória. Contradição entre fundamentação e parte dispositiva do julgado. Cabimento ... 103

ESTABILIDADE

Ação rescisória. Estabilidade. Art. 41, CF/1988. Servidor público celetista. Administração direta, autárquica ou fundacional 22

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Ação rescisória. CIPA. Suplente. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 339. Matéria constitucional. ADCT, art. 10, II. Enunciado n. 83 6

Ação rescisória. Período eleitoral. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 51. Enunciado n. 83 23

Ação rescisória. Reintegração. Indenização. Período estabilitário exaurido 24

Mandado de segurança. Reintegração liminarmente concedida. Estabilidade provisória prevista em lei ou norma coletiva 64

Mandado de segurança. Reintegração liminarmente concedida. Dirigente sindical. CLT, art. 659, X 65

ESTABILIDADE REGULAMENTAR

Conab. Aviso DIREH 02/1984. Ação rescisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 355. Enunciado n. 83 9

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA

Ação rescisória. Decadência 16

EXECUÇÃO

Recebimento como medida acautelatória em ação rescisória do pedido de antecipação de tutela formulado por entidade pública em recurso ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal. Medida Provisória n. 1.906 e reedições 3

Ação rescisória. Multa. Art. 920 do Código Civil. Limitação. Decisão rescindenda em execução ... 31

Ação rescisória. Planos econômicos. Coisa julgada. Limitação à data-base na fase de execução 35

Mandado de segurança. Extinção da Execução. Decisão normativa que sofreu posterior reforma. Trânsito em julgado da sentença condenatória proferida na ação de cumprimento 49

Mandado de segurança. Cooperativa em liquidação extrajudicial. Execução. Suspensão. Lei n. 5.764/1971, art. 76 53

Mandado de segurança. Desconstituição da penhora. Cumulação. Embargos de terceiro. CPC, art. 1046 54

Mandado de segurança. Tópicos e valores não especificados no agravo de petição. Lei n. 8.432/1992. CLT, art. 897, § 1º 55

Mandado de segurança. Execução definitiva. Pendência de recurso extraordinário ou de agravo de instrumento 56

Mandado de segurança. Penhora. Carta de fiança bancária. CPC, art. 655 59

Mandado de segurança. Penhora em dinheiro. Banco. Execução definitiva. CPC, art. 655 60

Mandado de segurança. Penhora em dinheiro. Depósito em banco oficial no Estado. Execução definitiva. CPC, arts. 612 e 666 61

Mandado de segurança. Penhora em dinheiro. Execução provisória. CPC, art. 620 62

Ação rescisória. Ação cautelar para suspender execução. Juntada de documento indispensável 72

Ação rescisória. Descontos legais. Sentença omissa. Coisa julgada 81

Mandado de segurança. Reintegração em execução provisória. CPC, art. 899 87

Mandado de segurança. Penhora. Renda mensal ou faturamento de estabelecimento comercial ... 93

Ação rescisória. Art. 485, IV, do CPC. Ofensa a coisa julgada. Necessidade de fixação de tese na decisão rescindenda 101

Ação rescisória. Decisão rescindenda de mérito. Sentença declaratória de extinção de execução. Satisfação da obrigação 107

Competência. Execução por carta. Embargos de terceiro. Juízo deprecante 114

Ação rescisória. Interpretação do sentido e alcance do título executivo. Coisa julgada. Impertinência do art. 485, IV, do CPC. Descaracterizada a ofensa ao art. 5º, XXXVI, da CF 123

EXECUÇÃO POR CARTA PRECATÓRIA

Competência. Embargos de terceiro. Juízo deprecante 114

EXPRESSÃO “LEI”

Ação rescisória. Cabimento. Expressão “lei” do art. 485, V, do CPC. Não inclusão do ACT, CCT, portaria e regulamento 25

Ação rescisória. Expressão “lei” do art. 485, V, do CPC. Indicação de contrariedade a súmula ou orientação jurisprudencial do TST 118

EXTINÇÃO DO PROCESSO

Ação cautelar. Efeito suspensivo ao recurso ordinário em mandado de segurança. Incabível. Ausência de interesse. Extinção 113

F

FRAUDE À LEI

Ação rescisória. Colusão. Reclamatória simulada extinta 94

Ação rescisória. Decadência. Ministério Público. “Dies a quo” do prazo. Contagem. Colusão das partes 122

FUNDAMENTOS DE RESCINDIBILIDADE

Recurso ordinário. Apelo que não ataca os fundamentos da decisão recorrida. CPC, art. 514, II 90

Ação rescisória. Violação do art. 5º, II, LIV e LV, da Constituição Federal. Princípio da legalidade, do contraditório, da ampla defesa, e do devido processo legal. Alterado em 25.04.2003 — DJ 09.05.2003 97

Ação rescisória. Contradição entre fundamentação e parte dispositiva do julgado. Cabimento. Erro de fato 103

Ação rescisória. Fundamento para invalidar confissão. Confissão ficta. Inadequação do enquadramento no art. 485, VIII, do CPC 108

Ação rescisória. Sentença homologatória de acordo. Dolo da parte vencedora em detrimento da vencida. Art. 485, III, do CPC. Inviável 111

Ação rescisória. Violação de lei. Decisão rescindenda por duplo fundamento. Impugnação parcial 112

FUNGIBILIDADE RECURSAL

Indeferimento liminar de ação rescisória ou mandado de segurança em despacho monocrático. Recurso para o TST. Recebimento como agravo regimental 69

Embargos declaratórios. Decisão monocrática do relator. Agravo. Art. 557 do CPC 74

G

GRATIFICAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR. SUFRAMA

Ação rescisória. Extensão aos servidores celetistas exercentes de atividade de nível superior. CF/1988, arts. 37, XIII e 39, § 1º 26

H

“HABEAS CORPUS”

Depositário. Termo de depósito não assinado pelo paciente. Necessidade de aceitação do encargo. Prisão civil 89

HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL

Mandado de segurança. Recusa à homologação de acordo. Inexistência de direito líquido e certo 120

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Honorários advocatícios em ação rescisória. Lei n. 5.584/1970 27

HONORÁRIOS PERICIAIS

Mandado de segurança. Cabimento. Exigência do depósito prévio dos honorários periciais. Incompatibilidade com o processo do trabalho e com o Enunciado n. 236 98

HORAS EXTRAS

Ação rescisória. Banco do Brasil. AP e ADI ou AFR. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 17. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 5

I

IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO

Ação rescisória. Sentença e acórdão. Substituição por decisão regional. CPC, art. 512 48

Ação rescisória. Manifesto e inescusável equívoco no direcionamento. Inépcia da inicial. Extinção do processo. Alterado em 26.11.2002 70

Ação rescisória. Decisão rescindenda. Agravo de instrumento. Não-substituição 105

IMPOSTO DE RENDA

Ação rescisória. Desligamento incentivado. Abono pecuniário. Enunciado n. 83 19

Ação rescisória. Descontos legais. Fase de execução. Sentença omissa. Coisa julgada 81

INDENIZAÇÃO

Ação rescisória. Estabilidade provisória. Reintegração. Período estabilitário exaurido 24

INÉPCIA DA INICIAL

Ação rescisória. Manifesto e inescusável equívoco no direcionamento. Inépcia da inicial. Extinção do processo 70

INSS

Mandado de segurança. Tempo de serviço. Averbação e/ou reconhecimento 57

INTERESSE DE AGIR

Ação cautelar. Efeito suspensivo ao recurso ordinário em mandado de segurança. Incabível. Ausência de interesse. Extinção 113

INTIMAÇÃO

Ação rescisória. Vício de intimação da decisão rescindenda. Ausência da formação da coisa julgada material. Carência de ação 96

J

JUÍZO DEPRECANTE

Competência. Execução por carta. Embargos de terceiro 114

JULGAMENTO "CITRA PETITA"

Ação rescisória. CPC, arts. 128 e 460 41

JUNTADA DE DOCUMENTOS

Ação rescisória. Ação cautelar para suspender execução 76

Ação rescisória. petição inicial. Ausência da decisão rescindenda e/ou da certidão de seu trânsito em julgado devidamente autenticadas. Peças essenciais. Argüição de ofício. Extinção do processo sem julgamento do mérito. Alterado em 26.11.2002 84

L

LEGITIMIDADE

Ação rescisória. Ministério Público. Legitimidade "ad causam". CPC, art. 487, III, "a" e "b" 83

Ação rescisória. Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Legitimidade passiva "ad causam". Inexistência de litisconsórcio passivo necessário 110

LIMITAÇÃO À DATA-BASE

Coisa julgada. Planos econômicos. Limitação à data-base. Fase de execução 35

LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Mandado de segurança. Cooperativa em liquidação extrajudicial. Execução. Suspensão. Lei n. 5.764/1971, art. 76 53

LITISCONSÓRCIO

Ação rescisória. Litisconsórcio. Necessário no pólo passivo e facultativo no ativo 82

Ação rescisória. Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Legitimidade passiva "ad causam". Inexistência de litisconsórcio passivo necessário 110

M

MANDADO DE SEGURANÇA

Extinção da execução. Decisão normativa que sofreu posterior reforma. Trânsito em julgado da sentença condenatória proferida na ação de cumprimento 49

Cabimento. Antecipação de tutela concedida antes da prolação da sentença 50

Cabimento. Antecipação de tutela concedida em sentença. Reintegração. Existência de ação própria 51

Prova documental pré-constituída. CPC, art. 284 52

Cooperativa em liquidação extrajudicial. Execução. Suspensão. Lei n. 5.764/1971, art. 76 53

Decadência. Contagem. Efetivo ato coator 127

Desconstituição da penhora. Cumulação. Embargos de terceiro. CPC, art. 1046 54

Execução. Tópicos e valores não especificados no agravo de petição. Lei n. 8.432/1992. CLT, art. 897, § 1º 55

Execução definitiva. Pendência de recurso extraordinário ou de agravo de instrumento 56

INSS. Tempo de serviço. Averbação e/ou reconhecimento 57

Cabimento. Liminar concedida em ação civil pública 58
Penhora. Carta de fiança bancária. CPC, art. 655 59
Penhora em dinheiro. Banco. Execução definitiva. CPC, art. 655 60
Penhora em dinheiro. Depósito em banco oficial no Estado. Execução definitiva. CPC, arts. 612 e 666 61
Penhora em dinheiro. Execução provisória. CPC, art. 620 62
Cabimento. Reintegração concedida em ação cautelar 63
Reintegração liminarmente concedida. Estabilidade provisória prevista em lei ou norma coletiva 64
Reintegração liminarmente concedida. Dirigente sindical. CLT, art. 659, X 65
Decisão homologatória de adjudicação. CPC, art. 746 66
Liminar obstativa da transferência do empregado. CLT, art. 659, IX 67
Fungibilidade recursal. Indeferimento liminar de ação rescisória ou mandado de segurança em despacho monocrático. Recurso para o TST. Recebimento como agravo regimental 69
Antecipação de tutela. Sentença superveniente. Perda de objeto 86
Reintegração em execução provisória. CPC, art. 899 87
Cabimento. Alteração, de ofício, do valor da causa. Majoração das custas processuais 88
Autenticação de cópias pelas secretarias dos tribunais regionais do trabalho para formação do agravo de instrumento. Requerimento indeferido. CLT, art. 789, § 9º 91
Cabimento. Existência de recurso próprio 92
Penhora. Parte da renda de estabelecimento comercial 93
Cabimento. Exigência do depósito prévio dos honorários periciais. Incompatibilidade com o processo do trabalho e com o Enunciado n. 236 98
Cabimento. Esgotamento de todas as vias processuais disponíveis. Trânsito em julgado formal 99
Recurso ordinário. Cabimento. Decisão regional proferida em agravo regimental contra liminar em ação cautelar ou em mandado de segurança 100
Ação cautelar. Efeito suspensivo ao recurso ordinário em mandado de segurança. Incabível. Ausência de interesse. Extinção 113
Recusa à homologação de acordo. Inexistência de direito líquido e certo 120

MATÉRIA CONSTITUCIONAL

Ação rescisória. CIPA. Suplente. Estabilidade provisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 339. ADCT, art. 10, II. Enunciado n. 83 . 6
Ação rescisória. Cabimento. CPC, art. 485, V. Enunciado n. 83 do TST. Súmula n. 343 do STF 29
Ação rescisória. Prescrição qüinqüenal. CPC, art. 485, V. Enunciado n. 83 do TST. Súmula n. 343 do STF 37
Ação rescisória. Vinculação ao salário mínimo. Servidor público. CF/1988, art. 7º, IV 71

MATÉRIA CONTROVERTIDA

Ação rescisória. Banco do Brasil. AP e ADI ou AFR. Horas extras. Decisão rescindenda ante-rior à Orientação Jurisprudencial n. 17. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 5
Banespa. Complementação de aposentadoria. Ação rescisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 313. Enunciado n. 83 8
Conab. Estabilidade regulamentar. Aviso DIREH 02/1984. Ação rescisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 355. Enunciado n. 83 .. 9
Ação rescisória. Correção monetária. Universidades federais. Plano de classificação de cargos. Implantação tardia. Enunciado n. 83 11
Ação rescisória. Desligamento incentivado. Imposto de renda. Abono pecuniário. Enunciado n. 83 19
Ação rescisória. Estabilidade provisória. Período eleitoral. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 51. Enunciado n. 83 23
Ação rescisória. Multa. Art. 920 do Código Civil. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 54. Enunciado n. 83 (CC/16) 30
Ação rescisória. Planos econômicos. CPC, art. 485, V. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 315. Petição inicial. Indicação expressa. CF/1988, art. 5º, XXXVI. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 34
Ação rescisória. Reajustes bimestrais e quadrimestrais. Lei n. 8.222/1991. Enunciado n. 83 39
Ação rescisória. Aplicação do Enunciado n. 83. Limite temporal. Data de inserção em Orientação Jurisprudencial do TST 77

MATÉRIA FÁTICA

Ver Reexame de Fatos e Provas

MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL

Ação rescisória. Prazo prescricional aplicável. Total ou parcial. Violação do art. 7º, XXIX, da CF 119

MEDIDA ACAUTELATÓRIA

Recebimento como medida acautelatória em ação rescisória do pedido de antecipação de tutela formulado por entidade pública em recurso ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal. Medida Provisória n. 1.906 e reedições 3

MEDIDA CAUTELAR

Ver Ação Cautelar

MEDIDA PROVISÓRIA

Recebimento como medida acautelatória em ação rescisória do pedido de antecipação de tutela formulado por entidade pública em recurso ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal. Medida Provisória n. 1906 e reedições 3

Ação rescisória. Decadência. Pessoa jurídica de direito público. Ampliação do prazo. Consumação anterior à Medida Provisória n. 1.577/1997. CPC, art. 495 12

Ação rescisória. Decadência. Pessoa jurídica de direito público. Ampliação do prazo. Não-consumação anterior à Medida Provisória n. 1.577/1997. CPC, art. 495. Suspensão pelo STF em sede liminar de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn 1753-2) 17

MINISTÉRIO PÚBLICO

Ação rescisória. Legitimidade "ad causam". CPC, art. 487, III, "a" e "b" 83

Ação rescisória. Decadência. "Dies a quo" do prazo. Colusão das partes 122

MULTA

Ação rescisória. Multa. Art. 920 do Código Civil. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 54. Enunciado n. 83 (CC/16) 30

Ação rescisória. Multa. Art. 920 do Código Civil. Limitação. Decisão rescindenda em execução CC/16) 31

N

NORMA COLETIVA

Ação rescisória. Reajustes salariais previstos em norma coletiva. Prevalência. Legislação de política salarial 40

Mandado de segurança. Reintegração liminarmente concedida. Estabilidade provisória prevista em lei ou norma coletiva 64

NORMA REGULAMENTAR

Conab. Estabilidade regulamentar. Aviso DIREH 02/1984 da CONAB. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 355. Enunciado n. 83 9

NULIDADE

Ação rescisória. Concurso público anulado posteriormente. Aplicação do Enunciado n. 363 128

O

OFENSA À COISA JULGADA

Ver Coisa Julgada

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA SDI

Ação rescisória. Banco do Brasil. AP e ADI ou AFR. Horas extras. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 17. Enunciado n. 83 do TST. Súmula n. 343 do STF 5

Ação rescisória. Estabilidade provisória. Período eleitoral. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 51. Enunciado n. 83 23

Ação rescisória. Multa. Art. 920 do Código Civil. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 54. Enunciado n. 83 (CC/16) 30

Ação rescisória. Aplicação do Enunciado n. 83. Matéria controvertida. Limite temporal. Data de inserção em Orientação Jurisprudencial do TST 77

Ação rescisória. Expressão "lei" do art. 485, V, do CPC. Indicação de contrariedade a súmula ou orientação jurisprudencial do TST 118

P

PARTE DISPOSITIVA

Ação rescisória. Contradição entre fundamentação e parte dispositiva do julgado. Cabimento. Erro de fato 103

PENHORA

Mandado de segurança. Desconstituição da penhora. Cumulação. Embargos de terceiro. CPC, art. 1046 54

Mandado de segurança. Carta de fiança bancária. CPC, art. 655 59

Mandado de segurança. Penhora em dinheiro. Banco. Execução definitiva. CPC, art. 655 60

Mandado de segurança. Penhora em dinheiro. Depósito em banco oficial no Estado. Execução definitiva. CPC, arts. 612 e 666 61

Mandado de segurança. Penhora em dinheiro. Execução provisória. CPC, art. 620 62

Competência. Execução por carta. Embargos de terceiro. Juízo deprecante ou juízo deprecado ... 114

PENHORA SOBRE RENDA

Mandado de segurança. Penhora. Renda mensal ou faturamento de estabelecimento comercial ... 93

PERÍCIA

Mandado de segurança. Cabimento. Exigência do depósito prévio dos honorários periciais. Incompatibilidade com o processo do trabalho e com o Enunciado n. 236 98

PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO

Recebimento como medida acautelatória em ação rescisória do pedido de antecipação de tutela formulado por entidade pública em recurso ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal. Medida Provisória n. 1.906 e reedições 3

Ação rescisória. Decadência. Ampliação do prazo. Consumação anterior à Medida Provisória n. 1.577/1997. CPC, art. 495 12

Ação rescisória. Decadência. Ampliação do prazo. Não-consumação anterior à Medida Provisória n. 1.577/1997. CPC, art. 495. Suspensão pelo STF em sede liminar de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn 1753-2) 17

PETIÇÃO INICIAL

Ação rescisória. Causa de pedir. Ausência de capitulação, ou capitulação errônea no art. 485 do CPC. Princípio "iura novit curia" 32

Ação rescisória. Indicação expressa do dispositivo legal violado. CPC, art. 485, V. Princípio "iura novit curia" 33

Mandado de segurança. Prova documental préconstituída. Art. 284, CPC 52

Ação rescisória. petição inicial. Ausência da decisão rescindenda e/ou da certidão de seu trânsito em julgado devidamente autenticadas. Peças essenciais. Argüição de ofício. Extinção do processo sem julgamento do mérito. Alterado em 26.11.2002 84

PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS

Ação rescisória. Correção monetária. Lei n. 7.596/1987. Universidades federais. Enunciado n. 83 .. 11

PLANOS ECONÔMICOS

Ação rescisória. Ação cautelar incidental. CPC, art. 485, V. CF/1988, art. 5º, XXXVI 1

Ação rescisória. CPC, art. 485, V. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 315. Petição inicial. Indicação expressa. CF/1988, art. 5º, XXXVI. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 34

Ação rescisória. Coisa julgada. Limitação à data-base na fase de execução 35

Ação rescisória. Reajustes bimestrais e quadrimestrais. Lei n. 8.222/1991. Enunciado n. 83 . 39

PRAZO

Ação rescisória. Decadência. Pessoa jurídica de direito público. Ampliação do prazo. Consumação anterior à Medida Provisória n. 1.577/1997. CPC, art. 495 12

Ação rescisória. Decadência. "Dies ad quem". Prazo. Prorrogação. CLT, art. 775 13

Ação rescisória. Decadência. "Dies a quo". Recurso intempestivo. Cancelado devido à nova redação dada ao Enunciado n. 100, Res. n. 109/2001, DJ 18.04.2001 14

Ação rescisória. Decadência. Duas decisões rescindendas. Recurso parcial no processo principal. Cancelado devido à nova redação dada ao Enunciado n. 100, Res. n. 109/2001, DJ 18.04.2001 15

Ação rescisória. Decadência. Exceção de incompetência 16

Ação rescisória. Decadência. Pessoa jurídica de direito público. Ampliação do prazo. Não-consumação anterior à Medida Provisória n. 1.577/1997. CPC, art. 495. Suspensão pelo STF em sede liminar de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn 1753-2) 17

Ação rescisória. Interrupção. Decadência. União Federal. Lei Complementar n. 73/1993, art. 67. Lei n. 8.682/1993, art. 6º 18

Decadência. "Dies a quo". Recurso deserto. Enunciado n. 100 80

Ação rescisória. Certidão de trânsito em julgado. Descompasso com a realidade. Presunção relativa de veracidade 102

Ação rescisória. Decadência. Sentença homologatória de acordo. Momento do trânsito em julgado 104

Ação rescisória. Prazo prescricional aplicável. Total ou parcial. Violação do art. 7º, XXIX, da CF. Matéria infraconstitucional 119

Ação rescisória. Decadência. Ministério Público. "Dies a quo". Colusão das partes 122

Mandado de segurança. Decadência. Contagem. Efetivo ato coator 127

PREQUESTIONAMENTO

Ação Rescisória. Art. 485, II, do CPC. Argüição de incompetência absoluta. Prequestionamento inexigível 124

Ação rescisória. Violação ocorrida na própria decisão rescindenda 36

Ação rescisória. Prequestionamento quanto à matéria e ao conteúdo da norma, não necessariamente do dispositivo legal tido por violado 72

Ação rescisória. Remessa de ofício. Decisão regional que simplesmente confirma a sentença .. 75

PRESCRIÇÃO

Ação rescisória. Prescrição qüinqüenal. Matéria constitucional. CPC, art. 485, V. Enunciado n. 83 do TST. Súmula n. 343 do STF 37

Ação rescisória. Prazo prescricional aplicável. Total ou parcial. Violação do art. 7º, XXIX, da CF. Matéria infraconstitucional 119

PRINCÍPIO DA LEGALIDADE, DO CONTRADITÓRIO, DA AMPLA DEFESA, E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

Ação rescisória. Violação do art. 5º, II, LIV e LV, da Constituição Federal. Fundamento para desconstituição de decisão judicial transitada em julgado. Alterado em 25.04.2003 — DJ 09.05.2003 97

PRINCÍPIO "IURA NOVIT CURIA"

Ação rescisória. Petição inicial. Causa de pedir. Ausência de capitulação ou capitulação errônea no art. 485 do CPC 32

Ação rescisória. Petição inicial. Indicação expressa do dispositivo legal violado. CPC, art. 485, V. Princípio "iura novit curia" 33

PRISÃO CIVIL

"Habeas corpus". Depositário. Termo de depósito não assinado pelo paciente. Necessidade de aceitação do encargo 89

PROCESSO DO TRABALHO

Mandado de segurança. Cabimento. Exigência do depósito prévio dos honorários periciais. Incompatibilidade com o processo do trabalho e com o Enunciado n. 236 98

PROFESSOR

Ação rescisória. Professor-adjunto. Professor-titular. Concurso público. Lei n. 7.596/1987. Decreto n. 94.664/1987. CF/1988, art. 206, V 38

PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO

Ação rescisória. Imposto de renda. Abono pecuniário. Enunciado n. 83 19

PROVA

Mandado de segurança. Prova documental préconstituída. Art. 284, CPC 52

Q

QUESTÃO PROCESSUAL

Ação rescisória. Sentença de mérito 46

R

REAJUSTAMENTO SALARIAL

Ação rescisória. Reajustes bimestrais e quadrimestrais. Lei n. 8.222/1991. Enunciado n. 83 39

Ação rescisória. Previsto em norma coletiva. Prevalência. Legislação de política salarial 40

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Ação rescisória. Colusão. Fraude à lei. Reclamatória simulada extinta 94

RECURSO EXTRAORDINÁRIO

Mandado de segurança. Execução definitiva. Pendência de recurso extraordinário ou de agravo de instrumento 56

RECURSO ORDINÁRIO

Recebimento como medida acautelatória em ação rescisória do pedido de antecipação de tutela formulado por entidade pública em recurso ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal. Medida Provisória n. 1.906 e reedições 3

Fungibilidade recursal. Indeferimento liminar de ação rescisória ou mandado de segurança em despacho monocrático. Recurso para o TST. Recebimento como agravo regimental 69

Ação rescisória. Decadência afastada em recurso ordinário. Julgamento do mérito. Duplo grau de jurisdição 79

Apelo que não ataca os fundamentos da decisão recorrida. CPC, art. 514, II 90

Cabimento. Decisão regional proferida em agravo regimental contra liminar em ação cautelar ou em mandado de segurança 100

Ação cautelar. Efeito suspensivo ao recurso ordinário em mandado de segurança. Incabível. Ausência de interesse. Extinção 113

Ação rescisória. Depósito recursal. Pedido rescisório procedente. Condenação em pecúnia. Instrução Normativa n. 3/1993, III 117

RECURSO OU AÇÃO PRÓPRIA

Mandado de segurança. Cabimento. Restituição da parcela já recebida. Existência de ação própria 28

Mandado de segurança. Cabimento. Antecipação de tutela concedida em sentença. Existência de ação própria 51

Mandado de segurança. Cabimento. Existência de recurso próprio 92

REEXAME DE FATOS E PROVAS

Ação rescisória. Inviabilidade 109

REINTEGRAÇÃO

Ação rescisória. Estabilidade provisória. Indenização. Período estabilitário exaurido 24

Mandado de segurança. Cabimento. Antecipação de tutela concedida em sentença. Existência de ação própria 51

Concedida em ação cautelar. Mandado de segurança. Cabimento 63

Mandado de segurança. Reintegração liminarmente concedida. Estabilidade provisória prevista em lei ou norma coletiva 64

Mandado de segurança. Reintegração liminarmente concedida. Dirigente sindical. CLT, art. 659, X 65

Mandado de segurança. Reintegração em execução provisória. CPC, art. 899 87

REMESSA "EX OFFICIO"

Ação rescisória. Prequestionamento. Decisão regional que simplesmente confirma a sentença 75

RESTITUIÇÃO DA PARCELA JÁ RECEBIDA

Ação rescisória. Cabimento. Existência de ação própria 28

REVELIA

Ação rescisória. Ausência de defesa. Inaplicável os efeitos da revelia 126

Ação rescisória. Fundamento para invalidar confissão. Confissão ficta. Inadequação do enquadramento no art. 485, VIII, do CPC 108

S

SALÁRIO MÍNIMO

Ação rescisória. Cabimento. Adicional de insalubridade. Base de cálculo. CLT, art. 192 2

Ação rescisória. Vinculação. Salário. Servidor público. Matéria constitucional. CF/1988, art. 7º, IV 71

SENTENÇA "CITRA PETITA"

Ação rescisória. CPC, arts. 128 e 460 41

SENTENÇA DECLARATÓRIA DE EXTINÇÃO DE EXECUÇÃO

Ação rescisória. Decisão rescindenda de mérito. Satisfação da obrigação 107

SENTENÇA DE MÉRITO

Ver Decisão de Mérito

SENTENÇA E ACÓRDÃO REGIONAL

Ação rescisória. Substituição por decisão regional. Impossibilidade jurídica do pedido. CPC, art. 512 48

Ação rescisória. Cumulação sucessiva de pedidos. Rescisão da sentença e do acórdão. Ação única. CPC, art. 289 78

SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO

Ação rescisória. Decadência. Momento do trânsito em julgado 104

Ação rescisória. Dolo da parte vencedora em detrimento da vencida. Art. 485, III, do CPC. Inviável 111

SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ADJUDICAÇÃO

Ação rescisória. Sentença de mérito 44

Mandado de segurança. CPC, art. 746 66

SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ARREMATAÇÃO

Ação rescisória. Sentença de mérito 45

SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE CÁLCULOS

Ação rescisória. Existência de contraditório. Decisão de mérito. Alterado em 26.11.2002 85

SENTENÇA NORMATIVA

Ação rescisória. Documento novo. Dissídio coletivo 20

Mandado de segurança. Decisão normativa que sofreu posterior reforma. Trânsito em julgado da sentença condenatória proferida na ação de cumprimento 49

SENTENÇA SUPERVENIENTE

Mandado de segurança. Antecipação de tutela. Perda de objeto 86

SERVIDOR PÚBLICO

Contrato nulo. Ausência de concurso público. Ação rescisória. Cabimento. Indicação expressa. CF/1988, art. 37, II e § 2º 10

Ação rescisória. Estabilidade. Art. 41 da CF/1988. Celetista. Administração direta, autárquica ou fundacional 22

Ação rescisória. Gratificação de nível superior. Suframa. Extensão aos servidores celetistas exercentes de atividade de nível superior. CF/1988, arts. 37, XIII e 39, § 1º 26

Ação rescisória. Salário. Vinculação ao salário mínimo. Matéria constitucional. CF/1988, art. 7º, IV 71

SIMULAÇÃO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

Ação rescisória. Colusão. Fraude à lei. Reclamatória simulada extinta 94

SINDICATO

Ação rescisória. Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Legitimidade passiva "ad causam". Inexistência de litisconsórcio passivo necessário 110

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Ação rescisória. Réu sindicato. Substituto processual na ação originária. Legitimidade passiva "ad causam". Inexistência de litisconsórcio passivo necessário 110

SÚMULA DO STF

Ação rescisória. Banco do Brasil. AP e ADI ou AFR. Horas extras. Decisão rescindenda anterior à Orientação Jurisprudencial n. 17. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 5

Ação rescisória. Cabimento. Matéria constitucional. CPC, art. 485, V. Enunciado n. 83 do TST. Súmula n. 343 do STF 29

Ação rescisória. Planos econômicos. CPC, art. 485, V. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 315. Petição inicial. Indicação expressa. CF/1988, art. 5º, XXXVI. Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF 34

Ação rescisória. Prescrição qüinqüenal. Matéria constitucional. CPC, art. 485, V. Enunciado n. 83 do TST. Súmula n. 343 do STF 37

Ação rescisória. Sentença de mérito. Decisão de TRT em agravo regimental, confirmando decisão monocrática. Indeferimento da petição inicial de ação rescisória aplicando o Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF. Competência do TST 43

SÚMULA DO TST

Ver Enunciado de Súmula do TST

SUPLENTE

Ação rescisória. CIPA. Estabilidade provisória. Decisão rescindenda anterior ao Enunciado n. 339. Matéria constitucional. ADCT, art. 10, II. Enunciado n. 83 6

T

TEMPO DE SERVIÇO

Mandado de segurança. INSS. Averbação e/ou reconhecimento 57

TERMO DE DEPÓSITO NÃO ASSINADO

"Habeas corpus". Depositário. Aceitação do encargo. Prisão civil 89

TÍTULO EXECUTIVO JUDICIAL

Ação rescisória. Art. 485, IV, do CPC. Ofensa a coisa julgada. Necessidade de fixação de tese na decisão rescindenda 101

Ação rescisória. Interpretação do sentido e alcance do título executivo. Coisa julgada. Impertinência do art. 485, IV, do CPC. Descaracterizada a ofensa ao art. 5º, XXXVI, da CF 123

TRANSAÇÃO

Mandado de segurança. Recusa à homologação de acordo. Inexistência de direito líquido e certo 120

TRANSFERÊNCIA

Mandado de segurança. Liminar obstativa da transferência do empregado. CLT, art. 659, IX 67

TRÂNSITO EM JULGADO

Recebimento como medida acautelatória em ação rescisória do pedido de antecipação de tutela formulado por entidade pública em recurso

ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal. Medida Provisória n. 1.906 e reedições 3

Ação rescisória. Cabimento. Inobservância. Duplo grau de jurisdição. Decreto-lei n. 779/1969, art. 1º, V 21

Mandado de segurança. Decisão normativa que sofreu posterior reforma. Trânsito em julgado. Sentença condenatória proferida na ação de cumprimento 49

Ação rescisória. Vício de intimação da decisão rescindenda. Ausência da formação da coisa julgada material. Carência de ação 96

Mandado de segurança. Cabimento. Esgotamento de todas as vias processuais disponíveis. Coisa julgada formal 99

Ação rescisória. Certidão de trânsito em julgado. Descompasso com a realidade. Presunção relativa de veracidade 102

Ação rescisória. Decadência. Sentença homologatória de acordo. Momento do trânsito em julgado 104

Ação rescisória. Decisão rescindenda. Ausência de trânsito em julgado. Descabimento de ação rescisória preventiva 106

TRASLADO DE PEÇAS

Ação rescisória. petição inicial. Ausência da decisão rescindenda e/ou da certidão de seu trânsito em julgado devidamente autenticadas. Peças essenciais. Argüição de ofício. Extinção do processo sem julgamento do mérito. Alterado em 26.11.2002 84

Mandado de segurança. Autenticação de cópias pelas secretarias dos tribunais regionais do trabalho para formação do agravo de instrumento. Requerimento indeferido. CLT, art. 789, § 9º 91

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

Ação rescisória. Decisão rescindenda oriunda do TRT da 1ª Região. Competência funcional. Criação do TRT da 17ª Região. Lei n. 7.872/1989. CLT, art. 678, I, "c", item 2 7

Ação rescisória. Sentença de mérito. Decisão de TRT em agravo regimental, confirmando decisão monocrática. Indeferimento da petição inicial de ação rescisória aplicando o Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343 do STF. Competência do TST 43

Mandado de segurança. Autenticação de cópias pelas secretarias dos tribunais regionais do trabalho para formação do agravo de instrumento. Requerimento indeferido. CLT, art. 789, § 9º 91

Competência funcional. Conflito negativo. TRT e vara do trabalho de idêntica região 115

TUTELA ANTECIPADA

Ver Antecipação de Tutela

V

VALOR DA CAUSA

Mandado de segurança. Alteração, de ofício, do valor da causa. Majoração das custas processuais 88

VARA DO TRABALHO

Competência funcional. Conflito negativo. TRT e vara do trabalho de idêntica região 115

VIOLAÇÃO A DISPOSITIVO LEGAL

Ação rescisória. Cabimento. Expressão "lei" do art. 485, V, do CPC. Não inclusão do ACT, CCT, portaria e regulamento 25

Ação rescisória. Petição inicial. Causa de pedir. Ausência de capitulação ou capitulação errônea no art. 485 do CPC. Princípio "iura novit curia" .. 32

Ação rescisória. Petição Inicial. Indicação expressa do dispositivo legal violado. CPC, art. 485, V. Princípio "iura novit curia" 33

Ação rescisória. Prequestionamento. Violação ocorrida na própria decisão rescindenda 36

Ação rescisória. Prequestionamento quanto à matéria e ao conteúdo da norma, não necessariamente do dispositivo legal tido por violado 72

Ação rescisória. Violação do art. 5º, II, LIV e LV, da Constituição Federal. Princípio da legalidade, do contraditório, da ampla defesa, e do devido processo legal. Fundamento para desconstituição de decisão judicial transitada em julgado. Alterado em 25.04.2003 — DJ 09.05.2003 97

Ação rescisória. Reexame de fatos e provas. Inviabilidade 109

Ação rescisória. Violação de lei. Decisão rescindenda por duplo fundamento. Impugnação parcial 112

Ação rescisória. Expressão "lei" do art. 485, V, do CPC. Indicação de contrariedade a súmula ou orientação jurisprudencial do TST 118

VIOLAÇÃO DA COISA JULGADA

Ver Coisa Julgada

ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DA SEÇÃO DE DISSÍSIOS INDIVIDUAIS 2 (SDI-2), DO TST

01. AÇÃO RESCISÓRIA. AÇÃO CAUTELAR INCIDENTAL. PLANOS ECONÔMICOS

Procede o pedido de cautelar incidental somente se o autor da Ação Rescisória, fundada no art.485, V, do CPC, invocar na respectiva petição inicial afronta ao art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988.

02. AÇÃO RESCISÓRIA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO, SALÁRIO MÍNIMO. CABÍVEL

Viola o art.192 da CLT decisão que acolhe pedido de adicional de insalubridade com base na remuneração do empregado.

03. AÇÃO RESCISÓRIA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA DE MÉRITO REQUERIDA EM FASE RECURSAL. RECEBIMENTO COMO MEDIDA ACAUTELATÓRIA. MP N. 1.906 E REEDIÇÕES

Em face do que dispõe a MP n.1.906 e reedições, é recebido, como medida acautelatória em ação rescisória, o pedido de antecipação de tutela formulado por entidade pública em recurso ordinário, visando a suspender a execução até o trânsito em julgado da decisão proferida na ação principal.

04. AÇÃO RESCISÓRIA. BANCO DO BRASIL. ADICIONAL DE CARÁTER PESSOAL. ACP

Procede, por ofensa ao art.5º, inciso XXXVI, da CF/88, o pedido de rescisão do julgado que acolheu Adicional de Caráter Pessoal em favor de empregado do Banco do Brasil S/A.

05. AÇÃO RESCISÓRIA. BANCO DO BRASIL. AP E ADI. HORAS EXTRAS. SÚMULA N. 83 DO TST. APLICÁVEL

Não se acolhe pedido de rescisão de julgado que deferiu a empregado do Banco do Brasil S.A. horas extras após a sexta, não obstante o pagamento dos adicionais AP e ADI ou AFR quando a decisão rescindenda for anterior à Orientação Jurisprudencial n.17 da Seção de Dissídios Individuais do TST (7.11.94).Incidência das Súmulas n. 83 do TST e n. 343 do STF.

06. AÇÃO RESCISÓRIA. CIPEIRO SUPLENTE. ESTABILIDADE. ADCT, ART.10, II. SÚMULA N. 83 DO TST. INAPLICÁVEL. MATÉRIA CONSTITUCIONAL

Rescinde-se o julgado que nega estabilidade a membro suplente de CIPA, representante de empregado, ainda que se cuide de decisão anterior à Súmula n.339 do TST. Ofensa ao art.10, II, "a", do ADCT da CF/88.

07. AÇÃO RESCISÓRIA. COMPETÊNCIA. CRIAÇÃO DE TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. NA OMISSÃO DA LEI, É FIXADA PELO ART. 678, INC. I, "C", ITEM 2, DA CLT

A Lei n. 7.872/89, que criou o Tribunal Regional do Trabalho da 17a.Região não fixou a sua competência para apreciar as ações rescisórias de decisões oriundas da 1ª Região.

08. AÇÃO RESCISÓRIA. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. BANESPA

Não se rescinde julgado que acolheu pedido de complementação de aposentadoria em favor de empregado do Banespa, antes da Súmula n.313 do TST, em virtude da notória controvérsia jurisprudencial então reinante. Incidência da Súmula n.83 do TST.

09. AÇÃO RESCISÓRIA. CONAB. AVISO DIREH 2/84. SÚMULA N. 83 DO TST. APLICÁVEL

Não se rescinde julgado que reconheceu garantia de emprego com base no Aviso DIREH 02/94 da CONAB, antes da Súmula n.355, do TST, em virtude da notória controvérsia jurisprudencial então reinante. Incidência da Súmula n.83 do TST.

10. AÇÃO RESCISÓRIA. CONTRATO NULO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. EFEITOS. ART. 37, II E § 2º DA CF/88

Somente por ofensa ao art. 37, II e § 2º da CF/88, procede o pedido de rescisão de julgado para considerar nula a contratação, sem concurso público, de servidor, após a CF/88.

11. AÇÃO RESCISÓRIA. CORREÇÃO MONETÁRIA. LEI N. 7.596/87. UNIVERSIDADES FEDERAIS. IMPLANTAÇÃO TARDIA DO PLANO DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS. VIOLAÇÃO DA LEI. SÚMULA N. 83 DO TST. APLICÁVEL

Não se rescinde julgado que acolhe pedido de correção monetária decorrente da implantação tardia do Plano de Classificação de Cargos da Universidade Federal previsto na Lei n.7.596/87, à época em que era controvertida tal matéria na jurisprudência. Incidência da Súmula n. 83 do TST.

12. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. CONSUMAÇÃO ANTERIOR À EDIÇÃO DA MP N. 1.877/97

A regra ampliativa do prazo decadencial para a propositura de ação rescisória, em favor de pessoa jurídica de direito público, não se aplica se, ao tempo em que sobreveio a MP n.1.577/97, já se exaurira o biênio do art. 495 do CPC. Preservação do direito adquirido da parte à decadência já consumada sob a égide da lei velha.

13. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. *DIES AD QUEM*. ART. 775 DA CLT. APLICÁVEL

Prorroga-se até o primeiro dia útil imediatamente subseqüente o prazo decadencial para ajuizamento de ação rescisória quando expira em férias forenses, feriados, finais de semana ou em dia em que não houver expediente forense. Aplicação do art.775 da CLT.

14. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. *DIES AD QUEM*. RECURSO INTEMPESTIVO

Havendo recurso, o termo inicial do prazo decadencial para a ação rescisória conta-se do trânsito em julgado da última decisão proferida, seja de mérito, ou não, ressalvada a hipótese de recurso manifestamente intempestivo, em que flui do exaurimento do prazo em que deveria ter sido interposto, quando se tem por transitada em julgado a decisão rescindenda. havendo razoável controvérsia acerca da intempestividade do recurso, segue-se a diretriz geral da Súmula n.100, do TST.

15. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. DUAS DECISÕES RESCINDENDAS

Havendo recurso parcial no processo principal, o trânsito em julgado dá-se em momento e em tribunais diferentes, contando-se o prazo decadencial para a rescisória do trânsito em julgado de cada condenação, salvo se o recurso ventilar questão preliminar ou questão prejudicial cujo acolhimento, em tese, possa tornar insubsistente a condenação, caso em que flui a decadência somente após o trânsito em julgado da decisão que julgar o recurso parcial. Inteligência da Súmula n.100, do TST.

16. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA

A exceção de incompetência, ainda que oposta no prazo recursal, sem ter sido aviado o recurso próprio, não tem o condão de afastar a consumação da coisa julgada e, assim, postergar o termo inicial do prazo decadencial para a ação rescisória.

17. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. NÃO CONSUMAÇÃO ANTES DA EDIÇÃO DA MP N. 1.877/97. AMPLIAÇÃO DO PRAZO

A vigência da MP n.1.577/97 e de suas reedições implicou o elastecimetno do prazo decadencial para o ajuizamento da ação rescisória a favor dos entes de direito público, autarquias e fundações públicas. Se o biênio decadencial do art.495 do CPC findou após a entrada em vigor da referia Medida Provisória e até sua suspensão pelo STF em sede liminar de ação direta de inconstitucionalidade (ADIn n.1.753-2) tem-se como aplicável o prazo decadencial elastecido à rescisória.

18. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. UNIÃO. LEI COMPLEMENTAR N.73/93, ART. 67. LEI N. 8.682/93, ART. 6º

O art. 6º da Lei Complementar n. 73/93 interrompeu todos os prazos, inclusive o de decadência, em favor da União no período compreendido entre 14.2.93 e 14.8.93.

19. AÇÃO RESCISÓRIA. DESLIGAMENTO INCENTIVADO. IMPOSTO DE RENDA. ABONO PECUNIÁRIO. VIOLAÇÃO DE LEI. SÚMULA N. 83 DO TST. APLICÁVEL

Havendo notória controvérsia jurisprudencial acerca da incidência do imposto de renda sobre parcela paga pelo empregador (abono pecuniário) a título de desligamento incentivado, improcede pedido de rescisão de julgado. Incidência da Súmula n.83 do TST.

20. AÇÃO RESCISÓRIA. DOCUMENTO NOVO. DISSÍDIO COLETIVO. SENTENÇA NORMATIVA

Documento novo é cronologicamente velho, já existente ao tempo da decisão rescindenda, mas ignorado pelo interessado ou de impossível utilização à época no processo. Não é documento novo apto a viabilizar a desconstituição de julgado : a) a sentença normativa proferida ou transitada em julgado posteriormente à sentença rescindenda; b) a sentença normativa preexistente à sentença rescindenda mas não exibida no processo principal, em virtude de negligência da parte, quando podia e deveria louvar-se de documento já existente e não ignorado quando emitida a decisão rescindenda.

21. AÇÃO RESCISÓRIA. DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO. TRÂNSITO EM JULGADO. INOBSERVÂNCIA. DL N.779/69, ART. 1º, V. INCABÍVEL

Incabível ação rescisória para a desconstituição de sentença não transitada em julgado porque ainda não submetida ao necessário duplo grau de jurisdição, na forma do Decreto-lei n.779/69. Determina-se que se oficie ao Presidente do TRT para que proceda à avocatória do processo principal para o reexame da sentença rescindenda.

22. AÇÃO RESCINDENDA. ESTABILIDADE. ART. 41, CF/88. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE

O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art.41 da Constituição Federal.

23. AÇÃO RESCISÓRIA. ESTABILIDADE. PERÍODO PRÉ-ELEITORAL. VIOLAÇÃO DA LEI. SÚMULA N. 83 DO TST. APLICÁVEL

Não procede pedido de rescisão de sentença de mérito que assegura ou nega estabilidade pré-eleitoral quando a decisão rescindenda for anterior à Orientação Jurisprudencial n.51, da Seção de Dissídios Individuais do TST (25.11.96).Incidência da Súmula n. 83 do TST.

24. AÇÃO RESCISÓRIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. REINTEGRAÇÃO EM PERÍODO POSTERIOR. DIREITO LIMITADO AOS SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS DO PERÍODO DA ESTABILIDADE

Rescinde-se o julgado que reconhece estabilidade provisória e determina a reintegração do empregado quando já exaurido o referido período de estabilidade. Em juízo rescisório, restringe-se a condenação quanto aos salários e consectários até o termo final da estabilidade.

25. AÇÃO RESCISÓRIA. EXPRESSÃO "LEI" DO ART. 485, V, DO CPC. NÃO INCLUSÃO DO ACT, CCT, PORTARIA E REGULAMENTO

Não procede pedido de rescisão fundado no art. 485, inc.V, do CPC, quando se aponta violação à norma de convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, portaria do Poder Executivo e regulamento de empresa.

26. AÇÃO RESCISÓRIA. GRATIFICAÇÃO DE NÍVEL SUPERIOR. SUFRAMA

A extensão da gratificação instituída pela SUFRAMA aos servidores celetistas exercentes de atividade de nível superior, não ofende as disposições contidas nos arts.37, XIII e 39, § 1º da CF/88.

27. AÇÃO RESCISÓRIA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Incabível condenação em honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista, salvo preenchidos os requisitos da Lei n. 5.584/70.

28. AÇÃO RESCISÓRIA. JUÍZO RESCISÓRIO. RESTITUIÇÃO DA PARCELA JÁ RECEBIDA. DEVE A PARTE PROPOR AÇÃO PRÓPRIA

Inviável em sede de ação rescisória pleitear condenação relativa à devolução de valores pagos aos empregados quando ultimada a execução da decisão rescindenda, devendo a empresa buscar por meio de procedimento próprio essa devolução.

29. AÇÃO RESCISÓRIA. MATÉRIA CONSTITUCIONAL SÚMULA N. 83 DO TST E SÚMULA N. 343 DO STF. INAPLICÁVEIS

No julgamento de ação rescisória, fundada no art. 485, inciso V, do CPC, não se aplica o óbice das Súmulas n. 83 do TST e n. 343 do STF, quando se tratar de matéria constitucional.

30. AÇÃO RESCISÓRIA. MULTA. ART. 920, CC. SÚMULA N. 83 DO TST. APLICÁVEL

Não se acolhe, por violação do art.920 do Código Civil, pedido de rescisão de julgado que impôs condenação ao pagamento de multa, quando a decisão rescindenda for anterior à Orientação Jurisprudencial n. 54, da Seção de Dissídios Individuais do TST (30.5.94).Incidência da Súmula n. 83/TST.

31. AÇÃO RESCISÓRIA. MULTA. VIOLAÇÃO DO ART. 920, CC. DECISÃO RESCINDENDA EM EXECUÇÃO

Não se acolhe por violação do art. 920 do Código Civil, pedido de rescisão de julgado que, em execução, rejeita limitação da condenação ao pagamento de multa. Inexistência de violação literal.

32. AÇÃO RESCISÓRIA. PETIÇÃO INICIAL. CAUSA DE PEDIR. AUSÊNCIA DE CAPITULAÇÃO OU CAPITULAÇÃO ERRÔNEA NO ART. 485 DO CPC. PRINCÍPIO IURA NOVIT CURIA

Não padece de inépcia a petição inicial de rescisória apenas porque omite a subsunção do fundamento da rescindibilidade no art. 485, do CPC, ou o capitula erroneamente. Contanto que não se afaste dos fatos e fundamentos invocados como causa de pedir, ao Tribunal é lícito atribuir-lhes a adequada qualificação jurídica (*iura novit curia*).

33. AÇÃO RESCISÓRIA. PETIÇÃO INICIAL. VIOLAÇÃO LITERAL DE LEI. PRINCÍPIO *IURA NOVIT CURIA*

Fundando-se a ação rescisória no art. 485, inc.V, do CPC, é indispensável expressa indicação na petição inicial da ação rescisória do dispositivo legal violado, não se aplicando, no caso, o princípio iura novit curia.

34. AÇÃO RESCISÓRIA. PLANOS ECONÔMICOS

O acolhimento do pedido em ação rescisória de Plano Econômico, fundada no art. 495, inc.V, do CPC, pressupõe, necessariamente, expressa invocação na petição inicial de afronta ao art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal de 1988. A indicação de ofensa literal a preceito de lei ordinária atrai a incidência do Enunciado n. 83 do TST e Súmula n. 343, do STF.

35. AÇÃO RESCISÓRIA. PLANOS ECONÔMICOS. COISA JULGADA. LIMITAÇÃO À DATA-BASE NA FASE DE EXECUÇÃO

Não ofende a coisa julgada a limitação à data-base da categoria, na fase executória, da condenação ao pagamento de diferenças salariais decorrentes de planos econômicos, quando a decisão exeqüenda silenciar sobre a limitação, uma vez que a limitação decorre de norma cogente. Apenas quando a sentença exeqüenda houver expressamente afastado a limitação à data-base é que poderá ocorrer ofensa à coisa julgada.

36. AÇÃO RESCISÓRIA. PREQUESTIONAMENTO. VIOLAÇÃO OCORRIDA NA PRÓPRIA DECISÃO RESCINDENDA

Não é absoluta a exigência de prequestionamento na ação rescisória ainda que a ação rescisória tenha por fundamento violação de dispositivo legal, é prescindível o prequestionamento quando o vício nasce no próprio julgamento como se dá com a sentença *extra*, *citra*, *ultra petita*.

37. AÇÃO RESCISÓRIA. PRESCRIÇÃO QÜINQÜENAL. MATÉRIA CONSTITUCIONAL. SÚMULA N. 83 DO TST E SÚMULA N. 343/ STF. INAPLICÁVEIS

No julgamento da ação rescisória fundada no art. 485, inc. V, do CPC, não se aplica o óbice das Súmulas n. 83 do TST e n. 343 do STF quando se tratar de prazo prescricional com assento constitucional.

38. AÇÃO RESCISÓRIA. PROFESSOR-ADJUNTO. INGRESSO NO CARGO DE PROFESSOR TITULAR. EXIGÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO (LEI N. 7.596/87). DECRETO N. 94.664/87 E ART. 206, V, CF/88

A assunção do professor-adjunto ao cargo de professor titular de universidade pública, sem prévia aprovação em concurso público, viola o art. 206, inc. V, da Constituição Federal. Procedência do pedido de rescisão do julgado.

39. AÇÃO RESCISÓRIA. REAJUSTES BIMESTRAIS E QUADRIMESTRAIS. LEI N. 8.222/91. SÚMULA N. 83 DO TST. APLICÁVEL

Havendo controvérsia jurisprudencial à época, não se rescinde decisão que aprecia a possibilidade de cumulação das antecipações bimestrais e reajustes quadrimestrais de salário, previstos na Lei n. 8.222/91. Incidência da Súmula n. 83 do TST.

40. AÇÃO RESCISÓRIA. REAJUSTES SALARIAIS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. PREVALÊNCIA DA LEGISLAÇÃO DE POLÍTICA SALARIAL QUANDO A NORMA COLETIVA É ANTERIOR À LEI

Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial.

41. AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA *CITRA PETITA*. CABIMENTO

Revelando-se a sentença citra petita, o vício processual vulnera os arts.128 e 460 do CPC, tornando-se passível de desconstituição, ainda que não opostos Embargos Declaratórios.

42. AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. COMPETÊNCIA DO TST. ACÓRDÃO RESCINDENDO DO TST. NÃO CONHECIMENTO DE RECURSO. ENUNCIADO N. 192. NÃO APLICAÇÃO

Acórdão rescindendo do TST que não conhece de recurso de embargos ou de Revista, seja examinando a argüição de violação de dispositivo de lei, seja decidindo de acordo com súmula de direito material ou em consonância com iterativa, notória e atual jurisprudência de direito material da SDI (Súmula n. 333) examina o mérito da causa, comportando ação rescisória da competência do Tribunal Superior do Trabalho.

43. AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. DECISÃO DE TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO EM AGRAVO REGIMENTAL CONFIRMANDO DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE, APLICANDO A SÚMULA N. 83 DO TST, INDEFERIU A PETIÇÃO INICIAL DA AÇÃO RESCISÓRIA. CABIMENTO

Se a decisão recorrida, em agravo regimental, aprecia a matéria na fundamentação, sob o enfoque das Súmulas n. 83 do TST e n. 343, do STF, constitui

sentença de mérito ainda que haja resultado no indeferimento da petição inicial e na extinção do processo, sem julgamento de mérito. Sujeita-se, assim, à reforma pelo TST, a decisão do Tribunal que, invocando controvérsia na interpretação da lei, indefere a petição inicial da ação rescisória.

44. AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ADJUDICAÇÃO. INCABÍVEL

Incabível ação rescisória para impugnar decisão homologatória de adjudicação.

45. AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ARREMATAÇÃO. INCABÍVEL

Incabível ação rescisória para impugnar decisão homologatória de arrematação.

46. AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. QUESTÃO PROCESSUAL

Pode uma questão processual ser objeto de rescisão desde que consista em pressuposto de validade de uma sentença de mérito.

47. AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA DE MÉRITO. VIOLAÇÃO DO ART. 896, *A*, DA CLT

Incabível ação rescisória, por violação do art. 896, "a", da CLT, contra decisão que não conhece de recurso de revista com base em divergência jurisprudencial, pois, não se cuida de sentença de mérito (art. 485 do CPC).

48. AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA E ACÓRDÃO. SUBSTITUIÇÃO

Em face do disposto no art. 512 do CPC, é juridicamente impossível o pedido explícito de desconstituição de sentença quando substituída por acórdão regional.

49. MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO FUNDADA EM DECISÃO NORMATIVA QUE SOFREU POSTERIOR REFORMA QUANDO JÁ TRANSITADA EM JULGADO A SENTENÇA CONDENATÓRIA PROFERIDA NA AÇÃO DE CUMPRIMENTO

É cabível o mandado de segurança para extinguir a execução fundada em sentença proferida em ação de cumprimento, quando excluída da sentença normativa a cláusula que lhe serviu de sustentáculo.

50. MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. CABIMENTO

A tutela antecipada concedida antes da prolação da sentença é impugnável mediante mandado de segurança por não comportar recurso próprio.

51. MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA CONCEDIDA EM SENTENÇA. REINTEGRAÇÃO. NÃO CABIMENTO

A antecipação da tutela conferida na sentença não comporta impugnação pela via do mandado de segurança por ser impugnável mediante recurso ordinário. A ação cautelar é o meio próprio para se obter efeito suspensivo a recurso.

52. MANDADO DE SEGURANÇA. ART. 284, CPC. APLICABILIDADE

Exigindo o mandado de segurança prova documental pré-constituída, inaplicável se torna o art. 284 do CPC, quando verificado na petição inicial do mandamus a ausência de documento indispensável ou sua autenticação.

53. MANDADO DE SEGURANÇA. COOPERATIVA EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL. LEI N. 5.764/71 ART. 76. INAPLICÁVEL. NÃO SUSPENDE A EXECUÇÃO

A liquidação extrajudicial de sociedade cooperativa não suspende a execução dos créditos trabalhistas existentes contra ela.

54. MANDADO DE SEGURANÇA. EMBARGOS DE TERCEIROS. CUMULAÇÃO. INVIABILIDADE

Ajuizados embargos de terceiros (art. 1.046 do CPC) para pleitear a desconstituição de penhora. Inviável a interposição de mandado de segurança com a mesma finalidade.

55. MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. LEI N. 8.432/92. ART. 897, § 1º, DA CLT. CABIMENTO

Devendo o agravo de petição delimitar justificadamente a matéria e os valores objeto de discordância, não fere direito líquido e certo o prosseguimento da execução quanto aos tópicos e valores não especificados no agravo.

56. MANDADO DE SEGURANÇA. EXECUÇÃO. PENDÊNCIA DE RECURSO EXTRAORDINÁRIO

Não há direito líquido e certo à execução definitiva na pendência de recurso extraordinário, ou de agravo de instrumento visando a destrancá-lo.

57. MANDADO DE SEGURANÇA. INSS. TEMPO DE SERVIÇO. AVERBAÇÃO E/OU RECONHECIMENTO

Conceder-se-á mandado de segurança para impugnar ato que determina ao INSS o reconhecimento e/ou averbação de tempo de serviço.

58. MANDADO DE SEGURANÇA PARA CASSAR LIMINAR EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CABÍVEL

É cabível o mandado de segurança visando a cassar liminar concedida em ação civil pública.

59. MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA. CARTA DE FIANÇA BANCÁRIA

A carta de fiança bancária equivale a dinheiro para efeito de gradação dos bens penhoráveis, estabelecido no art. 655 do CPC.

60. MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO. BANCO

Não fere direito líquido e certo do impetrante o ato judicial que determina penhora em dinheiro de banco, em execução definitiva para garantir crédito exeqüendo, uma vez que obedece à gradação prevista no art. 655 do CPC.

61. MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO. EXECUÇÃO DEFINITIVA. DEPÓSITO EM BANCO OFICIAL NO ESTADO. ARTIGOS 612 E 666 DO CPC

Havendo discordância do credor, em execução definitiva, não tem o executado direito líquido e certo a que os valores penhorados em dinheiro fiquem depositados no próprio banco, ainda que atenda aos requisitos do art. 666, I, do CPC.

62. MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO. EXECUÇÃO PROVISÓRIA

Em se tratando de execução provisória, fere direito líquido e certo do impetrante a determinação de penhora em dinheiro, quando nomeados outros bens à penhora, pois o executado tem o direito a que a execução se processe da forma que lhe seja menos gravosa, nos termos do art. 620 do CPC.

63. MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO. AÇÃO CAUTELAR

Comporta a impetração de mandado de segurança o deferimento de reintegração no emprego em ação cautelar.

64. MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA

Não fere direito líquido e certo a concessão de tutela antecipada para reintegração de empregado protegido por estabilidade provisória decorrente de lei ou norma coletiva.

65. MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO LIMINARMENTE CONCEDIDA. DIRIGENTE SINDICAL

Ressalvada a hipótese do art.494, da CLT, não fere direito líquido e certo a determinação liminar de reintegração no emprego de dirigente sindical, em face da previsão no art. 659 da CLT.

66. MANDADO DE SEGURANÇA. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ADJUDICAÇÃO. INCABÍVEL

É incabível o mandado de segurança contra sentença homologatória de adjudicação uma vez que existe meio próprio para impugnar o ato judicial, consistente nos embargos à adjudicação.

67. MANDADO DE SEGURANÇA. TRANSFERÊNCIA. ART. 659, IX, DA CLT

Não fere direito líquido e certo a concessão de liminar obstativa de transferência de empregado, em face da previsão do inciso IX, do art. 659, da CLT.

68. ANTECIPAÇÃO DA TUTELA. COMPETÊNCIA

Na Junta de Conciliação e Julgamento (agora, Vara do Trabalho), a tutela antecipada de mérito postulada, inclusive nas hipóteses previstas nos inciso IX e X do art. 659 da CLT, deve ser prontamente submetida e decidida pelo Juiz-Presidente nos Tribunais ; compete ao Relator decidir sobre o pedido de antecipação da tutela, submetendo sua decisão ao Colegiado respectivo, independentemente de pauta, na sessão imediatamente subseqüente.

69. FUNGIBILIDADE RECURSAL. INDEFERIMENTO LIMINAR DE AÇÃO RESCISÓRIA OU MANDADO DE SEGURANÇA. RECURSO PARA O TST. RECEBIMENTO COMO AGRAVO REGIMENTAL E DEVOLUÇÃO DOS AUTOS AO TRT

Recurso ordinário interposto contra despacho monocrático indeferitório da petição inicial de ação rescisória ou de mandado de segurança pode pelo princípio da fungibilidade recursal, ser recebido como agravo regimental. Hipótese de não conhecimento do recurso pelo TST e devolução dos autos ao TRT, para que aprecie o apelo como agravo regimental.

70. AÇÃO RESCISÓRIA. MANIFESTO E INESCUSÁVEL EQUÍVOCO NO DIRECIONAMENTO. INÉPCIA DA INICIAL. EXTINÇÃO DO PROCESSO

O manifesto equívoco da parte em ajuizar ação rescisória no TST para desconstituir julgado proferido pelo TRT, ou vide-versa, implica a extinção do processo sem julgamento do mérito por inépcia da inicial.

71. AÇÃO RESCISÓRIA. VINCULAÇÃO DO SALÁRIO DO SERVIDOR PÚBLICO AO SALÁRIO MÍNIMO. VIOLAÇÃO DO ART. 7º, IV, DA CF/88

Viola o art. 7º, IV, da CF/88, ensejando a procedência de ação rescisória, decisão que defere reajuste de vencimentos a empregado público com base em vinculação ao salário mínimo. (inserida em 8.11.00)

72. AÇÃO RESCISÓRIA. PREQUESTIONAMENTO QUANTO À MATÉRIA E AO CONTEÚDO DA NORMA, NÃO NECESSARIAMENTE DO DISPOSITIVO LEGAL TIDO POR VIOLADO

O prequestionamento exigido em ação rescisória diz respeito à matéria e ao enfoque específico da tese debatida na ação e não, necessariamente, ao dispositivo legal tido por violado. Basta que o conteúdo da norma reputada como violada tenha sido abordado na decisão rescindenda para que se considere preenchido o pressuposto do prequestionamento. (inserida em 8.11.00)

73. ART. 557 DO CPC. CONSTITUCIONALIDADE

Não há como se cogitar da inconstitucionalidade do art. 557 do CPC, meramente pelo fato de a decisão ser exarada pelo Relator, sem a participação do Colegiado, porquanto o princípio da publicidade insculpido no inciso IX do art. 93 da CF/88 não está jungido ao julgamento pelo colegiado e sim o acesso ao processo pelas partes, seus advogados ou terceiros interessados, direito preservado pela Lei n. 9.756/98, ficando, outrossim, assegurado o acesso ao colegiado através de agravo. (inserida em 8.11.00)

74. EMBARGOS DECLARATÓRIOS CONTRA DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR, CALCADA NO ART. 557 DO CPC. CABIMENTO

I — Tendo o despacho monocrático de provimento ou denegação de recurso, previsto no art. 557 do CPC, conteúdo decisório definitivo e conclusivo da lide, comporta ser esclarecido pela via dos embargos declaratórios, em despacho aclaratório, também monocrático quando se pretende tão-somente suprir omissão e não modificação do julgado.

II — Postulando o Embargante efeito modificativo, os embargos declaratórios deverão ser submetidos ao pronunciamento do colegiado, convertidos em agravo, em face dos princípios da fungibilidade e celeridade processual. (inserida em 8.11.00)

75. REMESSA DE OFÍCIO. AÇÃO RESCISÓRIA. PREQUESTIONAMENTO. DECISÃO REGIONAL QUE SIMPLESMENTE CONFIRMA A SENTENÇA

Para efeito de Ação Rescisória, considera-se prequestionada a matéria tratada na sentença quando, examinando remessa de ofício, o Tribunal simplesmente a confirma. (inserido em 20.4.2001)

76. AÇÃO RESCISÓRIA. AÇÃO CAUTELAR PARA SUSPENDER EXECUÇÃO. JUNTADA DE DOCUMENTO INDISPENSÁVEL. POSSIBILIDADE DE ÊXITO NA RESCISÃO DO JULGADO

É indispensável a instrução da ação cautelar com as provas documentais necessárias à aferição da plausibilidade de êxito na rescisão do julgado. Assim sendo, devem vir junto com a inicial da cautelar as cópias da petição inicial da ação rescisória principal, da decisão rescindenda, da certidão do trânsito em julgado e informação do andamento atualizado da execução.

77. AÇÃO RESCISÓRIA. APLICAÇÃO DO ENUNCIADO N. 83/TST. MATÉRIA CONTROVERTIDA. LIMITE TEMPORAL. DATA DE INSERÇÃO EM ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TST

A data da inclusão da matéria discutida na ação rescisória, na Orientação Jurisprudencial do TST, é o divisor de águas quanto a ser, ou não, controvertida nos Tribunais a interpretação dos dispositivos legais citados na ação rescisória.

78. AÇÃO RESCISÓRIA. CUMULAÇÃO SUCESSIVA DE PEDIDOS. RESCISÃO DA SENTENÇA E DO ACÓRDÃO. AÇÃO ÚNICA. ART. 289 DO CPC

É admissível o ajuizamento de uma única ação rescisória contendo mais de um pedido, em ordem sucessiva, da rescisão da sentença e do acórdão. Sendo inviável a tutela jurisdicional de um deles, o julgador está obrigado a apreciar os demais, sob pena de negativa de prestação jurisdicional.

79. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA AFASTADA. IMEDIATO JULGAMENTO DO MÉRITO. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AO DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO

Não ofende ao princípio do duplo grau de jurisdição a decisão do TST que, após afastada a decadência em sede de recurso ordinário, aprecia desde logo a lide, se a causa versar questão exclusivamente de direito e estiver em condições de imediato julgamento.

80. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. *DIES A QUO*. RECURSO DESERTO. ENUNCIADO N. 100/TST

O não-reconhecimento de recurso por deserção não antecipa o *dies a quo* do prazo decadencial para o ajuizamento da ação rescisória, atraindo, na contagem do prazo, a aplicação do Enunciado n. 100 do TST.

81. AÇÃO RESCISÓRIA. DESCONTOS LEGAIS. FASE DE EXECUÇÃO. SENTENÇA XEQÜENDA OMISSA. INEXISTÊNCIA DE OFENSA À COISA JULGADA

Os descontos previdenciários e fiscais devem ser efetuados pelo juízo executório, ainda que a sentença exeqüenda tenha sido omissa sobre a questão, dado o caráter de ordem pública ostentado pela norma que os disciplina. A ofensa à coisa julgada somente poderá ser caracterizada na hipótese de o título exeqüendo afastar a dedução dos valores a título de imposto de renda e de contribuição previdenciária.

82. AÇÃO RESCISÓRIA. LITISCONSÓRCIO. NECESSÁRIO NO PÓLO PASSIVO E FACULTATIVO NO ATIVO

O litisconsórcio, na ação rescisória, é necessário em relação ao pólo passivo da demanda, porque supõe uma comunidade de direitos ou obrigações que não admite díspar para os litisconsortes, em face da indivisibilidade do objeto. Já em relação ao pólo ativo, o litisconsórcio é facultativo, uma vez que a aglutinação de autores se faz por conveniência e não pela necessidade decorrente da natureza do litígio, pois não se pode condicionar o exercício do direito individual de um dos litigantes no processo originário à anuência dos demais para retomar a lide.

83. AÇÃO RESCISÓRIA. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE *AD CAUSAM* PREVISTA NO ART. 487, III, *A* E *B*, DO CPC. AS HIPÓTESES SÃO MERAMENTE EXEMPLIFICATIVAS

A legitimidade *ad causam* do Ministério Público para propor ação rescisória, ainda que não tenha sido parte no processo que deu origem à decisão rescindenda, não está limitada às alíneas *a* e *b* do art. 487 do CPC, uma vez que traduzem hipóteses meramente exemplificativas.

84. AÇÃO RESCISÓRIA. PETIÇÃO INICIAL. AUSÊNCIA DA DECISÃO RESCINDENDA E/OU DA CERTIDÃO DE SEU TRÂNSITO EM JULGADO DEVIDAMENTE AUTENTICADAS. PEÇAS ESSENCIAIS PARA A CONSTITUIÇÃO VÁLIDA E REGULAR DO FEITO. ARGÜIÇÃO DE OFÍCIO. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM JULGAMENTO DO MÉRITO

A decisão rescindenda e/ou a certidão do seu trânsito em julgado, devidamente autenticadas, à exceção de cópias reprográficas apresentadas por pessoa jurídica de direito público, a teor do art. 24 da Lei n. 10.522/02, são peças essenciais para o julgamento da ação rescisória. Em fase recursal, verificada a ausência de qualquer delas, cumpre ao Relator do recurso ordinário argüir, de ofício, a extinção do processo, sem julgamento do mérito, por falta de pressuposto de constituição e desenvolvimento válido do feito.

85. AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE CÁLCULO. EXISTÊNCIA DE CONTRADITÓRIO. DECISÃO DE MÉRITO. CABIMENTO

A decisão homologatória de cálculo apenas comporta rescisão quando enfrentar as questões envolvidas na elaboração da conta de liquidação, quer solvendo a controvérsia das partes, quer explicitando, de ofício, os motivos pelos quais acolheu os cálculos oferecidos por uma das partes, ou pelo setor de cálculos, e não contestados pela outra. A sentença meramente homologatória, que silencia sobre os motivos de convencimento do juiz, não se mostra rescindível por ausência de prequestionamento.

86. MANDADO DE SEGURANÇA. ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. SENTENÇA SUPERVENIENTE. PERDA DE OBJETO.

Perde objeto o mandado de segurança que impugna tutela antecipada pelo fato de haver sido proferida sentença de mérito nos autos originários.

87. MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO EM EXECUÇÃO PROVISÓRIA. IMPOSSIBILIDADE.

O art. 899 da CLT, ao impedir a execução definitiva de título executório, enquanto pendente recurso, alcança tanto a execução por obrigação de pagar quanto as por obrigação de fazer. Assim, tendo a obrigação de reintegrar caráter definitivo, somente pode ser decretada liminarmente, nas hipóteses legalmente previstas, em sede de tutela antecipada ou tutela específica.

88. MANDADO DE SEGURANÇA. VALOR DA CAUSA. CUSTAS PROCESSUAIS. CABIMENTO

Incabível impetração de mandado de segurança contra ato judicial que, de ofício, arbitrou novo valor à causa, acarretando a majoração das custas processuais, uma vez que cabia à parte, após recolher as custas, calculadas com base no valor dado à causa na inicial, interpor recurso ordinário e, posteriormente, agravo de instrumento, no caso de o recurso ser considerado deserto.

89. *"HABEAS CORPUS"*. DEPOSITÁRIO. TERMO DE DEPÓSITO NÃO ASSINADO PELO PACIENTE. NECESSIDADE DE ACEITAÇÃO DO ENCARGO. IMPOSSIBILIDADE DE PRISÃO CIVIL

A investidura no cargo de depositário depende da aceitação do nomeado que deve assinar termo de compromisso no auto de penhora, sem o que é inadmissível a restrição de seu direito de liberdade.

90. RECURSO ORDINÁRIO. APELO QUE NÃO ATACA OS FUNDAMENTOS DA DECISÃO RECORRIDA. NÃO-CONHECIMENTO. ART. 514, II, DO CPC.

Não se conhece de recurso ordinário para o TST, pela ausência do requisito de admissibilidade inscrito no art. 514,II, do CPC, quando as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que fora proposta.

91. MANDADO DE SEGURANÇA. AUTENTICAÇÃO DE CÓPIAS PELAS SECRETARIAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO. REQUERIMENTO INDEFERIDO. ART. 789, § 9º, DA CLT

Não sendo a parte beneficiária da assistência judiciária gratuita, inexiste direito líquido e certo à autenticação pelas Secretarias dos Tribunais, de peças extraídas do processo principal, para formação do agravo de instrumento.

92. MANDADO DE SEGURANÇA. EXISTÊNCIA DE RECURSO PRÓPRIO

Não cabe mandado de segurança contra decisão judicial passível de reforma mediante recurso próprio, ainda que com efeito diferido.

93. MANDADO DE SEGURANÇA. POSSIBILIDADE DE PENHORA SOBRE PARTE DA RENDA DE ESTABELECIMENTO COMERCIAL

É admissível a penhora sobre a renda mensal ou faturamento de empresa, limitada a determinado percentual, desde que não comprometa o desenvolvimento regular de suas atividades.

94. AÇÃO RESCISÓRIA. COLUSÃO. FRAUDE À LEI. RECLAMATÓRIA SIMULADA EXTINTA

A decisão ou acordo judicial subjacente à reclamação trabalhista, cuja tramitação deixa nítida a simulação do litígio para fraudar a lei e prejudicar terceiros, enseja ação rescisória, com lastro em colusão. No juízo rescisório, o processo simulado deve ser extinto.

95. AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA, PROFERIDA EM ANTERIOR AÇÃO RESCISÓRIA

É admissível a propositura de segunda ação rescisória, visando desconstituir acórdão de mérito proferido em ação rescisória anterior, desde que sejam apontados vícios atinentes ao acórdão indicado como rescindendo.

96. AÇÃO RESCISÓRIA. VÍCIO DE INTIMAÇÃO DA DECISÃO RESCINDENDA. AUSÊNCIA DA FORMAÇÃO DA COISA JULGADA MATERIAL. CARÊNCIA DE AÇÃO

O pretenso vício de intimação posterior à decisão que se pretende rescindir, se efetivamente ocorrido, não permite a formação da coisa julgada material. Assim, a ação rescisória deve ser julgada extinta sem julgamento do mérito por carência de ação, por inexistir decisão transitada em julgado a ser rescindida.

97. AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II E LIV DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL

Os princípios da legalidade e do devido processo legal não servem de fundamento para a desconstituição de decisão judicial transitada em julgado, quando se apresentam sob a forma de pedido genérico e desfundamentado, acompanhando dispositivos legais que tratam especificamente da matéria debatida, estes sim passíveis de fundamentarem a análise do pleito rescisório.

98. MANDADO DE SEGURANÇA

Cabível para atacar exigências de depósito prévio de honorários periciais. É ilegal a exigência de depósito prévio para custeio dos honorários periciais, dada a incompatibilidade com o processo de trabalho e com o En. n. 236 do TST, sendo cabível o mandado de segurança visando à realização da perícia independentemente do depósito.

99. MANDADO DE SEGURANÇA. ESGOTAMENTO DE TODAS AS VIAS PROCESSUAIS DISPONÍVEIS. TRÂNSITO EM JULGADO FORMAL. DESCABIMENTO

Esgotadas as vias recursais existentes, não cabe mandado de segurança.

100. RECURSO ORDINÁRIO PARA O TST. DECISÃO DO TRT PROFERIDA EM AGRAVO REGIMENTAL CONTRA LIMINAR EM AÇÃO CAUTELAR OU EM MANDADO DE SEGURANÇA. INCABÍVEL

Não cabe recurso ordinário para o TST de decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho em agravo regimental interposto contra despacho que concede ou não liminar em ação cautelar ou em mandado de segurança, uma vez que o processo ainda pende de decisão definitiva do tribunal *a quo*.

101. AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, IV, DO CPC. OFENSA A COISA JULGADA. NECESSIDADE DE FIXAÇÃO DE TESE NA DECISÃO RESCINDENDA. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Para viabilizar a desconstituição do julgado pela causa de rescindibilidade do inciso IV, do art. 485, do CPC, é necessário que a decisão rescindenda tenha enfrentado as questões ventiladas na ação rescisória, sob pena de inviabilizar o cotejo com o título executivo judicial tido por desrespeitado, de modo a se poder concluir pela ofensa à coisa julgada.

102. AÇÃO RESCISÓRIA. CERTIDÃO DE TRÂNSITO EM JULGADO. DESCOMPASSO COM A REALIDADE. PRESUNÇÃO RELATIVA DE VERACIDADE. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

O juízo rescindente não está adstrito à certidão de trânsito em julgado juntada com a ação rescisória, podendo formar sua convicção através de outros elementos dos autos quanto à antecipação ou postergação do "dies a quo" do prazo decadencial.

103. AÇÃO RESCISÓRIA. CONTRADIÇÃO ENTRE FUNDAMENTAÇÃO E PARTE DISPOSITIVA DO JULGADO. CABIMENTO. ERRO DE FATO. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

É cabível a rescisória para corrigir contradição entre a parte dispositiva do acórdão rescindendo e a sua fundamentação, por erro de fato na retratação do que foi decidido.

104. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. MOMENTO DO TRÂNSITO EM JULGADO. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial.

105. AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO-SUBSTITUIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

É manifesta a impossibilidade jurídica do pedido de rescisão de julgado proferido em agravo de instrumento que, limitando-se a aferir o eventual desacerto do juízo negativo de admissibilidade do recurso de revista, não substitui o acórdão regional, na forma do art. 512 do CPC.

106. AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA. AUSÊNCIA DE TRÂNSITO EM JULGADO. DESCABIMENTO DE AÇÃO RESCISÓRIA PREVENTIVA. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

A comprovação do trânsito em julgado da decisão rescindenda é pressuposto processual indispensável ao tempo do ajuizamento da ação rescisória. Eventual trânsito em julgado posterior ao ajuizamento da ação rescisória não reabilita a ação proposta, na medida em que o ordenamento jurídico não contempla a ação rescisória preventiva.

107. AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA DE MÉRITO. SENTENÇA DECLARATÓRIA DE EXTINÇÃO DE EXECUÇÃO. SATISFAÇÃO DA OBRIGAÇÃO. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Embora não haja atividade cognitiva, a decisão que declara extinta a execução, nos termos do art. 794 c/c 795 do CPC, extingue a relação processual e a obrigacional, sendo passível de corte rescisório.

108. AÇÃO RESCISÓRIA. FUNDAMENTO PARA INVALIDAR CONFISSÃO. CONFISSÃO FICTA. INADEQUAÇÃO DO ENQUADRAMENTO NO ART. 485, VIII, DO CPC. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

O art. 485, VIII, do CPC, ao tratar do fundamento para invalidar a confissão como hipótese de rescindibilidade da decisão judicial, refere-se à confissão real, fruto de erro, dolo ou coação, e não à confissão ficta resultante de revelia.

109. AÇÃO RESCISÓRIA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. INVIABILIDADE. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

A ação rescisória calcada em violação de lei não admite reexame de fatos e provas do processo que originou a decisão rescindenda.

110. AÇÃO RESCISÓRIA. RÉU SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL NA AÇÃO ORIGINÁRIA. LEGITIMIDADE PASSIVA "AD CAUSAM". INEXISTÊNCIA DE LITISCONSÓRCIO PASSIVO NECESSÁRIO. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

O Sindicato, substituto processual e autor da reclamação trabalhista, em cujos autos fora proferida a decisão rescindenda, possui legitimidade para figurar como réu na ação rescisória, sendo descabida a exigência de citação de todos os empregados substituídos, porquanto inexistente litisconsórcio passivo necessário.

111. AÇÃO RESCISÓRIA. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. DOLO DA PARTE VENCEDORA EM DETRIMENTO DA VENCIDA. ART. 485, III, DO CPC. INVIÁVEL. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Se a decisão rescindenda é homologatória de acordo, não há parte vencedora ou vencida, razão pela qual não é possível a sua desconstituição calcada no inciso III do art. 485 do CPC (dolo da parte vencedora em detrimento da vencida), pois constitui fundamento de rescindibilidade que supõe solução jurisdicional para a lide.

112. AÇÃO RESCISÓRIA. VIOLAÇÃO DE LEI. DECISÃO RESCINDENDA POR DUPLO FUNDAMENTO. IMPUGNAÇÃO PARCIAL. DJ 29.04.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Para que a violação da lei dê causa à rescisão de decisão de mérito alicerçada em duplo fundamento,

é necessário que o Autor da ação rescisória invoque causas de rescindibilidade que, em tese, possam infirmar a motivação dúplice da decisão rescindenda.

113. AÇÃO CAUTELAR. EFEITO SUSPENSIVO AO RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. INCABÍVEL. AUSÊNCIA DE INTERESSE. EXTINÇÃO. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

É incabível medida cautelar para imprimir efeito suspensivo a recurso interposto contra decisão proferida em mandado de segurança, pois ambos visam, em última análise, à sustação do ato atacado. Extingue-se, pois, o processo, sem julgamento do mérito, por ausência de interesse de agir, para evitar que decisões judiciais conflitantes e inconciliáveis passem a reger idêntica situação jurídica.

114. COMPETÊNCIA. EXECUÇÃO POR CARTA. EMBARGOS DE TERCEIRO. JUÍZO DEPRECANTE. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Na execução por carta precatória, os embargos de terceiro serão oferecidos no juízo deprecante ou no juízo deprecado, mas a competência para julgá-los é do juízo deprecante, salvo se versarem, unicamente, sobre vícios ou irregularidades da penhora, avaliação ou alienação dos bens, praticados pelo juízo deprecado, em que a competência será deste último.

115. COMPETÊNCIA FUNCIONAL. CONFLITO NEGATIVO. TRT E VARA DO TRABALHO DE IDÊNTICA REGIÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Não se configura conflito de competência entre Tribunal Regional do Trabalho e Vara do Trabalho a ele vinculada.

116. AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, IV, DO CPC. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. OFENSA À COISA JULGADA EMANADA DE SENTENÇA NORMATIVA MODIFICADA EM GRAU DE RECURSO. INVIABILIDADE. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Não procede ação rescisória calcada em ofensa à coisa julgada perpetrada por decisão proferida em ação de cumprimento, em face de a sentença normativa, na qual se louvava, ter sido modificada em grau de recurso, porque em dissídio coletivo somente se consubstancia coisa julgada formal. Assim, os meios processuais, aptos a atacarem a execução da cláusula reformada, são a exceção da pré-executividade e o mandado de segurança, no caso de descumprimento do art. 572 do CPC.

117. AÇÃO RESCISÓRIA. DEPÓSITO RECURSAL. PEDIDO RESCISÓRIO PROCEDENTE. CONDENAÇÃO EM PECÚNIA. INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 3/1993, III. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Havendo recurso ordinário em sede de rescisória, o depósito recursal prévio só é exigível quando for julgado procedente o pedido e imposta condenação em pecúnia.

118. AÇÃO RESCISÓRIA. EXPRESSÃO "LEI" DO ART. 485, V, DO CPC. INDICAÇÃO DE CONTRARIEDADE A SÚMULA OU ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL DO TST. DESCABIMENTO. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Não prospera pedido de rescisão fundado no art. 485, inciso V, do CPC, com indicação de contrariedade a súmula, uma vez que a jurisprudência consolidada dos tribunais não corresponde ao conceito de lei.

119. AÇÃO RESCISÓRIA. PRAZO PRESCRICIONAL. TOTAL OU PARCIAL. VIOLAÇÃO DO ART. 7º, XXIX, DA CF/1988. MATÉRIA INFRACONSTITUCIONAL. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Não procede ação rescisória calcada em violação do art. 7º, XXIX, da CF/1988, quando a questão envolve discussão sobre a espécie de prazo prescricional aplicável aos créditos trabalhistas, se total ou parcial, porque a matéria tem índole infraconstitucional, construída, na Justiça do Trabalho, no plano jurisprudencial.

120. MANDADO DE SEGURANÇA. RECUSA À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Não comporta mandado de segurança a negativa de homologação de acordo, por inexistir direito líquido e certo à homologação, já que se trata de atividade jurisdicional alicerçada no livre convencimento do juiz.

121. AÇÃO RESCISÓRIA. PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. DESCABIMENTO. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNODO TST

Não se admite tutela antecipada em sede de ação rescisória, na medida em que não se pode desconstituir antecipadamente a coisa julgada, com base em juízo de verossimilhança, dadas as garantias especiais de que se reveste o pronunciamento estatal transitado em julgado.

122. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. MINISTÉRIO PÚBLICO. "DIES A QUO" DO PRAZO. CONTAGEM. COLUSÃO DAS PARTES. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

Na hipótese de colusão das partes, o prazo decadencial da ação rescisória somente começa a fluir para o Ministério Público, que não interveio no processo principal, a partir do momento em que tem ciência da fraude.

123. AÇÃO RESCISÓRIA. INTERPRETAÇÃO DO SENTIDO E ALCANCE DO TÍTULO EXECUTIVO. COISA JULGADA. IMPERTINÊNCIA DO ART. 485, IV, DO CPC. DESCARACTERIZADA A OFENSA AO ART. 5º, XXXVI, DA CF/1988. DJ 11.08.2003 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 168 DO REGIMENTO INTERNO DO TST

O acolhimento da ação rescisória calcada em ofensa à coisa julgada supõe dissonância patente entre as decisões exeqüenda e rescindenda, o que não se verifica quando se faz necessária a interpretação do título executivo judicial para se concluir pela lesão à coisa julgada.

124. AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, II, DO CPC. ARGÜIÇÃO DE INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA. PREQUESTIONAMENTO INEXIGÍVEL — DJU 9.12.03 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 168, DO REGULAMENTO INTERNO DO TST

Na hipótese em que a ação rescisória tem como causa de rescindibilidade o inciso II do art. 485 do CPC, a argüição de incompetência absoluta prescinde de prequestionamento.

125. AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, III, DO CPC. SILÊNCIO DA PARTE VENCEDORA ACERCA DE EVENTUAL FATO QUE LHE SEJA DESFAVORÁVEL. DESCARACTERIZADO O DOLO PROCESSUAL — DJU 9.12.03 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 168, DO REGULAMENTO INTERNO DO TST)

Não caracteriza dolo processual, previsto no art. 485, III, do CPC, o simples fato de a parte vencedora haver silenciado a respeito de fatos contrários a ela, porque o procedimento, por si só, não constitui ardil do qual resulte cerceamento de defesa e, em conseqüência, desvie o juiz de uma sentença não-condizente com a verdade.

126. AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DE DEFESA. INAPLICÁVEIS OS EFEITOS DA REVELIA — DJU 9.12.03 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 168, DO REGULAMENTO INTERNO DO TST)

Na ação rescisória, o que se ataca na ação é a sentença, ato oficial do Estado, acobertado pelo manto da coisa julgada. Assim sendo e, considerando que a coisa julgada envolve questão de ordem pública, a revelia não produz confissão na ação rescisória.

127. MANDADO DE SEGURANÇA. DECADÊNCIA. CONTAGEM. EFETIVO ATO COATOR — DJU 9.12.03 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 168, DO REGULAMENTO INTERNO DO TST

Na contagem do prazo decadencial para ajuizamento de mandado de segurança, o efetivo ato coator é o primeiro em que se firmou a tese hostilizada e não aquele que a ratificou.

128. AÇÃO RESCISÓRIA. CONCURSO PÚBLICO ANULADO POSTERIORMENTE. APLICAÇÃO DO ENUNCIADO N. 363 DO TST —DJU 9.12.03 — PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 168, DO REGULAMENTO INTERNO DO TST)

O certame público posteriormente anulado equivale à contratação realizada sem a observância da exigência contida no art. 37, II, da Constituição Federal de 1988. Assim sendo, aplicam-se à hipótese os efeitos previstos no Enunciado n. 363 do TST.

BIBLIOGRAFIA

Afonso Borges, Marcos. "Embargos Infringentes", Edit. Saraiva, 1982.

Agnoli, Francesco Mario. "Il Nuovo Processo del Lavoro", Patron Editore, Bologna, 1974.

Alberto dos Reis, José. "Código de Processo Civil Anotado", 1952.

Alcalá Zamora, Niceto y Castillo. "Derecho Procesal Mexicano", Editorial Porrua, México, 1977.

Almansa Pastor, José Manuel e outros. "Estudios sobre la Ordenación del Salario", Universidad de Valencia, 1976.

Almeida, Ísis de. "O Regime de Trabalho Temporário", Saraiva, SP, 1977.

Alonso Olea, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo", 2ª ed., Barcelona, Ariel, 1967; "Derecho del Trabajo", 3ª ed., Universidad de Madrid, 1974; "Derecho Procesal del Trabajo", Instituto de Estudios Politicos, Madrid, 1976.

Alonso Olea, Manuel e outros. "Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo", Editorial Heliasta, B. Aires, 1977; "Estudios de Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, Madrid, 1980.

Álvares da Silva, Antônio. "Direito Coletivo do Trabalho", Forense, 1979.

Amaral Santos, Moacyr. "Primeiras Linhas do Direito Processual Civil", 1973.

Andrade, Vasco de, "Atos Unilaterias no Contrato de Trabalho", edição fac-similada, LTr Editora, 1996

Antero de Carvalho, J. "Cargos de Direito do Trabalho", Edições Trabalhistas, 1974.

Araújo Cintra, Antônio Carlos e outros. "Teoria Geral do Processo", 3ª ed., Ed. Rev. dos Tribunais, 1981.

Ardau, Giorgio. "La Risoluzione per Inadempimento del Contratto di Lavoro", Giuffrè, Milano, 1954; "Sistema Instituzionale di Diritto del Lavoro", Giuffrè, Milano, 1965; "Manuale di Diritto del Lavoro", Giuffrè, Milano, 1972.

Arouca, José Carlos, "O Sindicato em um Mundo Globalizado", 2003, LTr Ed.

Assis, Araken de, "Manual do Processo de Execução", 5ª edição, 2ª. tiragem, Ed. Revista dos Tribunais.

Baccarin, Edson. "Liquidação de Sentença Trabalhista", Edit. Cargine, SP, 1974.

Bahia Monteiro, Agnaldo e outros. "Notas Interpretativas ao Código de Menores", Forense, 1980.

Barata Silva, Carlos Alberto. "Da Função Corregedora", LTr, SP, 1974; "Compêndio de Direito do Trabalho", 2ª ed., LTr, SP, 1978.

Barbosa Moreira, José Carlos. "Comentários ao Código de Processo Civil", SP, 1974; "O Novo Processo Civil Brasileiro", Forense, 1980.

Barros Monteiro, Washington, "Curso de Direito Civil", atualizado por Ana Cristina de Barros Monteiro França Pinto, 2003, Editora Saraiva.

Barros, Luiz Celso de. "A Nova Execução Fiscal — Comentários à Lei n. 6.830, de 22.9.80", Ed. Jalovi, 1981.

Batista Martins, Pedro. "Comentários ao CPC de 1939", edição de 1942.

Battaglia, Felice. "Filosofia del Trabajo", Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1955.

Bayon Chacon, Gaspar e E. Pérez Botija. "Manual de Derecho del Trabajo", 12ª ed., Marcial Pons-Libros Jurídicos, Madrid, 1979-80.

Berenstein, Alexandre e outros. "Problèmes d'Atualité en Droit du Travail", Cedam, Padova, 1973.

Beviláqua, Clóvis, "Teoria Geral do Direito Civil", 1976, 2ª Edição, Editora Francisco Alves.

Botija, Eugenio Pérez. "El Contrato de Trabajo", 2ª ed., Madrid, 1954.

Bouvier-Ajam, Maurice. "Histoire du Travail en France depuis de la Révolution", Librairie Générale de Droit et Jurisprudence, Paris, 1969.

Brichet, Robert. "Associations et Syndicats", Librairies Techniques, 4ª ed., Paris, 1976.

Brun, Andre. "Droit du Travail", 2ª ed., Sirey, Paris, 1978.

Buzaid, Alfredo, "A Ação Declaratória no Direito Brasileiro", 1986, Editora Saraiva.

_____. "Do Agravo de Petição no Sistema do Código de Processo Civil Brasileiro", SP, 1956.

Cabanellas, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral", Ediciones El Gráfico, Buenos Aires, 1949.

Cahali, Yussef Said. "Aspectos Processuais da Prescrição e da Decadência", Ed. Rev. dos Tribunais, 1979.

Calamandrei, Piero, "Direito Processual Civil", Ed. Bookseller, 1999.

Câmara Leal, Antonio Luiz da, "Da Prescrição e da Decadência", 2ª. edição, 1959, Ed. Forense.

Camerlynck. "Traité de Droit du Travail", Obra coletiva, Dalloz, 1968.

Campos Batalha. "Tratado de Direito Judiciário do Trabalho", LTr Edit., São Paulo, 1977.

Carnelutti, F. "Sistema di Diritto Processuale Civile", 1956; "Derecho y Proceso", 1971.

Carnellutti, Francesco, "Sistema de Direito Processual Civil", Ed. Bookseller, 4 volumes.

Carrion, Valentin. "Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho", ERT, 1982; "Comentários à CLT", 5ª ed., ERT, 1982.

Carvalho de Mendonça, J.X., "Tratado de Direito Comercial Brasileiro", Ed. Bookseller, atualizado por Ricardo Negrão, 2000

Carvalhosa, Modesto, "Comentários ao Código Civil", 13º. volume, arts. 1.052 a 1.195, Editora Saraiva, 2003;

Cassio, Carlos. "La Teoria de la Imprevisión", beledo-Perrot, Buenos Aires, 1961.

Catharino, José Martins. "Tratado Jurídico do Salário", Freitas Bastos, 1951.

Cesarino Jr. e outros. "Estudios de Derecho del Trabajo", Ateneo, Buenos Aires, 1954.

Cesarino Júnior, Antonio Ferreira. "Problemas de Direito do Trabalho", LTr Edit., São Paulo, 1977.

Chalaron, Yves. "Négotiations et accords colletifs d'entreprise", Litec, Paris, 1990.

Chiarelli, Carlos Alberto Gomes. "Teoria e Prática do Sindicalismo Brasileiro", LTr Edit., SP, 1974.

Chiovenda, Giuseppe. "Instituições de Direito Processual Civil", Ed. Saraiva, 1945.

_____. "Instituições de Direito Processual Civil", Ed. Bookseller, 2002, 2ª. edição.

Coqueijo Costa. "O Direito Processual do Trabalho e o CPC de 73", LTr, SP, 1975; "Princípios de Direito Processual do Trabalho", LTr, SP, 1976; "Direito Judiciário do Trabalho", 1ª ed., Forense, 1977; "Doutrina e Jurisprudência do Processo Trabalhista", LTr, SP, 1978.

Cordeiro, Antonio Menezes. "Manual de Direito do Trabalho", Almedina, Coimbra, 1991.

Corrado, Renato. "La Nozione Unitaria del Contratto de Lavoro", UTET, Torino, 1956; "Trattato di Diritto del Lavoro", UTET.

Corrêa, Roberto. "A Nova Lei de Execução Fiscal Anotada", Lei n. 6.830, de 22.9.80, Ed. Saraiva, 1980.

Cassio, Carlos. "La Teoria de la Imprevisión", Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1961.

Couture, Eduardo. "Fundamentos del Derecho Procesal Civil", 1951.

Couturier, Gérard. "Droit du travail", Presses Universitaires, 1990.

De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, 11ª ed., México, 1969.

De la Cueva, Mario e outros. "Derecho Colectivo Laboral", Depalma, Buenos Aires, 1973.

De Litala, Luigi. "Derecho Procesal del Trabajo", Bosch Editores, Buenos Aires, 1949; "Contratti Speciali di Lavoro", 2ª ed., UTET, Torino, 1958.

Dell'Olio, Matteo e outros. "L'Organizzazione e L'Azione Sindacale", Cedam, Padova, 1980.

Deveali, Mario L. "Tratado de Derecho del Trabajo", 2ª ed., Obra coletiva, La Ley, Buenos Aires, 1971.

Diniz, Maria Helena, "Curso de Direito Civil Brasileiro", 1999, 14ª. edição, Editora Saraiva, 7 volumes.

Durand, Paul e *R. Jaussaud.* "Traité de Droit du Travail", Librairie Dalloz, 1947.

Durán Lopez, Frederico. "La Acción Sindical en la Empresa: Su Protección Legal", Zaragoza, Espanha.

Espinosa-Sanchez, Fernando Peres. "El preaviso en la Extinción del Contrato de Trabajo", Ed. Montecorvo, Madrid, 1980.

Ferrari, Francesco. "Tratado de Derecho del Trabajo", 2ª ed., Depalma, Buenos Aires.

Ferrari, Francesco de, e outros. "Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social", Depalma, Buenos Aires, 1967.

Flats, Milton. "Comentários à Lei da Execução Fiscal", Forense, 1981.

Florindo, Valdir, "Dano Moral e o Direito do Trabalho", 4ª. edição, Ed. LTr, 2002.

Fontana, Antonio. "La Successione dell'Impreditore nel Rapporto di Lavoro", Giuffrè, Milano, 1970.

Forsthoff, Ernest. "El Estado de la Sociedad Industrial", Instituto de Estudios Politicos, Madrid, 1975.

Fraga, Afonso. "Instituições do Processo Civil do Brasil", 1940.

Franciulli Neto, Domingos, "Estudos em Homenagem ao Professor Miguel Reale", ob. coletiva, 2003, 1ª. Edição, LTr Ed.

François, Lucien. "Introduction au Droit Social", Faculté de Droit, Liège, 1974.

Frederico Marques, José, "Manual de Direito Processual Civil", Ed. Millennium, 2000, atualizado por Vilson Rodrigues Alves, 4 volumes.

Frederico Marques, José. "Manual de Direito Processual Civil", Ed. Saraiva, 2ª ed., 1974.

Garcez, Martinho, "Das Nulidades dos Atos Jurídicos", Editora Renovar, 1997.

Giglio, Wagner D. "Justa Causa para Despedimento do Empregado", Ed. Florença, SP, 1966; "Natureza Jurídica da Indenização de Antigüidade", LTr, SP, 1974; "Direito Processual do Trabalho", LTr, SP, 1975; "Justa Causa", LTr, SP, 1981.

Giugni, Gino. "Lavoro legge contratti", Il Mulino, Bologna, 1989.

Gomes Ferreira, Renato. "Eqüidade em Direito do Trabalho", Ed. Saraiva, 1975.

Gomes, Orlando. "O Salário no Direito Brasileiro", José Konfino Editor, RJ, 1947; "Questões de Direito do Trabalho", LTr, SP, 1974; "Direito do Trabalho" (estudos), 3ª ed., LTr, SP, 1979.

Gomes, Orlando e *Elson Gottschalk.* "Curso de Direito do Trabalho", 8ª ed., Forense, 1981.

Gottschalk, Egon Félix. "Norma Pública e Privada no Direito do Trabalho", Saraiva, 1944.

Grandi, Mario. "L'Arbitrato Irrituale del Diritto del Lavoro", Giuffrè, Milano, 1963.

Grau, Antonio Baylos. "Diritto del lavoro — un modello per progettare", Giappichelli Editore, 1993.

Grijalba, Afonso R. de. "El Contrato de Trabajo", 2ª ed. Madrid, 1922.

Guasp, J. "Derecho Procesal Civil", 1968.

Gurvitch, Georges. "Le Temp Présent et L'Idée du Droit Social", Librairie Philosophique, Paris, 1932.

Hernainz Marquez, Miguel. "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo", 12ª ed., Madrid, 1977.

Humeres Magnam, Héctor. "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Editorial Jurídica de Chile, 1977.

Jaeger, Nicola. "Corso di Diritto Processual del Lavoro", Cedam, Padova, 2ª ed., 1936.

Jean-Claude Javilier. "Droit du Travail", Livrairie de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1978.

Katz, Ernesto R. "La Estabilidad en el Empleo", Depalma Editor, Buenos Aires, 1957.

Kahn-Freund, Otto. "Trabajo y derecho — estudios", Ed. do Ministério do Trabalho da Espanha, 1987.

Krotoschin, Ernesto. "Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo del Trabajo", Editorial Perrot, B.A., 1957; "Manual de Derecho del Trabajo", Depalma, 2ª ed. B.A., 1975; "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", 3ª ed., Depalma, B.A., 1979.

Lacerda, Dorval. "A Falta Grave no Direito do Trabalho", 4ª ed., Edições Trabalhistas, 1976.

Lamarca, Antônio. "Contrato de Trabalho", ERT, SP, 1959; "Ação na Justiça do Trabalho", Ed. Trabalhistas, 1968; "Manual das Justas Causas", ERT, 1977; "Livro da Competência", ERT, 1979; "Processo do Trabalho Comentado", ERT, 1982.

Lamy Filho, Alfredo, e José Luiz Bulhões Pedreira, "A lei das S/A", Ed. Renovar, 3ª. edição, 1997.

Lega, Carlo. "Il Potere Disciplinare del Datore di Lavoro", Giuffrè, Milano, 1956.

Leñero, José Pérez. "Teoria Geral del Derecho Español de Trabajo", 1948; "Instituciones del Derecho Español de Trabajo", Espasa Madrid, 1949.

Liebman, E. "Eficácia e Autoridade da Sentença", São Paulo, 1945.

Limongi França, R., "A irretroatividade das Leis e o Direito Adquirido", Ed. Saraiva, 2000.

Limongi França, Rubens. "O Direito e a Jurisprudência", Edit. Rev. dos Tribunais, 1974.

Lobo Xavier, Bernardo da Gama. "Curso de Direito do Trabalho", Editorial Verbo, Lisboa, 1992.

Lyon-Caen, Gérard. "Droit social international et européen", Dalloz, 1974.

Magano, Octavio Bueno. "Organização Sindical Brasileira", ERT, 1982; "As Novas Tendências do Direito de Trabalho", LTr, SP, 1974; "Os Grupos de Empresas no Direito do Trabalho", ERT, 1979.

_____. "Manual de Direito do Trabalho", LTr Edit., 1980.

Manglano, Carlos Molero. "La Supletoriedad del Derecho Común en el Derecho del Trabajo", Instituto de Estudios Politicos, Madrid, 1975.

Maranhão, Délio. "Direito do Trabalho", 4ª ed., 1976, Edit. da Fundação Getúlio Vargas.

Martins Catharino, José. "Compêndio Universitário de Direito do Trabalho", Edit. Jurídica e Universitária, 1972; "Direito do Trabalho", Ed. Trabalhistas, 1979; "Contrato de Emprego", 2ª ed., Ed. Trabalhistas, RJ, 1965.

Martins Filho, Yves Gandra. "Processo coletivo do trabalho". LTr Edit., 2ª ed., 1996.

Martins Netto, Modestino. "Estrutura do Direito Processual do Trabalho", Edições Trabalhistas, 1974.

Mascaro Nascimento, Amauri. "O Salário", LTr, SP, 1968; "Contrato de Trabalho", LTr, SP, 1970; "Teoria da Norma Jurídica Trabalhista", LTr, SP, 1976; "Curso de Direito Processual do Trabalho", Saraiva, 1978; "Conflitos Coletivos de Trabalho", Saraiva, 1978.

Matiello, Fabrício Zamprogna, "Código Civil Comentado", 2003, LTr Ed.

Mazzoni, Giuliano. "Relações Coletivas de Trabalho", Edit. Revista dos Tribunais, 1972; Coordenador da "Enciclopédia Giuridica del Lavoro", Cedam — 1980 (dez volumes já publicados).

Mazzotta, Oronzo. "Diritto del Lavoro e Diritto Civile", Giappichelli Editore, 1994.

Melgar, Alfredo Montoya. "Derecho del Trabajo", 2ª ed., Editorial Tecnos, Madrid, 1978.

Mendonça, Gentil. "A Interpretação no Direito do Trabalho", LTr Edit., SP, 1978.

Mendonça Lima, Alcides. "Recursos Trabalhistas", Edit. Revista dos Tribunais, 1970.

Menendez-Pidal, Juan. "Derecho Procesal Social", 2ª ed., Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1950.

Mesquita, Luiz José. "Direito Disciplinar do Trabalho", Saraiva, SP, 1950; "Das Gratificações no Direito do Trabalho", Saraiva, 1957.

Monroy Cabra, Marco Gerardo. "Introdución al Derecho Internacional Laboral", Ediciones Rosaristas, 1977.

Montalvo Correa, Jaime. "Fundamentos de Derecho del Trabajo", Editorial Civitas, Madrid, 1975.

Monteiro Aroca, Juan. "El Proceso Laboral", Libreria Bosch, Barcelona.

Monteiro de Barros, Alice, "Obra em Memória de Celso Agrícola Barbi", ob. coletiva, 2003, 2ª edição. LTr Ed.

_____. "A Mulher e o Direito do Trabalho. LTr Edit., 1995.

Montuschi, Luigi. "Limiti Legali nella Conclusione del Contratto di Lavoro", Giuffrè, Milano, 1967.

Moraes Filho, Evaristo de. "Introdução ao Direito do Trabalho", LTr, SP, 1971; "Pareceres de Direito do Trabalho", LTr, SP, 1976; "Sucessão nas Obrigações e a Teoria da Empresa", Forense; "A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho", Forense, 2ª ed., 1968; "Estudos de Direito do Trabalho", LTr, SP, 1971.

Moraes Filho, Evaristo de e outros. "Estudios sobre la Negociación Colectiva", Facultad de Derecho, Montevideo, 1973.

Napoletano, Domenico. "Diritto Processuale del Lavoro", Jandi Sapi Editori, 1960.

Neck, P. A. e outros. "Desarollo de Pequeñas Empresas: politicas y programas", OIT, Genève, 1978.

Nicácio, Antonio. "A Nova Lei de Execução Fiscal", Lei n. 6.830, de 22.9.1980, LTr Edit., SP, 1981.

Niederauer Corrêa, Alcione. "Das Ações Cautelares no Processo do Trabalho", LTr Edit., SP, 1977.

Ojeda Aviles, Antonio. "La Congestión de las Grandes Empresas en Europa", Ed. da Universidad de Sevilha, 1978.

Oliveira, Francisco Antonio. "Consolidação das Leis do Trabalho comentada", Ed. Saraiva, 1996.

Pacheco, José da Silva. "Comentários à Nova Lei de Execução Fiscal" (Lei n. 6.830, 22.9.80), Saraiva, 1981.

Palomeque Lopez, Manuel-Carlos. "La Nulidad Parcial del Contrato de Trabajo", Editorial Tecnos, Madrid, 1975.

Pastorino, A. Fernández. "Lineamiento del Contrato de Trabajo", Astrea, Buenos Aires, 1975.

Patón, Roberto Pérez e outros. "Estudios en Memoria del Professor Engenio Pérez Botija", Instituto de Estudios Politicos, Madrid, 1970.

Pélissier, Jean. "Documents de Droit du Travail", Editions Montchrestien, Paris, 1971.

Peretti Griva, Domenico Riccardo. "Il Contratto di Impiego Privato", UTET, 4ª ed., Torino, 1963.

Pérez Patón, Roberto. "Derecho Social y Legislación del Trabajo", 2ª ed., Ediciones Arayú, Buenos Aires, 1953.

Pergolesi-Borsi. "Trattato di Diritto del Lavoro", Cedam, Padova, 2ª ed., 1955.

Pirovano, Antoine — coordenador. "Changement social et droit negocié", Economica, Paris, 1988.

Pimpão, Hirosé. "Aviso Prévio", 2ª ed., José Konfino Editor, Rio de Janeiro, 1958.

Plá Rodriguez, Americo. "Curso de Derecho Laboral", Acali Editorial, Montevideo, 1978.

Pontes de Miranda, F. "Comentários ao Código de Processo Civil", Edição Forense, 1973; "Tratado das Ações", 1974.

_____. "Comentários ao Código de Processo Civil", 2002, Editora Forense.

_____. "História e Prática do Arresto ou Embargo", atualizado por Vilson Rodrigues Alves, Ed. Bookseller, 1999.

_____. "Tratado das Ações", 1999, 1ª. edição, Ed. Bookseller, revisado por Vilson Rodrigues Alves.

Porras Lopez, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Cajica, México.

Pozzo, Juan D. "Derecho del Trabajo", Ediar, Buenos Aires, 1948.

Proto Pisani, Andrea. "Studi di Diritto Processuale del Lavoro", Franco Angeli Editore, Milano.

Ramirez Gronda, Juan D. "El Contrato de Trabajo", Editorial Ley, Buenos Aires, 1945.

Ráo, Vicente, "Ato Jurídico", 4ª edição, 2ª tiragem, atualizada por Ovídio R. Barros Sandoval, 1997, Ed. Revista dos Tribunais.

_____. "O Direito e a Vida dos Direitos", Max Limonad Editor, São Paulo, 1952.

Reale, Miguel. "Lições Preliminares de Direito", Editora Bushatsky, São Paulo, 1973.

Reale, Miguel e outros. "Tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo", Obra em homenagem ao Prof. Cesarino Jr., LTr Edit., São Paulo, 1980.

Remolina, Felipe. "Declaraciones de Derechos Sociales", Ediciones del V Congresso Ibero-Americano de Derecho del Trabajo, Mexico, 1974.

Rezende Puech, Luiz Roberto de. "Na Vivência do Direito Social", Resenha Universitária, 1975.

Ribeiro de Vilhena, Paulo Emílio. "Relação de Emprego", Saraiva, SP, 1975; "Direito do Trabalho e Fundo de Garantia", LTr, SP, 1978.

Rocco, Ugo. "Trattato di Diritto Processuale Civile", 1957.

Rocha, Osiris. "Revelia — Contradições e Justificativas", LTr Edit., SP, 1972.

Romita, Arion Sayão. "Os direitos sociais na Constituição e outros estudos", LTr Edit., 1991.

Roussel, Gaston. "Manuel de Droit Prud'Homal", Librairies Techniques, Paris, 1953.

Ruggiero, Roberto de, "Instituições de Direito Civil", 1957, Editora Saraiva, 3 volumes.

Ruprecht, Alfredo J. "Contrato de Trabajo", Ediciones Lerner, 2ª ed., B.A., 1974; "Derecho Colectivo del Trabajo", Un. Nac. Antonoma de Mexico, 1980.

Ruprecht, Alfredo J. "Relações Coletivas de Trabalho, LTr Edit., 1995.

Russomano, Mozart V. "O Aviso Prévio no Direito do Trabalho", Konfino, RJ, 1961; "Conflitos Coletivos de Trabalho", ERT, 1979; "O Sindicato nos Países em Desenvolvimento", SP, 1980; "Comentários à CLT", 9ª ed., Forense, 1982.

Saad, Eduardo Gabriel, "Comentários ao Código de Defesa do Consumidor", 5ª edição, 2002, LTr Ed.

_____. "Aspectos Jurídicos da Segurança e Medicina do Trabalho, LTr Ed.

_____. "Comentários à Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço", 3ª edição, LTr Ed.

_____. "Constituição e Direito do Trabalho", 2ª edição, LTr Ed.

_____. "Direito Processual do Trabalho", 3ª edição, LTr Ed.

Sahione Fadel, Sérgio. "Código de Processo Civil Comentado", Ed. Konfino, 1974.

Said Cahali, Yussef, "Fraudes contra Credores", 3ª edição (atualizada com o novo Código Civil), Ed. Revista dos Tribunais.

Sala Franco, Tomas e outro. "Derecho Sindical", Tirant lo Blanch, 1989, Valencia.

Sanseverino, Luisa Riva. "Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro", Cedam, Padova, 1971; "Curso de Direito do Trabalho", LTr, SP, 1976.

Santoro Passarelli, Francesco e outros. "Il Nuovo Processo del Lavoro", Cedam, Padova, 1975.

Santos Pessoa, Robertônio. "Sindicalismo no Setor Público. LTr Edit., 1995.

Satta, Salvadore. "Commentario al Codice di Procedura Civile", 1946.

Schuldreich Talleda, Héctor Talleda. "Contrato de Trabajo", Astrea, Buenos Aires, 1977.

Serpa Lopes, Miguel Maria, "Curso de Direito Civil", 2000, 9ª Edição, Freitas Bastos Editora. 7 volumes.

Silva Pereira, Caio Mário de, "Instituições de Direito Civil", 1999, 19ª. edição, Editora Forense, 6 volumes.

Simi, Valente. "Il Contratto Collettivo di Lavoro", Cedam, Padova, 1980.

Souza, Orlando de. "Processo de Execução", Saraiva, 1979.

Stafforini, Eduardo R. "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial La Ley, Buenos Aires, 1946.

Süssekind, Arnaldo. "Tratados Ratificados pelo Brasil", LTr Ed.

_____; "Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho". Freitas Bastos, 1960.

_____. "Comentários à Nova Lei de Férias", LTr, SP, 1977;

_____."Conflito de Leis do Trabalho", Freitas Bastos, 1979.

Süssekind, Arnaldo e *Délio Maranhão.* "Pareceres", LTr, SP, 1979.

Süssekind, Arnaldo; Délio Maranhão e Segadas Vianna. "Instituições de Direito do Trabalho", 20ª ed., 2002, LTr Editora.

Tarzia, Giuseppe. "Manuale del Processo del Lavoro", Giuffrè, 2ª ed., Milano, 1980.

Tavora Niesse, Pedro Henrique. "Da Sentença Substitutiva da Declaração de Vontade", Saraiva, 1982.

Teixeira Filho, Manoel Antonio. "Os Embargos de Declaração na Justiça do Trabalho", LTr, SP, 1979.

Teixeira Filho, Manoel Antonio. "Mandado de Segurança na Justiça do Trabalho'', 2ª ed., LTr Edit., 1994.

Teresa Arruda Alvim, Wambier, "Nulidades do Processo e da Sentença", 4ª edição, 2ª tiragem, Editora Revista dos Tribunais, 1998.

Tesoriere, Giovanni. "Diritto processuale del lavoro", Padova, 1991.

Teyssié, Bernard. "Droit du Travail", Litec-Droit, Paris, 1980; "Les Conflits Collectifs du Travail, Grève et Lockout", LITEC, Paris, 1981.

Theodoro Júnior, Humberto. "Comentários ao Novo Código Civil", ob. coletiva, Vol. III, Tomos I e II, Ed. Forense, 2003-11-25.

_____. "Processo de Execução", Ed. Universitária de Direito, 1975.

Tomasevicius Filho, Eduardo, "Código Civil Comparado", 2ª edição, 2003, LTr Ed.

Tornaghi, Hélio. "Comentários ao Código de Processo Civil", 1974.

Tostes Malta, Cristóvão Piragibe. "Da Competência no Processo Trabalhista", 1ª ed., Forense, 1960.

Treu, Tiziano. "Condotta Antisindacale e Atti Discriminatorio", Franco Angeli Editora, 1974.

Trócsányi, László. "Le Droit de Procédure en Matière de Conflits du Travail dans les Pays Socialistes Européens", Akadémiami Kiadó, Budapest, 1974.

Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Porrua, México, 1975; "Derecho Social Mexicano", Porrua, México, 1978.

Ulrich, Hans. "La Empresa como Sistema Social Productivo", Instituto de Estudios Politicos, Madrid, 1977.

Valticos, Nicolas e outros. "Tendances du Droit du Travail Français Contemporain", Études Offertes à G. H. Camerlynck, Dalloz, 1978.

Vásquez Vialard, Antonio. "El Sindicato en el Derecho Argentino", Editorial Astrea, Buenos Aires, 1981.

Veiga Damasceno, Fernando Américo. "Equiparação Salarial", LTr Edit., SP, 1980.

Vescovi, Enrique. "Elementos para una Teoria General del Proceso Civil Latinoamericano", Instituto de Investigaciones Juridicas, UNAM, Mexico, 1978.

Villalón, Jesús Cruz e outro. "Lecturas sobre la Reforma del proceso laboral", edição do Ministério da Justiça, Madrid, 1991.

Vocino, Corrado e outro. "Processo del lavoro", 4ª ed., Jovene Editore Napoli, 1989.

Von Gierke, Otto. "Las Raices del Contrato de Servicios", Cuadernos Civitas, 1982 (versão espanhola de trabalho escrito em 1914).

Yamaguchi, Toshio. "La Theorie de la Suspension du Contrat de Travail", Paris, 1963.

Zoli, Carlo. "Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi", Cedam, 1992.

Zorilla Ruiz, Manuel M. "Aplicación Judicial y Experiencias del Derecho del Trabajo en el Periodo de Transición Democratica", Inst. de Est. Sociales, Madrid, 1980.

ÍNDICE ALFABÉTICO REMISSIVO

O primeiro algarismo indica nossa nota ao artigo;
O segundo algarismo indica o artigo
DL/CLT significa Decreto-Lei n. 545 que antecede os artigos da CLT

	Nota	Art.
A		
Abandono de emprego. Falta grave de —	15	482
Abono de férias não é salário	3	144
Abono e o salário	16	457
Abono. Que é —	16	457
Abuso de autoridade e exercício profissional	14	1º
Abuso de direito	6	9º
Abuso de direito e ato ilícito	1.1.6	8º
Abuso de direito e despersonalização da pessoa jurídica	9.1	2º
Abuso de direito	1.1.6	8º
Abuso do direito de greve e o contrato de trabalho	18	482
Ação cautelar	26	763
Ação civil Pública e o FGTS	56	442
Ação coletiva contra pessoa jurídica de dir. púb.	2.5	856
Ação de alimentos. Dever de prestar informações ao Juízo	8	462
Ação de consignação em pagamento	17	763
Ação de cumprimento	2.1	867
Ação de cumprimento da sentença normativa	1	872
Ação de cumprimento e acordos coletivos	6	872
Ação de cumprimento e convenção coletiva	6	872
Ação de prestação de contas	18	763
Ação direta de inconstitucionalidade	32	643
Ação monitória	8	763
Ação rescisória	1	836
Ação rescisória de sentença normativa	8	836
Ação rescisória e antecipação da tutela	1	836
Ação rescisória. Casos que justificam a —	2	836
Ação rescisória. Competência do TRT e a —	5	836
Ação rescisória. Condições específicas da —	2	836
Ação rescisória. Cumulação da — com novo julgamento	6	836
Acidente do trabalho e a carteira de trabalho	2	30
Acidente do trabalho e aposentadoria por invalidez	2	475
Acidente do trabalho e estabilidade provisória	2	154
Acidente do trabalho e férias	4	133
Acidente do trabalho e o contrato de trabalho	2	4º
Acidente do Trabalho e o FGTS. Depósitos	8	472
Acidente do trabalho e responsabilidade civil	2	154
Acidente do trabalho suspende o aviso prévio	5	487
Acidente do Trabalho	1	30
Acidente do Trabalho	1.2	12
Acidente do trabalho	2	164
Acidente do Trabalho. Auxílio-Doença. Período indeterminado de suspensão do contrato	8	471
Acidente do trabalho. Conceito legal	1	169
Acidente do trabalho. Custeio do —, graus de risco da empresa	4	189
Acidente do trabalho. Dolo ou culpa do empregador. Responsabilidade	5	192
Acidente do trabalho. Equiparação ao —	1	169
Acidente do trabalho. Seguro. Segurados obrigatórios	1	169
Ações conexas	14	763
Ações rescisórias. A União e as —	12	836
Acordo coletivo de trabalho e segurança e medicina do trabalho	7	154
Acordo coletivo e a lei	2	619
Acordo coletivo e reajuste automático de salários	3	613
Acordo descumprido é título executivo judicial	4	835
Acordo e indenização convencionada	7	847
Acordo extra autos e homologação judicial	2	764
Acordo individual. Contratação de horas extras.	1	59
Acordo nos autos é sentença irrecorrível	3	835
Acordo ou convenção coletiva de trabalho. Compensação de horário	4	59
Acordo. Homologação de — e a Previdência Social	4	832
Adicionais de insalubridade ou periculosidade. Execução de —	2	892
Adicionais de insalubridade	2	190
Adicionais de insalubridade, periculosidade e horas extras	9	457
Adicionais de periculosidade e de insalubridade. Proibição de acumulação	3	193
Adicionais. São incluídos na indenização os —	3	478
Adicional de horas extras e as horas extras	9	457
Adicional de insalubridade e de periculosidade. Indenização por tempo de serviço	18	477
Adicional de insalubridade e horas extras	9	457
Adicional de insalubridade e momento de sua exigência	1	196
Adicional de indenização do portuário avulso	1.11	292

	Nota	Art.
Adicional de insalubridade e o salário mínimo	8	192
Adicional de insalubridade e pacto coletivo	3	192
Adicional de insalubridade e salário complessivo	3	192
Adicional de insalubridade ou de periculosidade. Cessação	1	194
Adicional de insalubridade. Base de cálculo do —	4	192
Adicional de insalubridade. Graus de risco	1	192
Adicional de insalubridade. Natureza jurídica do —	2	192
Adicional de insalubridade. Possibilidade de sua supressão	3	192
Adicional de Insalubridade. Prescrição	5	60
Adicional de insalubridade. Servidor público	6	192
Adicional de periculosidade	2	193
Adicional de periculosidade e adicional noturno	6	73
Adicional de periculosidade. Servidor público	6	192
Administração de porto organizado	1.7	292
Adicional noturno e adicional de periculosidade	6	73
Adicional noturno	5	73
Administração pública. Autorização legal de executar a terceirização de atividade-meio	8	442
Admissão de empregada e atestado de gravidez	4	391
Adoção e licença-maternidade	1	392-A
Adoção e salário-maternidade	3.1	393
Adolescentes. Contratação em minas no subsolo. Exame médico e a OIT	3	293
Advocacia-Geral da União e a representação desta	14	791
Advogado e o agravo de instrumento	9	897
Advogado tem vista dos autos	2	778
Advogado. Declaração de pobreza do cliente pelo —	6	13
Advogado. Lei reguladora da profissão de —		p. 200
Advogado. Postulação em juízo sem —	2	791
Advogado. Recusa de depoimento do —	9	818
Advogado-preposto	4	843
Aeronauta e o repouso semanal remunerado	18	67
Aeronauta. Lei do —		p. 200
Aeroviário. Lei do —		p. 201
Agência Nacional de Transportes Terrestres	5	236
Agente autônomo de investimento		p. 201
Agentes biológicos e a insalubridade	17	190
Agentes químicos com limites de tolerância e a insalubridade	14	190
Agentes químicos sem limites de tolerância e a insalubridade	16	190
Agravo de instrumento e julgamento do mérito	11	897
Agravo de instrumento e o CPC	9	897
Agravo de instrumento e recurso extraordinário	9	897
Agravo de instrumento. Autenticação de peças do —	9	897
Agravo de instrumento. Encaminhamento obrigatório do —	8	897
Agravo de instrumento. Finalidade do —	8	897
Agravo de instrumento. Preparo do —	9	897
Agravo de petição e os embargos à execução	12	884
Agravo de petição. Hipóteses de cabimento do —	1.1	897
Agravo de petição. Hipóteses de cabimento do —	9	889
Agravo de petição. Prazo do —	1.1	897
Agravo regimental	1	897
Agrimensor		p. 201
Agrônomo, jornada de trabalho	7	58
Agrônomo, salário profissional	7	58
Agrotóxico. Transporte, uso e fiscalização.	3	194
Agrotóxicos. Uso de —	6	201
Água potável nas empresas	18	200
Ajuda de custo	26	457
Ajuste de conduta com Min. Púb.do Trabalho	2.1	876
Alçada e procedimento sumaríssimo	1	852-A
Alçada. Valor da causa na petição inicial fixa a —	9	895
Alienação do estabelecimento. Insuficiência de bens para pagamento do passivo	6	10
Alimentação do trabalhador e o imposto de renda	60	442
Alimentação do Trabalhador. Programa. Incentivo fiscal	60	442
Alimentação ou repouso. Intervalo mínimo	3	71
Alimentação preparada pelo empregador	3	458
Alteração da modalidade de salário. Impossibilidade	8	468
Alteração de contrato verbal ou tácito	2	468
Alteração de horário de trabalho. Licitude	4	468
Alteração de marcação de horário de ponto	10	468
Alteração do contrato. Casos de —,	3-4	468
Alteração do contrato. Redução de salário	7	468
Analogia. Que é —	5	8º
Anotação da Carteira de Trabalho. Competência para fazer —	4	29
Anotação da Carteira de Trabalho. Prescrição da —	8	29
Anotação da Carteira de Trabalho. Recusa de —	1	36
Anotação da carteira por processo administrativo	1	39
Antecipação da tutela	20	763
Antecipação da tutela e ação rescisória	1	836
Anulabilidade do negócio jurídico	3.1.6	9º
Anulação da incorporação, fusão ou cisão. Prazo	5	10
Aplicação da lei	3	8º
Aplicação subsidiária do código civil	1.1	8º
Aposentado compulsoriamente tem direito à indenização	6	478
Aposentadoria do empregado e a relação de emprego	1	453
Aposentadoria do empregado e o contrato de trabalho	2	453
Aposentadoria por invalidez e contrato de trabalho	1	475
Aposentadoria por invalidez e o contrato de trabalho. Efeitos	2	475
Aposentadoria por invalidez não-acidentário e o FGTS. Suspensão do contrato	4	475
Aposentadoria por invalidez	2	475
Aposentadoria por invalidez. Suspensão do contrato de trabalho. Depósitos do FGTS	4	475
Aposentadorias e o IPMF	39	457
Aprendiz e a insalubridade	1	405

	Nota	Art.
Aprendiz e a insalubridade	1	410
Aprendiz e a insalubridade ou periculosidade	1	405
Aprendiz e a jornada de trabalho	3	433
Aprendiz e empresa tomadora de s/serviços	2	433
Aprendiz e entidade sem fins lucrativos	1	429
Aprendiz. Alíquota de 2% na contribuição ao FGTS	36	442
Aprendiz. Conceito	7	429
Aprendiz. Deveres	6	429
Aprendiz. Idade mínima do —	2	80
Aprendiz. Número de-.	14	429
Aprendiz. Remuneração do —	1	428
Aprendiz. Salário do —	1.1	80
Aprendiz. Salário mínimo	3,4,5,7,8,9	80
Aprendizagem no próprio emprego	8	429
Aprendizagem. Contrato de — e a prescrição	16	11
Aprendizagem. Contrato especial de trabalho	4	433
Aprendizagem. Contrato. Idade-limite	12	429
Aprendizagem. Idade mínima para —	1.2	403
Arbitragem e a greve	2.3	856
Arbitragem e dissídios coletivos	4	864
Arbitragem. O Ministério Público do Trabalho e a —	29	643
Argüição de inconstitucionalidade de lei	6	894
Armazéns mantidos pelo empregador	3	462
Arquiteto, jornada de trabalho	7	58
Arquiteto, salário profissional	7	58
Arquivamento do processo devido à ausência do reclamante	2	844
Arquivamento do processo e juízo prevento	12	844
Arquivista		p. 201
Arrematação de bens em execução da Prev. Social	24	889
Arrematação e o maior lanço	24	889
Arrematação e requisitos legais	15	889
Arrematação impugnada por agravo de petição	42	889
Arrematação. Auto da —	35	889
Arrematação. Custas da —	40	889
Arrematação. É agravável de petição a sentença de —	37	889
Arrematação. Natureza jurídica da —	51	889
Arresto	26.1	763
Arresto dos bens do executado	9	883
Arrolamento de bens	26.1	763
Arrumador		p. 201
Artista		p. 201
Artista e técnicos em espetáculos de diversões		p. 202
Asbestos e a insalubridade	15	190
Asbestos/amianto	4.1	195
Assédio sexual e dano moral	6	483
Assédio sexual e responsabilidade do empregador	6	483
Assédio sexual. Conceito de —	6	483
Assentos	1	199
Assistência judiciária e a carteira de trabalho	3	456
Assistência judiciária na Justiça do Trabalho	2	790
Assistência judiciária	1	790
Assistência judiciária. Poderes especiais para pedir —	11	791
Assistente Social		p. 202
Associação e sindicato	1.1.3	8º
Associação e sociedade. Distinção	14	2º
Associação de práticos de barra		p. 213
Associações profissionais e a CF/88	1	512
Associações recreativas e a CLT	2	2º
Atentado	26.1	763
Atestado de bons antecedentes	4	194
Atestado de esterilidade feminina	2	373-A
Atestado de gravidez e admissão de empregada	4	391
Atestados médicos. Ordem preferencial dos —	5	70
Atividade insalubre e horas extras	7	60
Atividade insalubre. Compensação de horário. Exame prévio do local de trabalho	8	60
Atividade insalubre. Exame médico	3	168
Atividade penosa de telefonista	7	227
Atividade periculosa – radiação ionizante	21	190
Atividade periculosa	1	193
Atividades econômicas aos domingos	3	70
Atividades insalubres e relação oficial	1	190
Atividades penosas. Adicional	22	190
Atleta de futebol		p. 202
Atleta de futebol, jornada de trabalho	6	58
Atleta profissional	10	7º
Atleta profissional. Carteira de trabalho.	11	13
Ato doloso como falta grave	5	482
Ato ilícito	1.1.5	8º
Ato jurídico anulável	4.5	9º
Ato jurídico e negócio jurídico	4	9º
Ato jurídico nulo	4,5	9º
Ato jurídico. Ver também negócio jurídico		
Ato lesivo à honra do empregado	6	483
Ato nulo e a prescrição	4	11
Ato processual	1	770
Ato processual inexistente	1	794
Ato processual. Transmissão por fac símile de —	1	770
Atos essenciais e procedimento sumaríssimo	1	852-F
Atos jurídicos em geral. Desconstituição dos —	4	836
Atos processuais. Classificação dos —	1	770
Atos processuais. Cumprimento dos —	5.1	770
Atos processuais. Divisão dos —	1	798
Atos processuais. Publicidade dos —	4	770
Atuário		p. 202
Audiência de instrução e julgamento	2	843
Audiência única e conciliação	1	852-E
Audiência única e procedimento sumaríssimo	1	852-C
Audiência. Comparecimento das partes à —	3	843
Audiência. Definição de —	3	813
Auditor fiscal do trabalho e o portuário	3	626
Auditor. Responsabilidade do — por erros		p. 202
Auditores independentes		p. 202
Ausência de defesa se genérica	6	844
Ausências legais e tempo de serviço	4	473
Auto de infração	2	628
Auto de infração. Valor probante do —	2	629
Auto-aplicabilidade das normas constitucionais	8	DL/CLT
Autos do processo	1	778
Auxílio acidente	2	164
Auxílio doença	2	164
Auxílio-Doença Acidentário. Período indeterminado de suspensão do contrato.	8	471
Avaliação do bem penhorado pelo oficial de justiça	2	721
Avaliação dos bens penhorados. Laudo de —	6	889
Avaliação. Segunda —	10	889
Aviso prévio cumprido em casa	4	487
Aviso prévio dado pelo empregado	1	487

	Nota	Art.
Aviso prévio e afastamento por doença ..	5	471
Aviso prévio e estabilidade provisória	18	487
Aviso prévio e falência do empregador ...	13	487
Aviso prévio e faltas ao serviço	4	488
Aviso prévio e férias	10	129
Aviso prévio e horário de trabalho	1	488
Aviso prévio e horas extras	10	487
Aviso prévio e pagamento das verbas rescisórias	4	487
Aviso prévio e período aquisitivo de férias	7	130
Aviso prévio e prescrição	12	11
Aviso prévio indenizado	3	487
Aviso prévio mais longo	7	487
Aviso prévio proporcional	6	487
Aviso prévio. Cancelamento do —	1	487
Aviso prévio. Conceito de —	1	487
Aviso prévio. Contagem do prazo do — ..	1	489
Aviso prévio. Desistência do —	1	489
Aviso prévio. Falta grave no curso do — .	1	490
Aviso prévio. Natureza jurídica do —	3	487
Aviso prévio. Suspensão do — por doença ou acidente	5	487
Aviso prévio. Tempo de serviço. Reajuste salarial coletivo da categoria	20	477
Avulso e 13º salário	5	457
Avulso e férias anuais	4	129
Avulsos e a Justiça do Trabalho	21	643

B

	Nota	Art.
Bancário e impontualidade em seus pagamentos	5	509
Bancário. Cargo de confiança	4	224
Bancário. Exercentes de cargos de direção, gerência, fiscalização e chefia.	4	224
Bancário. Redução da jornada de trabalho.	6	224
Bancário. Terceirização de atividades bancárias	10	224
Bancário. Trabalho noturno do —	2	224
Banco de horas	1.1	59
Banco de horas e a crise energética	1.1	59
Bancos e computação eletrônica	13	224
Bancos e sociedades prestadoras de serviços	12	224
Bancos. Conceito de —	9	224
Bancos. Trabalho extraordinário nos — ...	2	225
Bandeira do navio e os marítimos	13	7º
Base territorial do sindicato	2	517
Bem de família. Impenhorabilidade de —	18	880
Bem de família. Que é —	23	883
Bens impenhoráveis	4	883
Benzeno e a OIT	10	192
Benzeno e a OIT	5	194
Benzeno e MTE	20	200
Benzeno. Exposição ao —	8	189
Benzeno. Indicador biológico de exposição	9.1	190
Benzeno. Intoxicação. OIT	8	200
Bibliotecário		p. 202
Biólogo e biomédico		p. 202
BIP e a jornada de trabalho	14	59
Bóia-fria e o direito do trabalho	6	7º
Bolsa de horas extras	1.1	59
Bolsa de qualificação profissional	34	477
Bolsa de qualificação profissional	1	476-A
Bolsa escola	4	403
Busca e apreensão	26.1	763

C

	Nota	Art.
Cabineiro de elevador		p. 203
Cabineiro de elevador. Jornada do —	3	58
Cadastro – empregados e desempregados	15	3º
Cadastro de Admissões e Demissões	18	442
CAGED	15	3º
Caldeira. Inspeção Técnica	1,2	188
Caldeiras	1	187
Calor e a insalubridade	6	190
Calor. Limites de tolerância	1	178
Câmaras frigoríficas e a insalubridade	12	190
Candidato a cargo sindical. Exigências ao —	1	529
Capacidade jurídica e o trabalhador	1.1.1	8º
Capacidade jurídica	1.1.1	8º
Cargo de comissão e irredutibilidade de salário	5	450
Cargo de confiança e cargo em comissão	4	450
Cargo de confiança e duração do trabalho	1	62
Cargo de confiança. Burla ao -.	3	469
Cargo em comissão e cargo de diretor, de gerente e outro cargo de confiança.	4	450
Cargo em comissão ou interinamente	1	450
Cargo em comissão. Tempo de serviço efetivo. Retorno ao cargo anterior	3	450
Cargo público. Retorno do -	5	472
Carregador e transportador de bagagens		p. 203
Cartas de ordem e rogatórias	5.1	770
Carteira de identidade	7	p. 198
Carteira de trabalho do estrangeiro	1	359
Carteira de trabalho e a empreitada individual ou coletiva	1	34
Carteira de trabalho e assistência judiciária	3	456
Carteira de trabalho e dirigente sindical .	11	29
Carteira de trabalho e documento de identidade	3	13
Carteira de trabalho e o doméstico	11, 14	13
Carteira de trabalho e o exercício profissional	9	13
Carteira de trabalho e o INSS	1	20
Carteira de Trabalho e o sindicato	1,2,3	56
Carteira de trabalho e o trabalhador rural	15	13
Carteira de trabalho e os apátridas	16	13
Carteira de Trabalho e presunção juris et de jure	23	13
Carteira de Trabalho e presunção juris et de jure	9	29
Carteira de Trabalho e presunção juris tantum	23	13
Carteira de Trabalho e presunção juris tantum	9	29
Carteira de trabalho e profissão regulamentada	13	13
Carteira de trabalho e prova de miserabilidade	5	13
Carteira de trabalho e tempo de serviço para sua obtenção	19	13
Carteira de Trabalho, Anotações na — crime de falsidade	1	49
Carteira de Trabalho, Ausência da — Multa	24	13
Carteira de Trabalho, modelo único da	1	15
Carteira de Trabalho. Alterações no estado civil do portador	1	32
Carteira de Trabalho. Anotação da — em juízo	46	889
Carteira de trabalho. Anotação da — pela DRT	2	32

	Nota	Art.
Carteira de trabalho. Anotação do acidente do trabalho na —	2	30
Carteira de Trabalho. Anotação na — Interrupção de prescrição	2	39
Carteira de Trabalho. Anotação pela Justiça do Trabalho	3	39
Carteira de trabalho. Antecedentes da —	7	13
Carteira de trabalho. Antecedentes legislativos	7 e 8	13
Carteira de trabalho. Atleta profissional	11	13
Carteira de Trabalho. Contratação sem —. Multa	—	55
Carteira de Trabalho. Declarações necessárias	2	15
Carteira de trabalho. Emissão da —	2	14
Carteira de trabalho. Emissão da — pelo sindicato	1	26
Carteira de trabalho. Empregado temporário	11	13
Carteira de Trabalho. Extravio da —, pela empresa	—	52
Carteira de Trabalho. Falsidade ideológica	2	49
Carteira de Trabalho. Falsidade nas declarações e anotações	—	50
Carteira de trabalho. Fiscalização da —	6	29
Carteira de trabalho. Menor	11	13
Carteira de trabalho. obrigatoriedade	10	13
Carteira de trabalho. Pena de prisão na retenção da —	2	29
Carteira de trabalho. Prazo de anotações na —	5	29
Carteira de trabalho. Prestação de serviços sem	19	13
Carteira de trabalho. Recusa de anotação da —	1	36
Carteira de trabalho. Retenção da —	3	16
Carteira de Trabalho. Retenção da —, Multa	1 e 2	53
Carteira de trabalho. Treinador profissional	11	13
Carteira de Trabalho. Venda da —	—	51
Carteira do trabalho anotada por processo administrativo	1	39
Carteira do Trabalho. Anotações	1	31
Carteira do trabalho. Impugnação judicial da anotação da —	1	39
Carteira profissional. Anotação da — e a prescrição	15	11
Carteira Profissional. Emissão da — por credenciado	3	14
Cartões de ponto e assinatura do empregado	3.4	74
Cartões de ponto. Exibição em juízo dos —	3.4	74
Categoria diferenciada e sentença normativa e convenção coletiva	15	867
Categoria diferenciada. Que é —	3	511
Categoria econômica ou profissional. Conceito de —	3	511
Caução	26.1	763
Causas da anulabilidade do negócio jurídico	3.1.7	9º
Cautelar nas ações rescisórias e a União	12	836
CBO	10	29
Celetista e a Constituição	69	442
Celetista e a Constituição	1	7º
Celetista e a Justiça do Trabalho	7	2º
Celetista e a Justiça do Trabalho	1	7º
Celetista. Estabilidade relativa do —	15	643
Celetista. Volta do — ao serviço público	69	442
Celetista. Volta do — ao serviço público.	1	7º
Centrais sindicais	5	516
Centrais sindicais e FGTS	28	442
Centrais sindicais. Criação de —	2	535
Certificado de Aprovação de EPI	1	167
Cessão de crédito judicial	3	876
Cheque. Pagamento do salário e das férias em —	5-6	463
Cinema. Projeção de —. Insalubridade	2	235
CIPA	1	163
CIPA e o trabalho a domicílio	9	154
CIPA. Organização e funcionamento	1	164
Cipeiro. Suplente. Estabilidade. Reintegração	2.3.4	165
Cisão da sociedade	4.5	10
Citação do executado	5	880
Cláusula penal em acordo na Com. de Conciliação Prévia	1	625-E
Cláusula pétrea e liberdade sindical	7	511
CLT e a Justiça do Trabalho	11	8º
CLT e o direito comum	9	8º
CLT e o Ministério do Trabalho	11	8º
Coação	3.1.7.3	9º
Coação e anulabilidade do negócio jurídico	3.1.7.3	9º
Coação e nulidade contratual	4	9º
Código Bustamante e o trabalho subordinado	11	7º
Código Civil. Aplicação subsidiária. Casos concretos	1.1	8º
Código do Trabalho	2	1º
Co-gestão	11	2º
Co-gestão e participação nos lucros	12	2º
Coisa julgada e transação	12.8	9º
Comissão e salário mínimo	6	78
Comissão de Conciliação Prévia de empresa	1	625-A
Comissão de Conciliação Prévia e a CF	1	625-D
Comissão de Conciliação Prévia e a prescrição	1	625-G
Comissão de Conciliação Prévia e cláusula penal	1	625-E
Comissão de Conciliação Prévia e dissídios individuais	1	625-D
Comissão de Conciliação Prévia e prescrição	6.1	11
Comissão de Conciliação Prévia Interempresarial	1	625-A
Comissão de Conciliação Prévia Intersindical	1	625-A
Comissão de Conciliação Prévia. Caráter da —	1	625-A
Comissão de Conciliação Prévia. Composição da —	1	625-B
Comissão de Conciliação Prévia. Espécies de —	1	625-A
Comissão de Conciliação Prévia. Estabilidade dos membros da —	1	625-B
Comissão de trabalhadores e a instância do dissídio coletivo	2	856
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	1	163
Comissão. Definição de —	20	457
Comissionistas e o trabalho extraordinário	19	59
Comissões Mistas de Consulta e Colaboração	2	623
Comissões, percentagens e término das transações	1	466
Comissões. Base de cálculo das —, ICMS e ISS	28	457
Comissões. Prescrição do direito a —	17	11

	Nota	Art.
Comissões. Vendas não pagas pelos clientes	3	466
Compensação de horário e convenção ou acordo coletivo	1	57
Compensação de horário e o menor	7	413
Compensação de horário. Atividade insalubre. Exame prévio do local de trabalho	8	60
Compensação de horário. Fixação da —, inexistência de hora extraordinária	5	59
Compensação de horário. Redução de jornada e acordo ou convenção coletiva de trabalho	4	59
Compensação é matéria de defesa	1	767
Compensação e rescisão do contrato de trabalho	12	477
Compensação, em Juízo, de dívida do empregado	22	477
Compensação. Limite da-. Homologação da rescisão contratual	12	477
Competência da Justiça do Trabalho e a empresa pública	17	643
Competência da Justiça do Trabalho e empregado a serviço no estrangeiro	3,5,6	651
Competência da Justiça do Trabalho e os pactos coletivos	2,5	856
Competência da VT e empregado viajante	4	651
Competência da VT e Introdução ao Código Civil — art. 9º	3	651
Competência da VT. Definição da —	3	652
Competência do Pleno do TST	7	702
Competência do TRT e o dissídio coletivo	1	677
Competência dos TRTs	2	678
Competência em razão da pessoa	15	643
Competência *ex ratione loci*	18	643
Competência funcional	9	643
Competência *ratione materiae*	10	643
Competência residual da Justiça Estadual	33	643
Competência. Conceito de —	6	643
Competência. Modificação da — por conexão e continência	7	643
Computação eletrônica e o repouso	3	72
Concentração processual	1	850
Concessionária de serviço público	8	461
Conciliação e Previdência Social	3	831
Conciliação e transação	1	852-E
Conciliação obrigatória de dissídios individuais ou coletivos	3	764
Conciliação promovida por órgão ilegítimo	2	625-D
Conciliação. Momentos processuais da —	3	831
Conciliação. Natureza jurídica da —	8	764
Conciliação. Prazo para —	1	625-F
Conciliação. Tentativa de — e o dissídio coletivo	4	864
Concordata e falência. Sucessão trabalhista	4	448
Concurso público. Limite de idade	3,1	5º
Condenação alternativa	7	879
Condenação criminal do empregado. Falta grave de —	17	482
Condomínio. Empregados de —	10	3º
Condomínio. Empregados do —	5	7º
Condomínio. Representação na Justiça do Trabalho	10	3º
Condomínio. Zelador de — e jornada de trabalho	15	59
Condomínios e a CLT	4	2º
Conferente de carga e descarga		p. 203
Confissão da parte	9	821
Confissão em erro. É anulável —	8	848
Confissão judicial ou extrajudicial	7	848
Conflito de atribuições	2	803
Conflito de competência	1	803
Conflito de competência negativo	3	803
Conflito de competência. Julgamento do— pelo relator	4	803
Conflito de jurisdição	1	803
Conflito de leis no espaço	8	1º
Conflito de leis no tempo	13	1º
Conforto térmico	1	176
Conselho Superior de Trabalho Marítimo. Extinção	1	252
Conselho Superior do Trabalho Marítimo	1	150
Conselho Superior do trabalho Marítimo. Extinção	15	248
Consertador de carga e descarga		p. 203
Consignação extrajudicial em pagamento	17	763
Consolidação das Leis do Trabalho. Modernização da —	4	DL/CLT
Consolidação das leis extravagantes	3	7º
Consórcio de empregadores rurais	5, 9,2	2º
Constituição de 1937 e a CLT	1	DL/CLT
Constituição de 1988 e o direito anterior	6	DL/CLT
Constituição e compensação de horário	10	59
Constituição Federal e Comissão de C.Prévia	1	625-D
Constituição Federal e duração do trabalho	1	57
Constituição Federal e trabalho extraordinário	6	59
Constituição Federal e turnos de 12 horas	10	58
Constituição Federal, força maior e trabalho extraordinário	6	61
Construção civil e a OIT	2	200
Construção civil e os acidentes laborais	2	170
Construção civil. Normas de prevenção de acidente	2	200
Conta de liquidação e a Previdência Social	8	879
Contabilista		p. 203
Contaminação do ar e a OIT	5	201
Contestação e o contraditório	5	847
Contraditório e a contestação	5	847
Contratação de brasileiro p/ trabalhar no estrangeiro	64	442
Contrato por prazo determinado e contrato sucessivo. Prorrogação.	1	451
Contrato por prazo determinado. Sucessão de —, conseqüência	1	452
Contrato a prazo e a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão. Aviso prévio	2	445
Contrato a prazo e a suspensão ou interrupção do contrato	7	472
Contrato a prazo e anotação na carteira de trabalho	4	445
Contrato a prazo e o aviso prévio	2	445
Contrato a prazo e rescisão por erro	6	445
Contrato a prazo e rescisão sem justa causa	4	445
Contrato a prazo prorrogado mais de uma vez	2	451
Contrato a prazo sem pré-condicionamentos	5	443
Contrato a prazo. “Dies a quo”. “Dies ad quem”	3	445
Contrato a prazo. Cláusula assecuratória da rescisão do —	1	481
Contrato a prazo. Renovação do —	1	445
Contrato a prazo. Rescisão antecipada do — e indenização	5	479
Contrato a prazo. Rescisão antecipada do— e o FGTS	6	479

	Nota	Art.
Contrato a prazo. Rescisão do — pelo empregado	1	480
Contrato a prazo. Serviço ou obra. Rescisão após 12 meses. Multa do FGTS	16	477
Contrato a termo. Rescisão antecipada do —	3	479
Contrato coletivo de trabalho e decreto-lei 299/67	1	59
Contrato de aprendizagem. Conceito de —	1	428
Contrato de deficiente e a fiscalização do trabalho	9	443
Contrato de empreitada. Características do —	1	455
Contrato de equipe	7	443
Contrato de experiência e a rescisão por incapacidade técnica do trabalhador	6	445
Contrato de experiência e inaptidão do empregado	4	479
Contrato de experiência e o FGTS	5	445
Contrato de obra certa	4	443
Contrato de parceria rural	13	643
Contrato de safrista e trabalho sazonal urbano	3	452
Contrato de subempreitada	2	455
Contrato de trabalho a domicílio	1	6º
Contrato de trabalho da empregada gestante	1	395
Contrato de trabalho e a aposentadoria do empregado	2	453
Contrato de trabalho e a falência	1	10
Contrato de trabalho e acidente do trabalho	2	4º
Contrato de trabalho e aposentadoria do empregado	1	453
Contrato de trabalho e aposentadoria por invalidez	1	475
Contrato de trabalho e as férias	9	129
Contrato de trabalho e *factum principis*	1	486
Contrato de trabalho e lei nova	12	7º
Contrato de trabalho e morte do empregador	1	485
Contrato de trabalho e mudança jurídica da empresa	1	448
Contrato de trabalho e o de sociedade	22	442
Contrato de Trabalho e o Princípio da boa fé	14	442
Contrato de trabalho e patente em nome do empregador	1	454
Contrato de trabalho e simulação	4	9º
Contrato de trabalho e sua prova	2	456
Contrato de trabalho e treinamento do empregado	14	468
Contrato de trabalho e vírus da AIDS	25	477
Contrato de trabalho nulo ou anulável	4	9º
Contrato de trabalho para brasileiro trabalhar no estrangeiro	12	443
Contrato de trabalho para brasileiro trabalhar no estrangeiro	22 e 24	442
Contrato de trabalho verbal	1	447
Contrato de trabalho voluntário	18.1	442
Contrato de trabalho. Alteração de —	1	468
Contrato de trabalho. Alteração do —	2	9º
Contrato de trabalho. Característica distinta. E o mandato e a empreitada	3	442
Contrato de Trabalho. Característica do-Subordinação	12	442
Contrato de trabalho. Classificação. Espécies	3	443
Contrato de trabalho. Cláusula de — e pacto coletivo	2	468
Contrato de trabalho. Culpa recíproca na rescisão do —	1	484
Contrato de trabalho. Defeitos e anulabilidade	6	442
Contrato de trabalho. Definição de —	4	442
Contrato de trabalho. Descumprimento do — pelo empregador	5	483
Contrato de trabalho. Desnecessidade de forma especial	8	442
Contrato de trabalho. Dirigismo contratual	3	444
Contrato de trabalho. Elementos extrínsecos e intrínsecos	9	442
Contrato de trabalho. Estrangeiro. Proposta	21	442
Contrato de trabalho. Evolução histórica.	1	442
Contrato de trabalho. Interpretação do —	11	442
Contrato de trabalho. Mais de um — como mesmo patrão	17	442
Contrato de trabalho. Natureza jurídica do —	1	442
Contrato de trabalho. Objeto lícito do — .	5	442
Contrato de Trabalho. Período pré-contratual e a boa fé e o Direito Italiano	10	442
Contrato de Trabalho. Poderes do empregador “jus variandi”	16	442
Contrato de trabalho. Prova de —	1	40
Contrato de trabalho. Prova do —	1	456
Contrato de trabalho. Prova do — e a carteira profissional	2	13
Contrato de trabalho. Regulamento Interno da Empresa	20	442
Contrato de trabalho. Rescisão do — e assistência sindical	8	477
Contrato de trabalho. Rescisão do — e FGTS	4	477
Contrato de trabalho. Rescisão do — e indenização	1.1	477
Contrato de trabalho. Rescisão do — e parte do salário	1,2	467
Contrato de trabalho. Rescisão do — e quitação	5	477
Contrato de trabalho. Suspensão do — e reciclagem prof.	1	476-A
Contrato de trabalho. Suspensão do — por motivo de doença	2	476
Contrato de trabalho. Tempo parcial. Férias. Horas extras	7	442
Contrato de Trabalho. Teoria da relação de emprego e “intuitu personae”	13	442
Contrato individual de trabalho e pactos coletivos	1	9º
Contrato individual de trabalho e um pacto coletivo	5	613
Contrato para atender necessidade temporária excepcional	11	443
Contrato por prazo determinado	4	443
Contrato por prazo determinado e atividades empresariais transitórias	3	443
Contrato por prazo determinado e o direito comparado	6	443
Contrato por prazo determinado e serviço transitório	3	443
Contrato por prazo determinado. Contrato de experiência	3 e 8	443
Contrato por prazo determinado. Novo modelo de —	5	443
Contrato por prazo determinado. Pressupostos	2	443
Contrato por prazo e estabilidade provisória	1	543
Contrato por tempo indeterminado. Desligamento espontâneo. Nova contratação e a multa do FGTS	3	453

	Nota	Art.
Contrato por tempo indeterminado. Sucessão de — por contrato por prazo determinado. Hipótese	4	452
Contrato sucessivo e contrato a prazo	1	451
Contrato verbal ou tácito. Alteração de —	2	468
Contratos de trabalho. Sucessão de — a curto prazo	2	452
Contratos de trabalho. Traços comuns dos—	3	442
Contribuição sindical. Desconto obrigatório em folha da —	1	582
Contribuição assistencial por um pacto coletivo	2	613
Contribuição confederativa	6	578
Contribuição previdenciária e decisões judiciais	12	848
Contribuição previdenciária e sua atualização	8	879
Contribuição sindical compulsória	2	545
Contribuição sindical de empregados, empregadores e avulsos	5	578
Contribuição sindical dos advogados	3	585
Contribuição sindical dos profissionais liberais	1	585
Contribuição sindical patronal — Isenção — instituição sem fins lucrativos	11	580
Contribuição sindical patronal. Cálculo da —	3,12	580
Contribuição sindical. Admissão do empregado e a —	1	602
Contribuição sindical. Recolhimento da —	1	583
Contribuição sindical. Valor da —	1	580
Contribuições previdenciárias e Justiçado Trabalho	12	848
Contribuições previdenciárias. Incidência das —	12	764
Contribuições previdenciárias. Pagamento imediato	1	878-A
Contribuições previdenciárias. Responsabilidade solidária pelas —	2	876
Contribuições sociais e a Justiça do Trabalho	12	764
Contribuições sociais e citação do executado	16	880
Contribuições sociais e o FGTS	1.2	477
Contribuições sociais. Execução das —	18	879
Contumácia do reclamado	6	844
Contumácia. Que é —	6	844
Convenção coletiva de trabalho e categoria diferenciada	15	867
Convenção coletiva de trabalho. Natureza jurídica da —	14	611
Convenção coletiva do trabalho e segurança e medicina do trabalho	7	154
Convenção coletiva e a lei	2	619
Convenção coletiva e reajuste automático de salários	3	613
Convenção coletiva ou acordo. Recusa do sindicato	3	617
Convenção coletiva. Requisitos da assembléia para —	1	612
Convenção e acordo coletivo. Cláusula sobre conciliação na —	7	613
Convenção e acordo coletivo. Conteúdo obrigatório da —	1	613
Convenção e acordo coletivo. Depósito na DRT da —	1	614
Convenção e acordo coletivo. Vigência da —	3	614
Convenções coletivas de trabalho e a CF	1	611
Convenções coletivas e as Federações	12	611
Cooperados e relação de emprego	8	9º
Cooperativa de médicos e hospitais	8	9º
Cooperativa de trabalho e a relação de emprego	24.1	442
Cooperativas de trabalho e a CLT	8	9º
Cores. Sinalização	19	200
Corporações de ofício	3	444
Correção monetária e execução da sentença	10	879
Correção monetária e o salário	24	457
Correção monetária e o salário mínimo	18	457
Correção monetária. S/ instituição. DL 75/66	11	477
Corregedor-Geral da JT. Funções do —	2	709
Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Regimento da —	4	709
Correição	16	893
Correição	5	682
Correição parcial	24	893
Corretor de fundos públicos		p. 204
Corretor de imóveis		p. 204
Corretor de navios		p. 204
Corretor de seguros		p. 204
Costume e lacuna da lei	8	8º
Costume. Conceito de —	15	1º
Cozinha nas empresas	16	200
Creche e o reembolso creche	1.1	389
Creche e pré-escola	1	389
Creche	1.2	389
Crédito judicial. Cessão de —	3	876
Créditos da Previdência Social. Cálculo dos —	2	876
Créditos futuros. Penhora de —	21	883
Créditos trabalhistas na falência	1	449
Créditos. Penhora de —	9	880
Crime por negar emprego por preconceito de raça ou cor	23	442
Crime. Recrutar brasileiros ilegalmente p/ trabalho no estrangeiro.	67	442
Crise econômica e redução salarial	9	DL/CLT
Crise energética e banco de horas	1.1	59
Culpa recíproca na rescisão contratual	1	484
Culpa recíproca na rescisão contratual	30	477
Cumulação de pedidos e a Justiça do Trabalho	7	652
Cumulação objetiva de pedidos	9	841
Custas de preparo de recurso por entes públicos	12	893
Custas e a Instrução Normativa n. 20/2002 do TST	4	789-B
Custas e a sentença	8	832
Custas e arquivamento do processo	3	844
Custas e as empresas públicas	1	790-A
Custas e emolumentos na Justiça do Trabalho	8	702
Custas no dissídio coletivo	2	789-B
Custas. Exigidas — no processo de execução	1	789-B
Custas. Natureza jurídica das —	1	789
Custas. Pessoas jurídicas isentas do pagamento das —	1	790-A
Custas. Responsabilidade solidária do Sindicato pelas —	2	790

D

	Nota	Art.
Dano culposo ou doloso. Empregado. Desconto	6	462
Dano moral e a CLT	3	477
Dano moral e assédio sexual	6	483

	Nota	Art.
Dano moral	1.1.5	8º
Data base. Dispensa do empregado no tríntidio	26	477
Débitos trabalhistas e sua correção	24	457
Decadência e anulação de constituição de sindicato	1.1.3	8º
Décimo terceiro salário e indenização por tempo de serviço	16	477
Décimo terceiro salário e gratificação	21	457
Décimo terceiro salário e sua natureza jurídica	4	457
Décimo terceiro salário. Período de pagamento	7	457
Decisões interlocutórias. Irrecorribilidade das —	18	893
Declaração de nulidade	3.1.5	9º
Declaração de pobreza pelo advogado	6	13
Defeitos do negócio jurídico e a CLT	3.1.7.7	9º
Defensivos agrícolas	7	200
Defensoria Pública da União	5	839
Defesa genérica	6	844
Deficiente físico. Admissão obrigatória de —	16	3º
Deficiente. Direitos do —	16	3º
Delegacia do Trabalho Marítimo	1	150
Delito e transação	12.5	9º
Delito e transação	12.5	9
Demissão do empregado. Validade do pedido de —	1	500
Depoimento do advogado. Recusa do —	9	818
Depositário infiel. Prisão e *habeas corpus* para	13	889
Depósito prévio da multa. Recurso administrativo e —	2.1	638
Depósito recursal devido reforma da sentença	15	899
Depósito recursal e a Fazenda Pública	7	899
Depósito recursal incompleto e a deserção	14	899
Depósito recursal pelo reclamado vencido no TRT	9	899
Depósito recursal. Efetuação do — no prazo do recurso	2	899
Depósito recursal. Inconstitucionalidade do —	2	899
Depósito recursal. Inconstitucionalidade do —	4	880
Depósito recursal. Inexigível o — nos agravos de petição e instrumento	12	897
Depósito recursal. Instrução normativa sobre —	15	899
Depósito. Que é —	11	889
Depósitos fundiários e despedida do empregado	7	478
Depósitos judiciais e correção monetária	17	889
Descanso e jornada de trabalho	1	66
Descanso. Infração ao —, penalidades	1.2.3.4.5	5
Descanso. Período de —. Intervalo mínimo	1	66
Desconto no salário. Dano culposo ou doloso	6	462
Descontos de mensalidades sindicais. Salário	9	462
Deserção do recurso	8	895
Desídia. Falta grave da —	11	482
Despachante aduaneiro		p. 204
Despedida do empregado e depósitos fundiários	7	478
Despedida indireta e a indenização	13	483
Despedida indireta. Casos de —	1	483
Despedida injusta e indenização	9	477
Despedida obstativa da estabilidade	5	499
Despedida simulada e o FGTS	9	9º
Despersonalização jurídica da empresa. Abuso de direito	9, 9.1	2º
Despesas com transferência. Que são —	3	470
Desportos. Lei dos —	10	7º
Devedor. Execução pelo —	4	879
Diária e a Fiscalização do Trabalho	33	457
Diária e sujeição à prestação de contas	33	457
Diárias de viagem	26	457
Diarista, cálculo do salário	1	65
Digitação e repouso	3	72
Diplomatas estrangeiros de jurisdição	16	643
Direito administrativo do trabalho	11	8º
Direito administrativo e o direito do trabalho	4	1º
Direito adquirido e a CLT	12	7º
Direito adquirido e lei inconstitucional	12.1	7º
Direito adquirido e norma legal absolutamente nula e o STF	12.1	7º
Direito civil e o direito do trabalho	4	1º
Direito coletivo do trabalho. Conceito de —	11	1º
Direito comercial e o direito do trabalho	4	1º
Direito comparado e omissão da lei	10	8º
Direito comum subsidiário da CLT	9	8º
Direito constitucional e o direito do trabalho	4	1º
Direito de greve. Lei reguladora do —	6	722
Direito do trabalho e o direito administrativo	4	1º
Direito do trabalho e o direito civil	4	1º
Direito do trabalho e o direito comercial	4	1º
Direito do trabalho e o direito constitucional	4	1º
Direito do trabalho e o direito processual civil	4	1º
Direito do trabalho nacional e seus antecedentes	5	1º
Direito do trabalho não é direito público	3	1º
Direito do trabalho. Campo de aplicação do —	1	7º
Direito do trabalho. Competência dos Estados e o —	2	DL/CLT
Direito do trabalho. Conceito de —	1	1º
Direito ferroviário	1	247
Direito internacional privado brasileiro	3	651
Direito internacional privado e o empregado	11	7º
Direito internacional privado e o trabalho	8	1º
Direito processual civil e o direito do trabalho	4	1º
Direito processual comum é subsidiário da CLT	1	769
Direito processual do trabalho. Fontes formais do —	10	763
Direito público e privado	3	1º
Direitos autorais. Titulares de —		p. 205
Direitos do trabalhador e a transformação de uma empresa	4	10
Direitos e deveres dos sindicalizados	1	540
Direitos individuais homogêneos e o Min. Público do Trabalho	4	762
Direitos pleiteados em juízo. Penhora de —	9	880
Diretor de empresa. Conceito de —	1	499
Diretor de sociedade por ações. Retribuição do —	19	457
Diretor e gerente. Cargo em confiança e cargo em comissão	4	450
Diretor eleito. Suspensão do contrato de trabalho de —	5	4º
Diretoria do Sindicato. Número permitido de membros da —	3	522
Dirigente sindical e carteira de trabalho	11	29
Dirigente sindical. Reintegração por liminar	2	659

	Nota	Art.
Dirigentes sindicais. Prisão especial para —	4	518
Discriminação por motivo de sexo, origem, raça, cor estado civil, situação familiar ou idade	24.2	442
Discriminação. Raça, Sexo, Cor.	66	442
Dispensa de dirigente sindical e o inquérito	1	855
Dispensa de empregados. Comunicação às DRTs da —	27.1	477
Dispensa do empregado e férias	10	130
Dispensa do empregado e trintídio anterior à data base	26	477
Dispensa do empregado por motivo técnico, por ordem financeira e justa causa e a OIT	27	477
Dispensa sem justa causa e o FGTS. Indenização	9	477
Disregard doctrine	9	2º
Dissídio coletivo contra toda uma categoria econômica	11	856
Dissídio coletivo de natureza econômica e o salário	1	766
Dissídio coletivo e competência do TRT	1	677
Dissídio coletivo e o funcionário público	2.1	856
Dissídio coletivo e o IPCr	4	864
Dissídio coletivo e o Ministério Público do Trabalho	2	856
Dissídio coletivo e o sindicato do funcionalismo	4	857
Dissídio coletivo e tentativa de conciliação	4	864
Dissídio coletivo. Custas no —	2	789-B
Dissídio coletivo. Custas nos —	1	790
Dissídio coletivo. Homologação de acordo em —	3	864
Dissídio coletivo. Notificação das partes do —	1	864
Dissídio coletivo. Petição inicial do —	2	856
Dissídio coletivo. Propostas e julgamento do —	8	864
Dissídio coletivo. Representação no —	1	859
Dissídio coletivo. Uniformização do procedimento no —	14	856
Dissídios coletivos e arbitragem	4	864
Dissídios coletivos e órgãos sindicais degrau superior	3	867
Dissídios individuais e Comissão de Conciliação Prévia	1	625-D
Distribuição por conexão ou continência	6	842
Distribuição por dependência	3	783
Distribuidor. Competência do —	1	715
Dívida ativa da Fazenda Pública. Cobrança da —	20	883
Dívida ativa do INSS. Atualização da —	1	879
Dívidas civis ou comerciais do empregado. Impossibilidade de desconto.	7	462
Documento como prova	5	830
Documento. Autenticação de —	13	830
Documento. Exibição de — o processo	3	818
Documentos novos. Juntada de —	33	893
Doença do trabalho	2	164
Doença e os primeiros 15 dias	2	473
Doença profissional e do trabalho	2	154
Doença profissional e doença do trabalho. Sua caracterização e distinção	18	190
Doença profissional e doença do trabalho. Sua distinção	1	169
Doença profissional. Notificação da — pela empresa	1	169
Doença profissional. Notificação pela empresa	1	169
Doença, afastamento por — Férias	7,8	131
Doença. Afastamento por -. Aviso prévio. Não cumulatividade	5	471
Dolo	3.1.7.2	9º
Dolo e anulabilidade do negócio jurídico	3.1.7.2	9º
Doméstico e a carteira de trabalho	11,14	13
Doméstico e a Justiça do Trabalho	4	7º
Doméstico e a multa do art. 477	38	477
Doméstico e férias anuais	5	129
Doméstico e o FGTS	4	7º
Doméstico e repouso semanal remunerado	10	67
Doméstico. Preposto na reclamação de —	10	843
Domésticos e recibo de salários	4	464
Domicílio	1.1.4	8º
Domícilio. Conceito de —	6	6º
Domicílio. Conceito de —, e o trabalhador	6	6º
Domicílo do trabalhador	6	6º
Domingo e o comércio varejista	2	67
Domingo e o respouso semanal	4	64
Domingo, trabalho no —, Caráter provisório	4	70
Domingo. Repouso Semanal Remunerado	1	67
Dormitório nas empresas	17	200
DRT. Atribuições e jurisdição	1	156
Duplo grau de jurisdição obrigatório p/ União, Est., Mun. , aut. e fund.	26	893
Duração de trabalho, vigia	11	62
Duração de trabalho. Contratação de horas extras. Acordo individual	1	59
Duração do trabalho diário	1	57
Duração do trabalho dos chefes nos bancos	5	224
Duração do trabalho e categorias excluídas	10	62
Duração do trabalho e regulamentação legal	15	58
Duração do trabalho e trabalho externo	5	57
Duração do trabalho em estabelecimento bancário	3	224
Duração do trabalho semanal	1	57
Duração do trabalho. Evolução histórica	3	57
Duração do trabalho. Infração à —, penalidades	12345	75
Duração do trabalho. Normas gerais e especiais	4	57

E

Economista		p. 205
Economista doméstico		p. 205
Edificações. Segurança das — e os municípios	1	170
Educação física		p. 205
Eleições sindicais	1	529
Eletricidade e seus riscos	1	179
Embarcações da marinha mercante e a CF	1	248
Embargo da obra e a Justiça	10	161
Embargo da obra e salários	8	161
Embargo da obra. Desobediência ao —, danos a terceiros. Crítica	6	161
Embargo da obra. Recurso	10	161
Embargo da obra. Requisito da — . Laudo técnico	9	161
Embargos de declaração no processo trabalhista	6	832
Embargos de declaração. Prazo dos —	6	832
Embargos de terceiro e assistência de advogado	3	791
Embargos declaratórios modificativos da sentença	1	897-A
Embargos do devedor e a sentença	3	889
Embargos do devedor. Prazo dos —	2	884
Embargos e competência da SDI do TST	1	894
Embargos e decisão indeferitória de agravo de instrumento	7	894

	Nota	Art.
Embargos infringentes	1	894
Embargos. Prazo de oposição dos —	4	894
Embargos de terceiro. Que são —	2.1	876
Embargos do devedor. Que são os —	1.2	884
Embargo da obra	2,3,4	161
Embriaguez habitual. Falta grave de —	12	482
Empregada. Condições ilegais para admissão da —	2	373-A
Empregada doméstica e salário-maternidade	1,3.2	393
Empregada. Revista íntima da —	2	373-A
Empregado afastado. Retorno do — Direito às vantagens	6	471
Empregado doméstico		p. 205
Empregado e as normas de segurança no trabalho	1	158
Empregado substituído e o salário do empregado substituto	2	450
Empregado substituto e o salário do empregado substituído	2	450
Empregado. "Intuitu personae"	6	448
Empregado. Admissão do — e contribuição sindical	1	602
Empregado. Conceito de —	1	3º
Empregado temporário. Carteira de trabalho.	11	13
Empregado sem registro e o salário famí-		
Empregado e terceirização	13	9º
Empregado. Proteção do — contra poder econômico	4	4º
Empregado doméstico e piso salarial	1	7º
Erro de cálculo	4	9º
Empregador de Aprendiz. Deveres	6	429
Empregador e sucessão. Inexistência "intuitu personae"	6	448
Empregador rural e a carteira de trabalho	15	13
Empregador rural. Conceito de —	17	13
Empregador rural. Conceito de —	5	2º
Empregador. Poderes do —	8	2º
Empregador. Conceito de —	1	2º
Empregados de carros-restaurantes de estradas de ferro		p. 205
Empregados de consultórios e escritórios	2	507
Empregados de serviços de telefonia	1	227
Empregados de condomínio	10	3º
Empregados. Representante dos — na empresa	12	3º
Empregados. Comunicação às DRTS de dispensas de —	27.1	477
Emprego e preconceito de raça ou cor	66	442
Emprego. Negar — por preconceito de raça ou cor	23	442
Empregado interessado e participação nos lucros	1	63
Empreitada. Conceito de —	1	455
Empreitada individual ou coletiva e a carteira de trabalho	1	34
Empreitada. Conceito de —	4	78
Empresa. Conceito de —	1	2º
Empresa. Despersonalização jurídica da —	9	2º
Empresa e motorista autônomo	5	3º
Empresa de governo estrangeiro	7	1º
Empresa pública e a CLT	7	3º
Empresa pública e a Justiça do Trabalho	7	3º
Empresa pública. Regime jurídico da — .	7	3º
Empresa. Representante dos empregados na —	12	3º
Empresa. Alteração na estrutura jurídica da —	1	10
Empresa pública. Atividade econômica	13.1	2º
Empresa. Extinção da — e mora salarial	1	10
Empreitada. Sujeito do contrato de —	4	78
Empreitada e o salário mínimo	5	78
Empresa de telefonia. Trabalho aos domingos e feriados.	3	227
Empresa com mais de 10 empregados Controle do horário.	2	74
Empresa em liquidação extrajudicial	16	879
Empresa em liquidação extrajudicial	3	876
Empresa jornalística. Que é —	7	302
Empresa. Paralisação da —	9	61
Empresa pública e a Justiça do Trabalho	17	643
Empresa sucessora e responsabilidade pelo tempo anterior de serviço	5	448
Empresa. Suspensão das atividades da—	2	486
Empresas de prestação de serviços a terceiros. Fiscalização —	9	7º
Empresas e os químicos	4	325
Empresas em liquidação extrajudicial. Execuções conexas	16	879
Empresas públicas e as custas	1	790-A
Empresas. Novas — e a inspeção pela DRT	1	160
Encampação de empresa	8	461
Energia elétrica e a periculosidade	5	193
Enfermeiro		p. 209
Engenheiro		p. 209
Engenheiro, jornada de trabalho	7	58
Engenheiro, salário profissional	7	58
Engenheiro químico, salário profissional	11	58
Engenheiro químico e registro no Conselho Regional de Química	2	325
Engenheiro de segurança no trabalho	5,7	162
Enquadramento sindical	1	570
Entes públicos. Representação em juízo de —	6	791
Entidades sindicais de grau superior	1	534
Entidades sindicais. Registro das —	2	518
Enunciados do TST — vide página no índice geral		
EPI e condições de fornecimento	1	166
EPI e NR-6	1	167
EPI e protetores respiratórios	6	166
EPI importado	1	167
EPI. Cadastro nacional de fabricantes. Registro	3	167
EPI. Certificado de Aprovação. Requisito para sua comercialização	1	167
EPI. Conceito	2	166
EPI. Cremes protetores	3	166
EPI. Cremes protetores. Desnecessidade de aprovação	2	167
EPI. Normas técnicas de ensaio	5	167
EPI. Recuperação. Recondicionamento	4	167
EPI. Recusa ao uso do — é ato faltoso	1	158
EPI. Requisitos para o seu uso	1	166
EPI. Restrição de uso para sílica, asbesto e cádmio	5	166
Equidade	3	8º
Eqüidade. Conceito de —	6	8º
Equipamento de Proteção Individual e as medidas de ordem coletiva	1	166
Equiparação salarial	4	461
Equiparação salarial e paradigma	9	461
Ergonomia	1	199
Erro ou ignorância	3.1.7.1	9º
Estado de perigo	3.1.7.4	9º
Estado de Perigo	4	9º
Estado. Atividade econômica pelo —	13.1	2º
Estado de Perigo e anulabilidade do negócio jurídico	3.1.7.4	9º

	Nota	Art.
Estabelecimento. Conceito de —	1	2º
Estabelecimento, venda	6	10
Estabelecimento, adquirente	7	10
Estabilidade do representante dos trabalhadores	29	643
Estabilidade do suplente do membro da CIPA	2	165
Estabilidade e a Constituição Federal	2	492
Estabilidade e diretor	1	499
Estabilidade e dispensa do Servidor Público	15	442
Estabilidade provisória da empregada gestante	1	392
Estabilidade provisória da gestante e o pacto coletivo	5	392
Estabilidade provisória do cipeiro	1	165
Estabilidade provisória do dirigente sindical-empregado	1	543
Estabilidade provisória e acidente do trabalho	2	154
Estabilidade provisória e acidente do trabalho	7	492
Estabilidade provisória e aviso prévio	18	487
Estabilidade provisória e contrato por prazo	1	543
Estabilidade provisória e sindicato não registrado	12	543
Estabilidade relativa do celetista	15	643
Estabilidade. Conceito de —	1	492
Estabilidade provisória do representante dos empregados	12	3º
Estabilidade contratual ou convencional	2.1	492
Estagiário	9	429
Estagiários	4	427
Estatístico		p. 209
Estável e extinção da empresa	1	498
Estrangeiro com visto temporário e o trabalho	10	p. 199
Estrangeiro, estatuto do —	1	359
Estrangeiro. Trabalho no Brasil	2	362
Estrangeiro. Vedação a exercício de atividade	5	353
Evicção e execução	18	889
Exame médico demissional	3	168
Exame médico do trabalhador	2	168
Exame médico e a dispensa do empregado	6	168
Exame médico. Contratação de adolescentes em minas no subsolo e a OIT	3	293
Exame médico. Despesa do empregador	4	168
Exame médico. Periodicidade. Atividades normais e insalubres	3	168
Exame pericial	2	827
Exceção de incompetência	3	799
Exceção de incompetência. Procedimento da —	1	800
Exceção de pré-executividade	20	877-A
Exceção de suspeição	3	800
Exceção de suspeição. Procedimento da —	1	802
Exceção do salário-família	2.1	457
Exceções de incompetência e a VT	2	653
Exceções. Conceito de —	2	799
Exceções. Divisão das —	1	799
Execução apenas da dívida com INSS	3	897
Execução contra entes públicos	12	880
Execução de obrigação de fazer ou não fazer	5	877
Execução de título fundado em lei inconstitucional	18	884
Execução de usufruto de imóvel	30	889
Execução e bens de terceiros	16	884
Execução e correção monetária	10	879
Execução e evicção	18	889
Execução e litisconsórcio ativo	11	879
Execução e parcelamento da dívida com INSS	2	889-A
Execução e recurso de revista	3	877
Execução e sócio coobrigado	15	879
Execução e Termo de Conciliação	1	625-E
Execução *ex officio* de contr. previdenciárias	2	876
Execução no juízo da falência	1	768
Execução pelo devedor	4	879
Execução por carta. Embargos do devedor na —	3	884
Execução por prestações sucessivas	1	892
Execução provisória e a penhora	14	884
Execução provisória e o recurso de revista	6	896
Execução provisória e recurso com efeito devolutivo	36	893
Execução trabalhista. Na — é subsidiária a Lei n. 6.830/80	2	769
Execução. Alegações da defesa na —	7	884
Execução. Atos da — e o oficial de justiça	4	889
Execução. Atualização dos valores na —	17	879
Execução. Ausência de embargos à —	6	884
Execução. Cessão de crédito apurado em —	3	876
Execução. Conceito de processo de —	1	877
Execução. Custas exigidas na —	1	789-B
Execução. Desistência total ou parcial da —	10	877
Execução. Garantia da —	9	880
Execução. Insolvência civil e —	4	876
Execução. Juiz competente para processar —	14	877
Execução. Prazo de prescrição da —	13	877
Execução. Prazo de prescrição da —	4	884
Execução. Princípios informadores do processo de —	19	877
Execução. Remição da —	8	883
Execução. Solidariedade passiva na —	15	877
Execução. Subsidiariedade da Lei n. 6.830/80 na —	1	880
Execução. Terceiro na —	18	877
Execução. Verbas pagas na — Imposto de Renda	38	457
Execuções. Várias — e mesmos bens penhorados	17	877
Execução e Termo de Conciliação	12	9º
Exercício profissional e a carteira de trabalho	9	13
Execução de adicionais de insalubridade e de periculosidade	2	892
Executado. Citação do — e contribuições sociais	16	880
Executado. Falência do — depois de garantir a execução	11	880
Exibição	26.1	763
Exibição em juízo dos cartões de ponto	3.4	74
Explosivos. Depósito, armazenagem e manuseio	3	200
Extensão de sentença normativa. *Quorum* da —	1	871
Exterior. Trabalho de brasileiro no —,	67	442
Extinção da empresa e empregado estável	1	498
Extinção do contrato de trabalho e o exame médico	6	168
Extinção da empresa e mora salarial	1	10
Extintor de incêndio	25	200

	Nota	Art.
F		
Factum principis e indenização	1	486
Factum principis e o contrato de trabalho	1	486
Fadiga somática e fadiga psíquica	2	198
Fadiga. Prevenção da —	1	198
Falecimento da parte no curso do prazo recursal	10	893
Falecimento da parte no curso do processo	6	843
Falência da empresa de trabalho temporário	8.1	3º
Falência do empregador e indenizações trabalhistas	1	449
Falência do reclamado e o processo de cognição	14	880
Falência e concordata. Sucessão trabalhista	4	448
Falência e contrato de trabalho	1	10
Falência e crédito trabalhista	12	643
Falência e hipoteca	27	883
Falência e o FGTS. Depósitos dos "não-optantes"	4	449
Falência. Convolação em concordata. Não rescisão do contrato de trabalho	3	449
Falência. Execução trabalhista na —	1	768
Falência. Habilitação de crédito trabalhista na —	16	889
Falência. Juros sobre os créditos trabalhistas	12.1	889
Falência. Não extinção do contrato de trabalho. Hipótese	2	449
Falta disciplinar e trabalho extraordinário	10	61
Falta grave e estabilidade no emprego	1	493
Falta grave. Atualidade da —	4	482
Falta justificada e férias	3	130
Faltas ao serviço sem prejuízo do salário	1	473
Faltas ao serviço. Justificativa. Atestado médico.	5	70
Faltas injustificadas e a duração das férias	4	130
Faltas não computadas nas férias	1.1	131
Farmacêutico		p. 209
Faturamento da empresa. Penhora do —	21	883
Fazenda Pública e embargos à execução	1	884
Fazenda Pública e o depósito recursal	7	899
Fé pública e auxiliares da Justiça	1	772
Federações e confederações. Administração de —	1	538
Federações e confederações. Constituição das —	1	534
Feriados civis	4	67
Feriados nacionais	5	67
Feriados nacionais. Relação dos —	1	70
Feriados religiosos	4	67
Férias anuais e a Constituição Federal	1	129
Férias anuais e doméstico	5	129
Férias anuais e trabalhador rural	3	129
Férias anuais. Conceito de —	7	129
Férias coletiva. Prazo de comunicação	1	139
Férias coletivas	2	141
Férias coletivas e a microempresa	5	141
Férias coletivas e empresas com mais de 300 empregados	1	141
Férias coletivas. Abono pecuniário e acordo com sindicato	3	143
Férias coletivas. Desnecessidade de autorização pelo MTE	4	141
Férias coletivas. Divisão em 2 períodos	3	141
Férias coletivas. Empregados com menos de 12 meses de trabalho	—	140
Férias do grupo familiar	1	136
Férias do marítimo	1 a 4	150
Férias do marítimo	12	129
Férias do professor	11	129
Férias e a OIT	2	129
Férias e a OIT	1	130
Férias e a OIT	3	134
Férias e acidente do trabalho	4	133
Férias e adicionais legais ou contratuais habituais	2	142
Férias e as gorjetas	9	142
Férias e atrasos ou saída antecipada	4	131
Férias e aviso prévio	10	129
Férias e contrato a tempo parcial	1	130-A
Férias e dispensa do empregado	10	130
Férias e dois contratos de trabalho	1	138
Férias e espécie de contrato de trabalho	9	130
Férias e espécies de salário	3	142
Férias e falta justificada	3	130
Férias e falta justificada pelo empregador	11	131
Férias e gratificações habituais	8	142
Férias e inquérito administrativo	6	131
Férias e interdição da empresa ou embargo da obra	8	161
Férias e licença não remunerada	9	131
Férias e licença remunerada	2	133
Férias e licença-maternidade	2	131
Férias e morte do trabalhador	6	130
Férias e o contrato de trabalho	9	129
Férias e paralisação do trabalho	10	131
Férias e períodos descontínuos	8	130
Férias e prescrição do direito às —	1	149
Férias e readmissão do empregado	1	133
Férias e regime parcial	2	130-A
Férias e salário família	6	142
Férias e salário utilidade	7	142
Férias e serviço militar obrigatório	3	132
Férias e serviço militar voluntário	2	132
Férias e trabalhador avulso	4	129
Férias e trabalho em regime parcial	1	58-A
Férias e trabalho insalubre	8	129
Férias e trabalho temporário	6	129
Férias fora do prazo legal	1	137
Férias proporcionais e o adicional	1	147
Férias proporcionais e pedido de demissão	2	146
Férias proporcionais, perda das — Falta grave	1,2	146
Férias, gozo	1	136
Férias, período de —. Trabalhador menor estudante	1	136
Férias. Abono de — e convenção ou acordo coletivo	2	144
Férias. Abono pecuniário e as —	1,2	143
Férias. Abono pecuniário e terço constitucional	3	143
Férias. Abono pecuniários das —, não integração ao salário	1	144
Férias. Adicional das — e a extinção do contrato de trabalho	3	146
Férias. Afastamento por acidente do trabalho e as —	4	133
Férias. Afastamento por doença	7,8	131
Férias. Anotação na carteira de trabalho	5	133
Férias. Casos de fracionamento das —	1	134
Férias. Cessação coletiva do trabalho e as —	3	133
Férias. Comunicação das —	1	135
Férias. Concessão das — fora de prazo, terço constitucional	3	137
Férias. Concessão das — fora do prazo, pena diária	2	137

	Nota	Art.
Férias. Data do início das —	1.1	134
Férias. Data do pagamento da remuneração das —	1	145
Férias. Dias úteis corridos	2	130
Férias. Duração das — e as faltas	4	130
Férias. Faltas por doença e as —	3	131
Férias. Fracionamento das — e acordo coletivo de trabalho.	2	134
Férias. Morte do trabalhador	1	146
Férias. Natureza salarial das —, falência ou concordata	1	148
Férias. Norma legal das — é de ordem pública	10	129
Férias. Norma legal pertinente às — é de ordem pública	12	131
Férias. Outras faltas sem reflexo nas — .	5	131
Férias. Período aquisitivo das — e o aviso prévio	2	148
Férias. Período de aquisição	1	130
Férias. Relação de faltas que não são consideradas nas —	1.1	131
Férias. Remuneração das —	1 a 10	142
Férias. Seu terço constitucional	10	142
Férias. Terço constitucional	1	130
Ferroviário	3	236
Ferroviário e hora extra	6	247
Ferroviário e o regime de sobreaviso	9	247
Ferroviário. Categorias de pessoal nas ferrovias	2	247
Ferroviário. Duração de trabalho. Estação do interior	7	247
Ferroviário. Empregados em carros restaurantes	4	236
Ferroviário. Extra numerário o que é. E o salário mínimo	8	247
Ferroviário. Horário de alimentação e hospedagem	3	247
Ferroviário. Horas “in itinere”. Tempo de serviço	3	247
Ferroviário. Prorrogação da jornada em caso de urgência ou acidente	6	247
Ferroviário. Tempo de serviço e alimentação	5	247
Ferroviário. Turma de conservação de via permanente. Horário “in itinere”	4	247
FGTS e o direito adquirido. Estabilidade no emprego	36	442
FGTS . Dispensa sem justa causa	46	442
FGTS e a ação civil pública	36	442
FGTS e a Caixa Econômica Federal	34	442
FGTS e a CF	27	442
FGTS e a contribuição no acidente do trabalho	9	472
FGTS e a Justiça do Trabalho	56	442
FGTS e a opção retroativa. Impossibilidade se não houver aquiescência do empregador	39	442
FGTS e a transação por anterior à opção	38	442
FGTS e aplicação de recursos. Critérios técnicos	32	442
FGTS e as centrais sindicais	28	442
FGTS e as diretrizes traçadas pelo Conselho Curador	30	442
FGTS e as garantias de empréstimos a municípios e estados	31	442
FGTS e CEF. Contas vinculadas	34	442
FGTS e conceito próprio de trabalhador .	42	442
FGTS e correção monetária dos depósitos	35	442
FGTS e depósitos nas contas vinculadas dos empregados	35	442
FGTS e diretor não-empregado	44	442
FGTS e empregado doméstico	43	442
FGTS e indenização de 40%	28	477
FGTS e novas contribuições	1.2	477
FGTS e o Conselho Curador	29	442
FGTS e o doméstico	4	7º
FGTS e o servidor público	41	442
FGTS e transferência dos depósitos à CEF	33	442
FGTS, Culpa recíproca e força maior e dissolução do contrato	47	442
FGTS. Ação Civil Pública. Impossibilidade de seu uso para cobrança de depósitos	56	442
FGTS. Alíquota de 2% na contr. do aprendiz ao —	36	442
FGTS. Certificado de Regularidade do —,	57	442
FGTS. Contas sem depósito há mais de 5 anos	51	442
FGTS. Depósitos. Aposentadoria por invalidez	4	475
FGTS. Despedida simulada e o —	9	9º
FGTS. Direito do empregado s/seus depósitos	45	442
FGTS. Diretores não-empregado. Extinção do mandato	44	442
FGTS. Dispensa sem justa causa. Indenização. 40%	9	477
FGTS. Empregador em mora com o -.	52	442
FGTS. Extinção de contrato de não-optante	49	442
FGTS. Fiscalização governamental	53	442
FGTS. Fiscalização. Participação das entidades sindicais na —,	61	442
FGTS. Indenização. Multa. Rescisão contrato a prazo de serviço ou obra	16	477
FGTS. Infrações do banco depositário	54	442
FGTS. Isenção de tributos s/movimentação de valores do —,	58	442
FGTS. Justiça do Trabalho. Competência	56	442
FGTS. Multa de 40% e a sucessão de contratos	3	453
FGTS. Pagamento do- e por ocasião da rescisão contratual	23	477
FGTS. Prescrição da cobrança das contribuições ao —	21	11
FGTS. Quem pode cobrar os depósitos não realizados	55	442
FGTS. Realização dos depósitos nas contas de pessoas optantes e não-optantes.	40	442
FGTS. Serviço voluntário	59	442
FGTS. Situações que autorizam a movimentação da conta	50	442
FGTS. Subempreiteiro e os depósitos do —, Responsabilidade	3	455
FGTS. Trabalhador Rural	44	442
Fins sociais da lei	1	8º
Fiscalização das leis trabalhistas e a OIT	1	626
Fiscalização do trabalho e contrato de deficiente	9	443
Fiscalização do Trabalho. Regulamento da —	3	626
Fiscalização e dupla visita	1	628
Fisioterapeuta e terapeuta ocupacional		p. 209
Flexibilização do direito do trabalho	1	618
Fonoaudiólogo		p. 209
Fontes do direito	15	1º
Força maior e o trabalho extraordinário	6	61
Força maior e redução de salários	1	503
Força maior, extinção da empresa e os empregados	1	502
Força maior. Conceito de —	1	501
Força maior. Falsidade da alegação de —	1	504
Formação profissional e o sexo	2	373-A
Fornos	1	187

	Nota	Art.
Fraude à execução	7	877-A
Fraude contra credores	7	877-A
Fraude contra credores	3.1,7,6	9º
Fraude contra os credores e anulabilidade do negócio jurídico	3.1,7,6	9º
Fraude pauliana. Conceito de —	6	877-A
Frigorífico. Trabalho em —	1	253
Frigoríficos. Zonas climáticas brasileiras e segurança e medicina do trabalho	2	253
Frio ou calor no ambiente de trabalho	1	177
Fumo, restrição nos locais de trabalho	6	189
Função de confiança. Características da —	13	62
Funcionamento das empresas e o município	6	74
Funcionário público e sociedade de economia mista	6	3º
Funcionário público. Regime da CLT para —	7	7
Fundação de direito privado	14	2º
Fundação de direito público	14	2º
FUNDACENTRO. Lei que criou a —	1	162
Fundo de Ensino Profissional Aeronáutico.	10	429
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Instituição do —	25	442
Fungibilidade recursal	19	893
Fusão da sociedade Fac-símile. Petição mediante —	6	839
Fusão e cisão das sociedades e o direito do trabalhador	4	10

G

Geógrafo		p. 210
Geólogo		p. 210
Gerentes e adminstradores. Responsabilidade	16	2º
Gerente e estabilidade	2,4,6	499
Gerente e o Código Civil	12.1	62
Gerente e preposto	12.1	62
Gerente, conceito	12 e 12.1	62
Gerentes e cargos de confiança. Duração do trabalho dos —	1	62
Gerentes e horas extras	12	62
Gestante e consultas médicas	5	392
Gestante e contrato a prazo	2	392
Gestante e o atestado médico	5	392
Gestante, aposentadoria por invalidez e a licença maternidade	4	392
Gestante, o auxílio doença e a licença maternidade	4	392
Gestante. Estabilidade ou garantia de emprego	1	391
Gestante. Pacto coletivo e a estabilidade da —	5	392
Gestante. Trabalho durante a licença maternidade	3	392
Gestão de mão-de-obra avulsa no porto	1,3	292
Gorjeta e a remuneração	2	457
Gorjeta e o salário mínimo	8	76
Gorjetas e as férias	9	142
Governo estrangeiro. Empresa de —	7	1º
Gratificação de balanço	3.6	457
Gratificação de função	3.7	457
Gratificação de natal	7	457
Gratificação de Natal	21	457
Gratificação e a CLT	3.4	457
Gratificação de Natal – Indenização	16	477
Gratificações	3	457
Gratificações. Liberalidade	3.2	457
Grave e iminente risco e a interdição ou embargo	4	161
Grave e iminente risco e o código penal	5	161
Gravidez e contrato de trabalho	1	395
Gravidez ou esterilidade. Atestado de —	2	373-A
Greve do funcionalismo público	3	723
Greve e arbitragem	2,3	856
Greve e suspensão do contrato de trabalho	3	471
Greve na vigência de uma sentença normativa	1	723
Greve. Abuso do direito de — e o contrato de trabalho	18	482
Greve. Comentários à Lei de —	6	722
Greve. Comissão de — e o dissídio coletivo	8	867
Grupo de empresas rurais	9	2º
Grupo econômico e igualdade salarial	4	461
Guardador e lavador de veículos		p. 210
Guia de turismo		p. 210

H

Habeas corpus em favor de depositário infiel	13	889
Habeas data	11.1	763
Habitação coletiva	2	458
Habitação e alimentação. Peso no salário mínimo da —	7	81
Habitação e prestação *in natura*	9	458
Herdeiros das partes	8	843
Hipoteca e penhora	27	889
Hipoteca. Falência e —	27	883
Homologação da rescisão contratual. Compensação. Limite	12	477
Homologação. Assistência pelo sindicato. Ausência de despesa.	15	477
Honorários periciais e justiça gratuita	1	790-B
Honorários periciais por decisão interlocutória	19	827
Hora “in itinere” e tempo de serviço	3	4º
Hora extra e o ferroviário	6	247
Hora extra e o salário	7	59
Hora extra e trabalho no período de repouso	2	66
Hora extra, inexistência. Demora na marcação de ponto	16.1	58
Hora extra, músico	9	58
Hora extra. Controle cartão de ponto. assinatura	3,4	74
Hora extra. Jornalista	1	306
Hora extra. Trabalho externo	12	59
Hora extraordinária. Conceito de —	5	59
Hora noturna e a lei	2	73
Hora noturna e a saúde do trabalhador	4	73
Hora noturna, duração	4	73
Horário de funcionamento de estabelecimento bancário. Proibição aos sábados.	3	226
Horário de funcionamento do comércio e o município	2	67
Horário de funcionamento. Sociedades corretoras e sociedades distribuidoras de títulos e valores mobiliários	3	225
Horário de trabalho dos gerentes	12	62
Horário de trabalho. Alteração lícita	7	74
Horário de trabalho. Marcação. Alteração	10	468
Horário Noturno. Infração ao —, penalidades	1,2,3,4,5	5
Horário, controle. Empresa com mais de 10 empregados	2	74
Horário, controle. Infração ao —, penalidades	1,2,3,4,5	75
Horário, sistema de controle alternativo	1	74

	Nota	Art.
Horários dos bancos e as municipalidades	7	224
Horários mistos e hora noturna	3,6,7	73
Horas “in itinere”	3	4º
Horas extraordinárias	3	59
Horas extraordinárias e o trabalho a domcílio	5	6º
Horas extraordinárias habituais e o salário	16	59
Horas extras e falta disciplinar	10	61
Horas extras e gerentes	12	62
Horas extras e insalubridade	7	60
Horas extras e o servidor público federal	18	59
Horas extras e os comissionistas	19	59
Horas extras e regime parcial	1,1	59
Horas extras e serviços inadiáveis	4	61
Horas extras ilegais. Sua supressão	11 e 17	59
Horas extras legais. Sua supressão	11 e 17	59
Horas extras. Prestação de — sem anuência do empregado	3	61
Horas extras. Situações excepcionais e temporárias	18	59
Horas extras. Supressão	7	59
Hospitais e CLT	8	9º
Hospital e trabalho voluntário	8	9º

I

Idade mínima do aprendiz	2	80
Idade mínima para o trabalho: 16 anos	5	402
Idade mínima. Menor e aprendiz	2	3º
Idade, limite. Concurso público	3,1	5º
Identidade física do juiz	4	654
Ideologias e a saúde ocupacional	1	154
Idoso. Prioridade ao — no processo do trabalho	32,1	643
Idoso. Prioridade, no processo do trabalho ao —	19	763
Iluminação e a insalubridade	1	175
Iluminação e a NR-17	1	175
Iluminamento e a insalubridade	7	190
Imóvel rural até um módulo. Impenhorabilidade de —	17	880
Impenhorabilidade	17	457
Imposto de renda e a alimentação do trabalhador	60	442
Imposto de Renda e os rendimentos do trabalhador. Casos de isenção do —	6	457
Imposto de renda e verbas pagas na execução	38	457
Improbidade. Falta grave de —	8	482
Impulso processual	4	765
Imunidade de jurisdição. Diplomatas estrangeiros e —	16	643
In itinere. Horas em —	3	4º
Incapazes de depor	5	821
Incêndio. Proteção contra —	5	200
Incidente de falsidade	10	818
Inconstitucionalidade de ato normativo	6	894
Inconstitucionalidade de lei. Argüição — nos TRTs	6	894
Inconstitucionalidade de lei. Competência do Pleno do TST	6	894
Incontinência de conduta. Falta grave de —	9	482
Incorporação da sociedade	4,5	10
Indenização adicional	26	477
Indenização antecipada de tempo anterior à CF/88	31	477
Indenização do comissionista despedido	2	478
Indenização e “factum principis”	1	486
Indenização e despedida indireta	13	483
Indenização e FGTS	30	477
Indenização e seguro-desemprego	34	477
Indenização e suspensão das atividades da empresa	2	486
Indenização paga fora do prazo legal	2	477
Indenização por despedida inclui adicionais	3	478
Indenização por tempo de serviço. Adicional de insalubridade e de periculosidade	18	477
Indenização. Base de cálculo. Remuneração	13	477
Indenização. Despedida injusta e —	1	478
Índice de Preços ao Consumidor e o dissídio coletivo	4	864
Índio. Estatuto do —	18	1º
Indisciplina. Falta grave de —	14	482
Indústria da construção e a NR-18	1	174
Inépcia do pedido	7	841
Inflamáveis. Depósito, armazenagem e manuseio	3	200
Infração à lei trabalhista. Conceito de —	3	629
Inquérito civil pelo Ministério Público do Trabalho	9	762
Inquérito civil público e o MPT	26	762
Inquérito e falta grave	1	494
Inquérito para apuração de falta grave e as custas	3	855
Inquérito para apuração de falta grave. Prazo do —	2	855
Inquérito para apuração de falta grave. Rito do —	5	855
Inquérito. Se improcedente — readmitir empregado	1	495
Insalubridade e trabalho sob ar comprimido	9	190
Insalubridade e a iluminação	1	175
Insalubridade e a NR-15	3	190
Insalubridade e a OIT	5	189
Insalubridade e a perícia	1,3	195
Insalubridade e a substituição processual	2	195
Insalubridade e a umidade	13	190
Insalubridade e agentes químicos sem limites de tolerância	16	190
Insalubridade e as câmaras frigoríficas	12	190
Insalubridade e as radiações ionizantes	8	190
Insalubridade e as radiações não ionizantes	10	190
Insalubridade e as vibrações	11	190
Insalubridade e horas extras	7	60
Insalubridade e o aprendiz	1	405
Insalubridade e o calor	6	190
Insalubridade e o iluminamento	7	190
Insalubridade e o menor	1	402
Insalubridade e o ruído contínuo e intermitente	4	190
Insalubridade e o ruído de impacto	5	190
Insalubridade e o trabalho da mulher	4	193
Insalubridade e o trabalho do menor	2	189
Insalubridade e os adicionais	2	190
Insalubridade e os agentes biológicos	17	190
Insalubridade e os agentes químicos com limites de tolerância	14	190
Insalubridade e pacto coletivo	3	192
Insalubridade e periculosidade. Prova e local desativado	7,1	195
Insalubridade e periculosidade. Prova emprestada.	7	195
Insalubridade e poeiras minerais. Sílica e asbestos	15	190

	Nota	Art.
Insalubridade.	1	189
Insalubridade. Adicional da — e momento de sua exigência	1	196
Insalubridade. Adicional da — e sua natureza jurídica	2	192
Insalubridade. Adicional de — e relação continuativa	2	194
Insalubridade. Adicional de — e trabalho intermitente	7	192
Insalubridade. Anotação na carteira de trabalho	5	192
Insalubridade. Asbestos. OIT	19	190
Insalubridade. Cabine de projeção de cinema	2	235
Insalubridade. Conceito de —	3	189
Insalubridade. Eliminação ou neutralização da —. Limites de tolerância	1,2	191
Insalubridade. Normas Regulamentadoras	2	60
Insalubridade. Retroatividade do adicional de —	3	60
Insalubridade. Sindicato e honorários advocatícios	4	195
Insalubridade. Trabalho da mulher. Não vedação	1	387
Insolação	6	200
Insolvência civil e processo de execução	4	876
Inspeção judicial	16	827
Instalações elétricas	1	179
Instalações elétricas. Requisitos do profissional para trabalhar em —	1	180
Instalações elétricas. Requisitos do profissional para trabalhar em —. Conhecimento de primeiros socorros	1	181
Instância do dissídio coletivo e comissão de trabalhadores	2	856
Instauração da instância de dissídio coletivo	5	856
Instituições de beneficência e a CLT	2	2º
Instituições financeiras. Definição de — .	12	224
Instrução do processo	1	848
Instrução Normativa n. 03 do TST — vide página no índice geral		
Instrução Normativa n. 04 do TST — vide página no índice geral		
Instrução Normativa n. 20/2002 do TST	4	789-B
Instrumento público e a prova	6	830
Interdição da empresa	2,3,4	161
Interdição da empresa e a Justiça	10	161
Interdição da empresa e salários	8	161
Interdição da empresa. Desobediência à —, danos a terceiros. Crítica	6	161
Interdição da empresa. Recurso	10	161
Interdição da empresa. Requisito da — Laudo técnico	9	161
Interdição da empresa. Suspensão da —	7	161
Interdição do estabelecimento pela DRT	1	161
Interferência na administração sindical	1	525
Interpretação da lei	3	8º
Interpretação da transação	12,3	9º
Interpretação da transação	12,3	9
Interpretação das leis	9	1º
Interrupção de contrato de trabalho	1	471
Intervalo de repouso ou alimentação. Redução pelo Ministério do trabalho	6	71
Intervalo para refeição e turno ininterrupto	15,1	58
Invalidade do negócio jurídico	3,1,3	9º
Inversão do ônus da prova	5	818
IPMF e as aposentadorias e pensões	39	457
Irredutibilidade do salário. Princípio da —	1	462
Irredutibilidade salarial	4,3	867
Irrenunciabilidade de direitos	13	468
Irretroatividade da lei e contrato de trabalho	12	7º
Irretroatividade das leis	7	DL/CLT
Isenção de Imposto de Renda e os rendimentos do trabalhador	6	457
Isenção do pagamento das custas	1	790-A
Isonomia salarial	11	461
Isonomia salarial e a Constituição	11	461

J

	Nota	Art.
Jogador de futebol e o repouso semanal remunerado	19	67
Jornada de 6 horas. Intervalo de 15 minutos	5	71
Jornada de trabalho de 6 horas e empresas que não exploram a telefonia	2	227
Jornada de trabalho do agrônomo	7	58
Jornada de trabalho do arquiteto	7	58
Jornada de trabalho do atleta de futebol	6	58
Jornada de trabalho do médico	8	58
Jornada de trabalho do músico	9	58
Jornada de trabalho do portuário	13	58
Jornada de trabalho do químico	7	58
Jornada de trabalho do radialista	12	58
Jornada de trabalho do veterinário	7	58
Jornada de trabalho dos mineiros. Prorrogação da —	1	295
Jornada de trabalho dos petroleiros	10	58
Jornada de trabalho e descanso	1	66
Jornada de trabalho e o BIP	14	59
Jornada de trabalho e redução salarial	9	DL/CLT
Jornada de trabalho e trabalho externo	5	57
Jornada de trabalho e transporte fornecido pela empresa	16	58
Jornada de trabalho especial. Falta de embasamento fático	6	57
Jornada de trabalho, controle alternativo	14	58
Jornada de trabalho, limite legal	15	58
Jornada de trabalho, norma de ordem pública	15	58
Jornada de trabalho, vigia	11	62
Jornada de trabalho. Antecedentes legislativos da —	2	58
Jornada de trabalho. Conceito de —	7	57
Jornada de trabalho. Evolução histórica	3	57
Jornada de trabalho. Inaplicabilidade das normas da —	9	62
Jornada de trabalho. Normas gerais e especiais	4	57
Jornada de trabalho. Prorrogação da —	4	58
Jornada de trabalho. Sua redução e criação de emprego	17	58
Jornada do artista de radiodifusão	5	58
Jornada excessiva de trabalho	11	59
Jornada. Prorrogação da — em empresa de trabalho contínuo	3	71
Jornada de trabalho do engenheiro	7	58
Jornalista e direitos autorais	8	302
Jornalista e o repouso semanal remunerado	1	307
Jornalista profissional		p. 210
Jornalista profissional. Atividades privativas do —	3	302
Jornalista. Comunicação social e a constituição	8	302
Jornalista. Conceito legal	6	302
Jornalista. Duração do trabalho do —	1	303
Jornalista. Hora extra	1	306
Jornalista. Lei disciplinadora da profissão	1	302
Jornalista. Liberdade de informação e de pensamento	2	302
Jornalista. Prorrogação da jornada do —	1	304
Jornalista. Registro profissional do —	4	302

	Nota	Art.
Jornalista. Salário do —	5	302
Juiz de direito e jurisdição trabalhista	1	668
Juiz do Trabalho. Competência	1	659
Juiz do Trabalho. Quem não pode ser	2	654
Juiz do Trabalho. Regras de conduta do —	2	658
Juiz substituto	2	656
Juiz. Liberdade do — na direção do processo	2	765
Juiz. Omissão da lei e o —	2	8º
Juiz. Identidade física do —	4	654
Juízo prevento e arquivamento do processo	12	844
Julgamento antecipado da lide	2	851
Jurisdição voluntária. Que é —	5	643
Jurisdição. Conceito de —	4	643
Jurisprudência e a fonte de direito	15	1º
Jurisprudência e lacuna da lei	4	8º
Jurisprudência. Uniformização da —	18	896
Jurisprudência. Uniformização da — dos TRTs	27	893
Juros de mora na execução	44	889
Jus postulandi de empregados e patrões	4	839
Jus postulandi e o recurso	2	896
Jus postulandi e sustentação oral	2	896
Jus postulandi, recurso de revista e embargos	4	899
Jus Variandi e o empregador. Seus limites	3	468
Jus variandi	15	468
Justa causa. Conceito de —	1	482
Justiça administrativa e a CF	3	643
Justiça do Trabalho e a empresa pública	7	3º
Justiça do Trabalho e a participação nos lucros	12	2º
Justiça do Trabalho e contribuições sociais	12	764
Justiça do Trabalho e cumulação de pedidos	7	652
Justiça do Trabalho e doméstico	4	7º
Justiça do Trabalho e empresa incorporada à União	20	643
Justiça do Trabalho e litígios derivados de pactos coletivos	30	643
Justiça do Trabalho e o celetista	7	2º
Justiça do Trabalho e o portuário	33	643
Justiça do Trabalho e os avulsos	21	643
Justiça do Trabalho e os ex-celetistas	6.1	643
Justiça do Trabalho. Extinção dos vogais na —	1.1	643
Justiça do Trabalho. Hierarquia da —	2	644
Justiça do Trabalho. Órgãos da —	3	643
Justiça do Trabalho. Recesso da —	4	776
Justiça gratuita e honorários periciais	1	790-B
Justiça gratuita e sindicato	2	790
Justiça gratuita	2	790
Justiça paritária. Fim da —	2	643

L

	Nota	Art.
Lanço vil e a praça	26	889
Laudo técnico e interdição da empresa ou embargo da obra	9	161
Legislação supletiva e a CF	2	DL/CLT
Legitimatio ad causam	1	791
Lei de greve. Comentários à —	6	722
Lei do Pavilhão e o código Bustamante	3	248
Lei e negociação coletiva	3	619
Lei Portuária. Comentários à	1	292
Lei Orgânica da Magistratura e os TRTs	5	670
Lei. Argüição de inconstitucionalidade de — nos TRTs	6	894
Leiloeiro		p. 210
Leiloeiro rural		p. 210
Leiloeiro. Escolha do —	39	889
Leis sobre política salarial	4	867
Leis sobre salários	4	867
LER (Lesão por Esforços Repetitivos)	5	198
Liberdade de associação	1	544
Liberdade de contratar	1	444
Liberdade sindical e cláusula pétrea	7	511
Licença não-remunerada e as férias	9	131
Licença remunerada para estudos e a OIT	37	457
Licença-maternidade	1	392
Licença-maternidade e adoção	1	392-A
Licença-maternidade e as férias	2	131
Licença-maternidade	6	392
Licença-paternidade	7	473
Lide. Julgamento antecipado da —	2	851
Liquidação da sentença e o INSS	1	879
Liquidação da sentença por arbitramento	12	879
Liquidação da sentença. Impugnação e preclusão da —	1	879
Liquidação da sentença. Memória do cálculo para —	10	879
Liquidação de sentença	8	879
Liquidação extrajudicial. Empresa em —.	16	879
Liquidação por artigos	13	879
Litigância de má-fé	12	791
Litigância de má-fé. Nova hipótese de —	1	770
Litisconsórcio ativo	2	842
Litisconsórcio ativo. Que é —	3	842
Litisconsórcio e recurso	11	893
Litisconsórcio facultativo. Limitação de partes no —	9	791
Litisconsórcio necessário	4	842
Litisconsórcio passivo e ausência do reclamado	7	844
Litisconsórcio. Que é —	9	791
Litisconsortes. Relação entre os —	7	842
Litispendência	5	847
Livros comerciais e a prova	11	830
Livros contábeis da empresa. Inspeção do trabalho e os —	4	630
Lockout. Conceito de —	3	722
Lei acidentária	3	40
Liquidação da sentença por cálculo, arbitramento e artigos	1	879
Lei. Conceito de —	15	1º
Lei. Período de vacância da —	17	1º
Leis extravagantes. Sua consolidação	2	7º
Lei nova e contrato de trabalho	12	7º
Lei. Fins sociais da —	1	8º
Lacuna da lei e a jurisprudência	4	8º
Lei do Pavilhão. Trabalhador marítimas. Polêmicas	2.2	248
Limitação de idade e concursos públicos e o STF	3.1	5º
Lei inconstitucional e direito adquirido	12.1	7º
Litisconsórcio necessário e transação	12.4	9º
Lesão e anulabilidade do negócio jurídico	3.1.7.5	9º
Lesão	3.1.7.5	9º

M

	Nota	Art.
Mãe adotiva e a lei trabalhista	1	392-a
Mãe social	14	3º
Mandado de injunção	31	643
Mandado de injunção. Rito do —	11	763
Mandado de segurança coletivo e o sindicato	6	511
Mandado de segurança e a Justiça do Trabalho	22	763
Máquinas e equipamentos e a OIT	1	184
Máquinas e equipamentos e o MTE	2	186

	Nota	Art.
Máquinas e equipamentos importados.	1	184
Máquinas e equipamentos. Dispositivos de segurança	1	184
Máquinas e equipamentos. Requisitos para sua comercialização	1	184
Marinha mercante. Carreira	17	248
Marinha Mercante. Grupos de pessoal da —	5	248
Marinha Mercante. Nacionalização da — e a CF	1	371
Marítimo e o repouso semanal remunerado	9	248
Marítimo. Contrato de trabalho do —	6	248
Marítimo. Desembarque do tripulante. Sua homologação na capitânia dos portos	7	248
Marítimo. Repouso semanal remunerado do —	9	248
Marítimo. Trabalho extraordinário do —	1	249
Marítimo. Trabalho noturno	12	248
Marítimos e a bandeira do navio	13	7º
Marítimos. Férias dos —	12	129
Marítimos. Férias dos — e a OIT	4	150
Marítimos. Férias dos	1 a 4	150
Massagista		p. 210
Maternidade e contrato a prazo determinado	3	391
Mecanografia e repouso durante a jornada	1.2	72
Médico		p. 210
Médico veterinário		p. 211
Médico, jornada de trabalho	8	58
Médico, salário profissional	8	58
Médico. Cooperativa. Relação de emprego	8	9º
Médicos do trabalho	3	162
Médicos veterinários militares		p. 211
Medidas cautelares	25	763
Memoriais e razões finais	5	850
Menor analfabeto e local apropriado para realização de instrução primária	3	427
Menor assistido	17	429
Menor assistido. Iniciação ao trabalho. Não é empregado	17	429
Menor. Cessação da incapaciadade	1.1.2	8º
Menor e a insalubridade	1	402
Menor e aprendiz. Idade mínima	2	3º
Menor e menor aprendiz. Salário mínimo	3.4.5. 7. 8. 9	80
Menor e o ensino fundamental	3	427
Menor e o SENAI	3	429
Menor e o trabalho insalubre	2	189
Menor e Salário Educação	3	427
Menor e trabalho insalubre	4	60
Menor estudante. Período de férias	1	136
Menor, mulher e a força maior	8	61
Menor. Carteira de trabalho.	11	13
Menor. Casos de afastamento do emprego do —	3	424
Menor. Cessação da incapacidade	1.1.2	8º
Menor. Compensação de horário e o —	7	413
Menor. O — e horas extras	2	59
Menor. Prorrogação da jornada de trabalho do —	2	413
Menor. Recibo de salário e o —	3	464
Menor. Salário do —	6	80
Menor. Trabalho prejudicial ao — e o contrato	1	407
Menor. Transporte de peso	4	198
Menores de 18 anos e a Justiça do Trabalho	1	793
Menores de 21 anos e a Justiça do Trabalho	1	792
Mensalista. Cálculo do salário	2	64
Mérito. Agravo de instrumento e julgamento do —	11	897
Meteorologista		p. 211
Microempresa e saúde ocupacional	3	155
Microempresa. Estatuto da —	16	1º
Minas de subsolo. Trabalho noturno nas —	1	293
Mineiro. Alimentação	1.2	297
Mineiro. Remuneração da hora extra do —	3	297
Ministério Público do Trabalho e a arbitragem	3	764
Ministério Público do Trabalho e a arbitragem	29	643
Ministério Público do Trabalho e inquérito civil público	26	762
Ministério Público do Trabalho. Competência do —	9	762
Ministério Público do Trabalho. Organização do —	4	762
Ministério Público do Trabalho. Órgãos do —	10	762
Ministério Público do Trabalho. Prerrogativas do —	6	672
Ministério Público do Trabalho. Recurso pelo — no dissídio	6	864
Ministério Público do Trabalho. Recursos do —	1	899
Ministro do TST deve ser brasileiro	2	693
Modernização da CLT	4	DL/CLT
Moeda Estrangeira	14	457
Mora salarial contumaz	25	457
Mora salarial e extinção da empresa	1	10
Morte do empregador constituído em firma individual	10	483
Morte do empregador e extinção da empresa	1	485
Motorista autônomo e a empresa	5	3º
Motorista com veículo próprio	32	457
Motorista em Empresa Rural Rurícola	5.1	3º
Movimentação de materiais. Requisitos da pessoa para trabalhar em —	1	183
Movimentação, armazenagem e manuseio de materiais	1	182
Mudança de local de trabalho	11	468
Mulher casada e a Justiça do Trabalho	1	792
Mulher e trabalho insalubre	4	60
Mulher empregada. Períodos de descanso da —	1	385
Mulher empregada. Prorrogação da jornada da	1	375
Mulher grávida. Admissão de —	2	373-A
Mulher. Salário da —	2	5º
Mulher. Transporte de peso	4	198
Multa administrativa e recurso	2	638
Multa aplicada ao empregado. Infração a pacto coletivo	10	462
Multa e seu caráter compensatório	2	477
Multa. Recurso administrativo e depósito prévio da —	2.1	638
Multas administrativas. Valor das —	15	626
Multas adm. e segurança do trabalho portuário	10	254
Município e horário de funcionamento	2	67
Museólogo		p. 211
Músico		p. 211
Músico, hora extra	9	58
Músico, jornada de trabalho	9	58
Músicos estrangeiros	1	233
Músicos. Requisitos legais para exercício da profissão	2	233

	Nota	Art.
N		
Navio e o código Bustamante	16	248
Navios de pesca, alojamento em —, e a OIT	27	200
Necessidade de serviço e a transferência do empregado	8	469
Negociação habitual pelo empregado. Falta grave da —	10	482
Negociações coletivas. Inovações no processo de —	15	611
Normas constitucionais auto-aplicáveis	8	DL/CLT
Normas de segurança para o tráfego de embarcações	18	248
Notificação da parte	14	841
Notificação no processo do trabalho	1	776
Notificação por precatória	15	841
NR-15 e a insalubridade	3	190
Núcleos intersindicais	1	625-H
Nulidade absoluta	1	794
Nulidade absoluta ou relativa	1	794
Nulidade relativa e a preclusão	1	794
Nulidade. Conceito	3.1.2	9º
Negócio jurídico. Nulidade	3.1.3.1.3	9º
Nulidade do negócio jurídico	3.1.3.1.3	9º
Negócio jurídico. Invalidade	3.1.3	9º
Normas gerais de direito	3	8º
Negócio Jurídico e ato jurídico. Sua distinção	4	9º
Negócios jurídicos. Nulidades dos —	4	9º
Norma imperativa	10	9º
Navio. Lei do Pavilhão. Polêmicas	2.2	248
Negociação coletiva e a greve	2.3	856
Navio. Conceito	2.4	248
Navio. Natureza jurídica	2.5	248
Navio. Formas de utilização	2.6	248
Nulidade. Transação	12.7	9º
Nulidade da transação	12.7	9º
Negócio jurídico nulo. Eficácia	3.1.5	9º
Nulidade. Declaração	3.1.5	9º
Negócio Jurídico. Anulabilidade	3.1.6	9º
Negócio jurídico. Anulabilidade	3.1.6	9º
Negócio Jurídico. Causas de anulabilidade	3.1.7	9º
Negócio jurídico. Causas da anulabilidade	3.1.7	9º
Negócio jurídico. Defeitos e a CLT	3.1.7.7	9º
Nulidade. Conhecimento de ofício pelo juiz	4	795
Nulidade. Declaração da —	3.1.5	9º
Nulidade. Direito material do trabalho	7	9º
Nulidade. Processo do trabalho	7	9º
Nulidades dos negócios jurídicos	3.1, 4	9º
Nulidades processuais	1	794
Nulidades processuais. Iniciativa da declaração das —	3	9º
Nulidades. Conceito	3.1.2	9º
Nulidades. Momento de argüição das —	1	795
Nutricionista		p. 212
O		
Obrigação. Temporabilidade da —	1	699
Odontólogo		p. 212
Ofensa física sofrida pelo empregado	7	483
Ofensa física. Falta grave de —	16	482
Oficial de justiça e a execução	4	889
Oficial de justiça. Suspeição do —	5	889
OIT e a construção civil	2	200
OIT e a dispensa do empregado: motivo técnico, financeiro e justa causa	27	477
OIT e a proteção contra o desemprego e promoção do emprego OIT e a insalubridade	24	477
OIT e a segurança e saúde	7	168
OIT e a seguridade social	14	154
OIT e as férias dos marítimos	4	150
OIT e as férias	1	130
OIT e as férias	3	134
OIT e as máquinas e equipamentos	1	184
OIT e as substâncias cancerígenas	4	194
OIT e contaminação do ar	5	201
OIT e licença remunerada para estudos	37	457
OIT e o benzeno	10	192
OIT e o benzeno	5	194
OIT e o salário mínimo	4,13	76
OIT e o salário mínimo	4	81
OIT e o trabalho marítimo	16	248
OIT e o trabalho marítimo	2.7	248
OIT e o trabalho noturno da mulher	2	381
OIT e o transporte manual de carga	4	198
OIT e o uso seguro de produtos químicos	29	200
OIT e os pescadores	1	251
OIT e pagamento dos salários em cheque	7	463
OIT e repouso semanal remunerado	3	67
OIT e ruído	5	201
OIT e serviços de saúde ocupacional	2,9	162
OIT e vibração	5	201
OIT. Asbestos. Insalubridade	19	190
OIT. Contratação de adolescentes em minas no subsolo. Exame médico	3	293
Omissão da lei e direito comparado	10	8º
Omissão da lei e o juiz	2	8º
Ônus da prova	4	818
Ônus da prova	11	9º
Ônus da prova. Inversão do —	5	818
Opção retroativa do FGTS	39	442
Opção retroativa do FGTS e o empregador	39	442
Operador Portuário	1.2	292
Operador de transporte multimodal de cargas		p. 212
Operadores cinematográficos. Jornada - dos —	1	235
Operadores de rádio de aeronaves	3	231
Organização Internacional do Trabalho. Convenções da —	15	1º
Órgão gestor de mão-de-obra no Porto — OGMO	1.4	292
Órgãos fiscalizadores da profissão. Pessoa jurídica de direito privado	8	p. 198
Orientação Jurisprudencial do TST — Tribunal Pleno do TST — vide página no Índice Geral		
Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TST — vide página no Índice Geral		
Orientações Jurisprudenciais da SDC-1 — do TST — vide página no Índice Geral		
Orientações Jurisprudenciais da SDC-2 — do TST — vide página no Índice Geral página no Índice Geral		
Orientador educacional		p. 212
Óxido de etileno	26	200
Óxido de etileno	9	192
P		
Pacto coletivo e a fixação inferior ao salário mínimo	1	118
Pacto coletivo e a lei	3	617
Pacto coletivo e representante dos empregados na empresa	8	613
Pactos coletivos e a CLT	15	611
Pactos coletivos e a competência da Justiça do Trabalho	2.5	856
Países emergentes. Salários baixos nos —	5	DL/CLT
Paradigma deficiente físico	10	461
Parte que se recusa a depor. Pena de confissão e —	3	848
Partes. Limitação de- no litisconsórcio facultativo	9	791
Participação nos lucros e a Justiça do trabalho	12	2º

	Nota	Art.
Participação nos lucros e a Justiça do trabalho	2	63
Participação nos lucros em reclamação pilórica	12	2º
Participação nos lucros não é salário	3	63
Participação nos lucros. O empregado e a —	12	2º
Participação nos lucros. Regulamentação legal da —	2	63
Patente e modelo de utilidade	1	454
Patente. Contrato de trabalho e — em nome do empregador	1	454
Peão boiadeiro. Seguro de vida do —		p. 212
Peceiro, tarefeiro e comissionista. Salário mínimo do —	14.15	76
Pedido alternativo	8	841
Pedido cominatório na reclamação trabalhista	6	841
Pedido de demissão pelo empregado. Validade do —	1	500
Pedido. Alteração do —	5	841
Pedido. Julgamento da lide dentro dos limites do —	10	841
Pena convencional e transação	12.6	9º
Pena convencional e transação	12.6	9º
Pena de confissão à parte que se recusa a depor	3	848
Pena de confissão e matéria de fato	11	844
Pena de confissão e recusa em responder às perguntas	5	848
Pena de confissão. Quando se aplica a —	10	844
Pena de deserção do recurso	8	895
Penhora de bem com usufruto	32	889
Penhora de bem hipotecado	27	889
Penhora de bens de devedor do INSS	2	876
Penhora de créditos	9	880
Penhora de créditos futuros	21	883
Penhora de direito de ação do devedor	17	883
Penhora de direitos pleiteados em juízo	9	880
Penhora de faturamento da empresa	21	883
Penhora e salário	17	457
Penhora. Auto da — e requisitos de validade	15	883
Penhora. Bens nomeados à —	9	880
Penhora. Casos especiais de —	25	883
Penhora. Intimação do executado da —	19	883
Penhora. Local dos bens e a —	11	883
Penhora. Múltipla — dos mesmos bens	14	889
Penhora. Registro da — de imóveis	16	884
Penhora. Segunda —	13	883
Penhora. Subsistência da —	1	889
Pensões e o IPMF	39	457
Percentagens, comissões e término das transações	1	466
Perícia	2	827
Perícia complexa. Nomeação de mais de um perito na —	3	827
Perícia e a insalubridade	1.3	195
Perícia e carta precatória	8	827
Perícia grafológica	12	827
Perícia. Dispensa da —	7	827
Perícia. Quesitos complementares e a —	6	827
Periculosidade – radiação ionizante	21	190
Periculosidade e a energia elétrica	5	193
Periculosidade e radiações ionizantes	7	193
Periculosidade. Anotação na carteira de trabalho	5	192
Periculosidade. Base de cálculo do adicional de —	4	193
Periculosidade. Sindicato e honorários advocatícios	4	195
Perigo de mal considerável	4	483
Período aquisitivo de férias e o aviso prévio	7	130
Perito. Argüição do —	3	827
Perito. Honorários do —	3	827
Perito. Pena de reclusão ao — de procedimento doloso	18	821
Peritos e assistentes técnicos	10	827
Peritos. Devem os — ser profissionais qualificados	18	827
Pescador		p. 212
Pescador profissional	14	248
Pescadores e a OIT	1	251
Pescadores, exame médico. OIT	2	251
Peso. Transporte manual de —	3	198
Pessoa jurídica de dir. público e ação coletiva	2.5	856
Pessoa jurídica de direito privado	14	2º
Pessoa jurídica	1.1.3	8º
Pessoas jurídicas de direito privado e o direito do trabalho	14	2º
Pessoas jurídicas de direito público interno e o direito do trabalho	13	2º
Petição inicial	2	839
Petição inicial e as provas	4	841
Petição inicial inepta	7	841
Petição inicial. Indeferimento da — e recurso	12	841
Petição inicial. Requisitos da —	3	841
Petição inicial. Valor da causa na — fixa alçada	9	895
Petição mediante *fac-símile*	6	839
Petroleiros e o repouso semanal remunerado	21	67
Petroleiros, jornada de trabalho	10	58
Petroquímico		p. 212
Piso salarial e dissídio coletivo	7	864
Piso salarial e empregado doméstico	1	7º
Piso salarial e salário mínimo	1	76
PIS-PASEP	7	29
Planos Collor e Bresser. O FGTS e os —	1.2	477
Poder cautelar geral do Juiz	3	659
Poder de polícia e a prescrição	9	626
Poder disciplinar e o contrato de trabalho	7	471
Poder normativo da Justiça do Trabalho e o STF	2.4	856
Poder normativo e dissídios coletivos de natureza econômica	4	856
Poderes do empregador	8	2º
Poeiras, redução das —, em minerações carboníferas	22	200
Política salarial e legislação pertinente	4	867
Política salarial. Leis de —	8	856
Portadores de deficiência. Direitos do —	16	3º
Porteiros, telefonistas, contínuos e serventes de bancos	2	226
Porteiros, zelador, faxineiras e serventes de condomínios		p. 212
Porto e trabalhador avulso	11	3º
Portuário avulso. Adicional de modernização do —	1.11	292
Portuário e a Justiça do Trabalho	33	643
Portuário, jornada de trabalho	13	58
Portuário. Adicional de risco	4.1	154
Portuário. Auditor-fiscal e o portuário	3	626
Postulação em juízo sem advogado	2	791
Praça e lanço vil	26	889
Praça. Edital da —	20	889
Praça. Lanços na —	20	889
Prático de barra		p. 213
Práticos de barra. Associações de —		p. 213
Prazo de anotações da carteira de trabalho	5	29
Prazo de garantia da execução	6	880
Prazo dilatório. Redução do —	5	776
Prazo do agravo de petição	1.1	897
Prazo e feriados	4	776
Prazo e litisconsórcio	9.10	776

	Nota	Art.
Prazo e sentença publicada em audiência	2	835
Prazo processual. Lei 9.800, de 26.5.1999 e o —	4	776
Prazo. Definição de —	3	776
Precatórios e créditos alimentícios	25	883
Precatórios. Procedimento da expedição de —	24	883
Precedentes jurisprudenciais —		
Precedentes Normativos do TST — vide página no índice geral		
Preconceito de raça e cor e o emprego	66	442
Preconceito de raça ou cor. Negar emprego por —	23	442
Pregão das partes	3	817
Pregão das partes. Prazo de tolerância para —	5	817
Prêmio produção e salário	10	457
Prêmios e gratificações	15	457
Preposto como testemunha	3	830
Preposto e gerente	12.1	62
Preposto e os contabilistas. Responsabilidade dos —.	4.1	29
Preposto empregado	4	843
Preposto na reclamação de doméstico	10	843
Preposto. conceito	4	29
Prescrição argüível no recurso ordinário	10	895
Prescrição contra herdeiro	5	11
Prescrição da ação para reaver diferenças do mínimo	1	119
Prescrição da cobrança das contribuições ao FGTS	21	11
Prescrição da exceção	24	11
Prescrição de alteração contratual anulável	6	468
Prescrição de anotação da Carteira de Trabalho	15	11
Prescrição de direitos patrimoniais	1	11
Prescrição de vantagens concedidas durante o afastamento	10	471
Prescrição do ato anulável	11	11
Prescrição do direito a comissões	17	11
Prescrição do direito de ação	16	763
Prescrição e a Comissão de Conciliação Prévia	1	625-G
Prescrição e a nova lei	20	11
Prescrição e ajuizamento da reclamação	8	11
Prescrição e arquivamento da reclamatória	14	11
Prescrição e ato nulo	4	11
Prescrição e aviso prévio	12	11
Prescrição e Comissão de conciliação Prévia	6.1	11
Prescrição e contrato de aprendizagem	16	11
Prescrição e decretação ex-officio e o absolutamente incapaz	23	11
Prescrição e diferenças salariais	7	11
Prescrição e dissídio coletivo	13	11
Prescrição e duração do trabalho	9	59
Prescrição e exceção	24	11
Prescrição e irretroatividade das leis	20	11
Prescrição e legislação extravagante	10	11
Prescrição e o menor de 18 anos	3	11
Prescrição e poder de polícia	9	626
Prescrição intercorrente	10	11
Prescrição no trabalho rural	1	11
Prescrição trabalhista e o crime	25	11
Prescrição, início do prazo	9	11
Prescrição, interrupção. Anotação da carteira de trabalho	2	39
Prescrição. Argüição da —. Instâncias excepcionais	22	11
Prescrição. Causas suspensivas ou interruptivas da —	6	11
Prescrição. Conceito de —	2	11
Prescrição. Iniciativa da parte na decretação da —	2	11
Prescrição. Não fluência do prazo. Fato apurado no juízo criminal	25	11
Prescrição. Prazo da — da execução	13	877-A
Prescrição. Prazo de — da execução por carta	4	884
Prescrição. Reconhecimento ex-officio	23	11
Prescrição. Renúncia da —	2	11
Presidente do TRT. Competência do —	3	682
Pressões anormais, atividades subaquáticas	7	189
Prestação *in natura*	1	458
Prestações “in natura”. Utilidades que não são —	7	458
Prestações *in natura* e o salário	1	458
Presunção e anotação da carteira de trabalho	2	40
Presunção. Validade de recibos emitidos pela Administração Direta e Indireta do Estado	10	477
Prevenção de acidentes e o avulso	3	154
Previdência Social e as ações trabalhistas	12	848
Previdência Social e recurso ex officio	3	831
Previdência Social e sentença homologatória	4	832
Previdência Social	1,2	12
Previdência Social. Atualização da dívida ativa da —	1	879
Previdência Social. Cálculo dos créditos da —	2	876
Previdência Social. Liquidação da sentença e o —	1	879
Previdência Social. Parcelamento da dívida com —	2	889-A
Previdência Social. Recurso contra conciliação p/	3	831
Primeiros socorros. Material	5	168
Princípio da concentração processual	1	850
Princípio da igualdade entre as partes no processo	1	900
Princípio da irretroatividade	7	DL/CLT
Princípios gerais do direito	7	8º
Pro operario. Princípio —	12	1º
Procedimento sumaríssimo e a prova documental ou pericial	1	852-H
Procedimento sumaríssimo e as provas	1	852-D
Procedimento sumaríssimo e atos essenciais	1	852-F
Procedimento sumaríssimo e audiência única	1	852-C
Procedimento sumaríssimo e litisconsórcio	1	852-A
Procedimento sumaríssimo e pedido genérico	1	852-B
Procedimento sumaríssimo e reconvenção	1	852-A
Procedimento sumaríssimo e recurso de revista	1	896
Procedimento sumaríssimo e recurso ordinário	5	895
Procedimento sumaríssimo, incidentes e exceções	1	852-G
Procedimento sumaríssimo. Alçada do —	1	852-A
Procedimento sumaríssimo. Sentença no —	1	852-I
Processo administrativo. Nova Lei do —	15	626
Processo administrativo. Nova lei do —	9	161
Processo de dissídio coletivo. Roteiro do —	4	763
Processo do trabalho. Princípios informadores do —	4	763
Processo do trabalho. Prioridade ao idoso no —	32.1	643
Processo do trabalho. Privilégios dos entes públicos no —	26	643
Processo falimentar e crédito trabalhista	16	889

	Nota	Art.
Processo. Consulta pelas partes	1	782
Processo. Extinção do — sem julgamento do mérito	28	763
Processo. Julgamento antecipado do —	2	851
Processo. Reclamação no —	34	893
Processos de alçada das VT. Procedimento dos —	1	851
Procuração *ad judicia* sem firma reconhecida	13	791
Produção antecipada da prova	26.1	763
Produtividade e aumento salarial pela Justiça	9	856
Produtos perigosos. Transporte de —	1	197
Produtos perigosos. Transporte de —	6	194
Produtos químicos. Uso seguro e a OIT	29	200
Professor de estabelecimentos particulares	1	317
Professor e as férias escolares	2	322
Professor e fixação de salário condigno	1,2	323
Professor e o adicional de hora extra	3	322
Professor e o aviso prévio dado durante as férias escolares	5	322
Professor e o terço constitucional de férias	4	322
Professor na escola pública. Regramento próprio	2	317
Professor não concursado e estabelecimento público	4	317
Professor. Aula noturna do —	3	320
Professor. Dispensa durante o ano letivo	1	322
Professor. Férias anuais do —	2	320
Professor. Férias do —	11	129
Professor. Horas extraordinárias do —	1	321
Professor. Jornada de trabalho do —	1	318
Professor. Proteção legal insuficiente	1	317
Professor. Quadro de horário. Registro de empregados	1	324
Professor. Registro no Ministério da Educação	3,5	317
Professor. Remuneração do —	1	320
Professor. Repouso semanal remunerado do —	1,2	319
Professores e a CLT. Estabelecimento particular	2	317
Profissionais liberais e a CLT	2	2º
Profissional liberal e processo disciplinar	5	p. 198
Profissões autônomas	1	3º
Profissões regulamentadas. Excesso de —	2	p. 197
Profissões regulamentadas. Violação de normas das —. Penalidades	1 a 4	351
Programa de Alimentação ao Trabalhador e o dissídio coletivo	34	457
Programa de Alimentação do Trabalhador. Incentivo fiscal	60	442
Programa de controle médico de saúde ocupacional — PCMSO	1,2	168
Programa de Integração Social — PIS-PASEP	31	457
Programa de Prevenção de Riscos Ambientais	1	168
Promoção do empregado	5	468
Propagandista e vendedor de produtos farmacêuticos		p. 213
Proposta de trabalho	21	442
Prorrogação da jornada de trabalho	4	58
Prorrogação da jornada dos mineiros	1	295
Prorrogação da jornada em empresa de trabalho contínuo	3	71
Proteção contra o desemprego e a OIT	24	477
Protestos, notificações e interpelações	26.1	763
Prova de falsidade de documento	15	830
Prova de miserabilidade e carteira de trabalho	5	13
Prova de tempo de serviço e a carteira de trabalho	12	13
Prova e a fase instrutória do processo	2	818
Prova e documento assinado em branco	14	830
Prova e livros comerciais	11	830
Prova e local desativado. Insalubridade e periculosidade	7.1	195
Prova e o instrumento público	6	830
Prova e presunções legais absolutas	2	818
Prova emprestada. Insalubridade e periculosidade	7	195
Prova testemunhal	1	821
Prova testemunhal e os contratos	4	821
Prova testemunhal. Iniciativa do juiz na —	14	821
Prova testemunhal. Restrições à —	6	821
Prova. Cartão de ponto. Assinatura. Hora extra	3,4	74
Prova. Natureza jurídica da —	1	818
Prova. Ônus da —	4	818
Prova. Ônus da — do trabalho extraordinário	8	59
Provas e o procedimento sumaríssimo	1	852-D
Provas obtidas por meios ilícitos	11	818
Provas. Espécies de —	6	818
Provas. Pontos controvertidos e as —	9	843
Provas. Valoração das —	8	818
Psicólogo		p. 213
Publicitário e agenciador de propaganda		p. 213

Q

Quadro de carreira e o salário	5	461
Quadro de Carreira. Homologação na DRT	12	461
Quadro de horário	4,5	74
Quesitos complementares e a perícia	6	827
Químico		p. 213
Químico e a publicidade	1	332
Químico e responsável técnico. Autônomo	2	335
Químico em grau superior. Atribuições profissionais	1	325
Químico responsável. Identificação de suas atribuições	6	325
Químico, jornada de trabalho	7	58
Químico, salário profissional	7	58
Químico. Atividades privativas do —	2	334
Químicos e a obrigação das empresas de contratar o —	1	335
Químicos e a obrigação das indústrias química de contratar os —	5	325
Químicos e as empresas	4	325
Químicos, fixação de suas atribuições e competências	3	325
Químicos. Nível superior e nível médio e os conselhos regionais	1	325
Químicos. Obrigação de sua contratação. Relação exemplificativa das empresas	1	341
Químicos. Sindicatos dos —, atribuição de investigação	1	344
Quitação dada em juízo. Compensação. Ausência de limite	22	477
Quitação. Instrumento de-. Discriminação das verbas e dos valores. Validade	21	477
Quitação. Rescisão do contrato de trabalho e —	5	477

	Nota	Art.
R		
Radiação ionizante — atividade periculosa	21	190
Radiação ionizante	21	190
Radiações ionizantes e a insalubridade	8	190
Radiações Ionizantes e periculosidade	7	193
Radiações Ionizantes. Proteção às —	11	200
radiações não ionizantes e a insalubridade	10	209
Radiações não-ionizantes	10	200
Radialista		p. 213
Radialista, jornada de trabalho	12	58
Radioproteção	24	200
RAIS	4	42
RAIS	2	359
Razões finais	2	850
Readmissão do empregado se improcedente o inquérito	1	495
Reciclagem profissional e contr. de trabalho	1	476-A
Recipientes sob pressão	1	187
Reclamação e regimento interno do TST	37	893
Reclamação no processo	34	893
Reclamação plúrima e prova testemunhal	15	821
Reclamação plúrima. Participação nos lucros em —	12	2º
Reclamação trabalhista com pedido cominatório	6	841
Reclamação. Apresentação da — pelo sindicato	5	839
Reclamações de alçada. Recurso nas —	13	841
Reclamações plúrimas. Representação das partes nas —	3	843
Reconvenção e procedimento sumaríssimo	1	852-A
Reconvenção ou intervenção de terceiro e o distribuidor	8	783
Recorrente. Justo impedimento do —	31	893
Recurso adesivo e o processo trabalhista	5	893
Recurso administrativo. Depósito prévio e —	2.1	638
Recurso de revista e a execução	20	877-A
Recurso de revista e a execução provisória	6	896
Recurso de revista e procedimento sumaríssimo	1	896
Recurso de revista e questão de transcendência	1	896-A
Recurso de revista. Competência do Ministro Relator do —	5	896
Recurso de revista. Conceito de —	1	893
Recurso de revista. Hipóteses de cabimento do —	3 e 4	896
Recurso e dissídios de alçada	35	893
Recurso e duplo grau de jurisdição	26	893
Recurso e litisconsórcio	11	893
Recurso e mandato tácito	21	893
Recurso e multa administrativa	2	638
Recurso e o *jus postulandi*	2	896
Recurso *ex officio*	20	893
Recurso *ex officio* e a Previdência Social	3	831
Recurso extraordinário	29	893
Recurso extraordinário e agravo de instrumento	9	897
Recurso ordinário e maneira de interpor	2	895
Recurso ordinário e o *jus postulandi*	4	899
Recurso ordinário e prescrição	10	895
Recurso ordinário e procedimento sumaríssimo	5	895
Recurso ordinário no processo do trabalho	1	895
Recurso ordinário. Objetivos do —	4	895
Recurso para o STF e o STJ. Procedimento do —	14	893
Recurso por terceiro	6	893
Recurso. Custas do preparo de — e entes públicos	12	893
Recurso. Desistência do —	7	893
Recurso. Efeito suspensivo do — com sentença normativa	2.1	867
Recurso. Interposição prematura do —	4	893
Recurso. Julgamento do — pelo relator	6	894
Recurso. Pena de deserção do —	8	895
Recurso. Pressupostos de admissibilidade do —	4	893
Recurso. Sentido do vocábulo —	2	893
Recurso. Substituição do — por outro	19	893
Recurso. Suspensividade do — no dissídio coletivo	8	867
Recursos e transmissão de dados	1	770
Recursos. Contagem dos prazos de —	9	893
Recursos. Cumulatividade de — na Justiça do Trabalho	17	893
Recursos. Efeitos dos —	23	893
Recursos. Poderes do Relator e os —	35	893
Recursos. Prazo dos — e transmissão de dados	1	770
Recusa de anotação da carteira de trabalho. Multa e —	2	36
Recusa de anotação de carteira de trabalho	2	36
Recusa do empregado em assinar carta de advertência ou de suspensão	2	474
Redução de jornada e pacto coletivo de trabalho	1	58
Redução do repouso para alimentação	4	71
Redução salarial e crise econômica	9	DL/CLT
Redução salarial e jornada de trabalho	9	DL/CLT
Refeitório nas empresas	15	200
Reformatio in pejus	25	893
Regime estatutário. Conceito de —	7	7º
Regime parcial de trabalho. Opção pelo —	1	58-A
Regime parcial e férias	2	130-A
Regime parcial e horas extras	1.1	59
Registro das entidades sindicais	2	518
Registro de empregados. Falta de —	1	41
Registro de empregados. Fichas de —	1	47
Registro do profissional em conselhos regionais	6	p. 198
Registro mecânico de entrada e saída	8	74
Registro profissional do jornalista	4	302
Registros anômalos das embarcações	2.1	248
Regulamento da Inspeção do Trabalho	3	626
Regulamento de empresa e a fonte de direito	15	1º
Regulamento Geral dos Transportes Ferroviários	2	236
Regulamento Interno da Empresa	20	442
Reintegração de empregado. Recusa do empregador à —	1	729
Reintegração do empregado e devolução de valor recebido	5	879
Reintegração por indenização	1	496
Relação de emprego. Aposentadoria extingue —	2	453
Relação de emprego. Cooperativa de Trabalho e —	24.1	442
Relação de trabalho. Conceito de —	10	1º
Relação jurídica continuativa. A sentença e a —	7	831
Relações públicas		p. 213
Relator. Julgamento do recurso pelo —	6	894
Relator. Recursos e poderes do —	35	893

	Nota	Art.
Remição. Que é —	43	889
Remuneração da hora extra	7	59
Remuneração e Salário. Distinção.	13	477
Remuneração e salário. Sua distinção	1	457
Renúncia de direitos	4	444
Renúncia e transação	12	9º
Renunciabilidade de direitos	13	468
Repouso e a digitação	3	72
Repouso ou alimentação. Intervalo mínimo	3	71
Repouso para alimentação. Redução do —	4	71
Repouso remunerado e empresa de trabalho contínuo	11	67
Repouso remunerado e o doméstico	10	67
Repouso semanal do diarista	13	67
Repouso semanal do horista	13	67
Repouso semanal do tarefeiro	13	67
Repouso semanal e a regulamentação pelos municípios	1	69
Repouso semanal e faltas ao serviço	15,17	67
Repouso semanal e modalidade salarial	13	67
Repouso semanal e o comissionista	14	67
Repouso semanal e o trabalho a domicílio	13	67
Repouso semanal e os domingos	4	64
Repouso semanal remunerado	1	67
Repouso semanal remunerado de vendedores, viajantes ou pracistas e outros	20	67
Repouso semanal remunerado e o acidente do trabalho	17	67
Repouso semanal remunerado e o aeronauta	18	67
Repouso semanal remunerado e o atleta profissional de futebol	19	67
Repouso semanal remunerado e o avulso	8	67
Repouso semanal remunerado e o comércio varejista	2	67
Repouso semanal remunerado e o direito anterior a 1949	7	67
Repouso semanal remunerado e o jornalista	1	307
Repouso semanal remunerado e o servidor público	9	67
Repouso semanal remunerado e o trabalhador rural	6	67
Repouso semanal remunerado e os petroleiros	21	67
Repouso semanal remunerado. Aplicabilidade a todos trabalhadores	6	67
Repouso semanal remunerado. Faltas ao serviço. Atestado médico	5	70
Repouso semanal remunerado. Trabalho aos domingos. Empresas autorizadas	12	67
Representação classista. Extinção da —	1.1	643
Representação em juízo de entes públicos	6	791
Representação sindical. Requisitos para —	1	547
Representações diplomáticas estrangeiras e a CLT	3	2º
Representante dos empregados da empresa. Eleição do —	29	643
Representante dos empregados. Estabilidade provisória do —	12	3º
Representantes comerciais autônomos		p. 213
Requalificação profissional	13	429
Rescisão contratual. Resilição. Distrato. Revogação. Resolução	7	477
Rescisão de sentença	1	836
Rescisão do contrato de trabalho e as férias	10	130
Rescisão do contrato. Pagamento das verbas da —	4	487
Rescisão e compensação	12	477
Rescisão sem justa causa e contrato a prazo	4	445
Rescisão. Discriminação das parcelas pagas na —	14	477
Rescisão. Instrumento da-. Formalidade "ad substanciam".	14	477
Responsabilidade civil e acidente do trabalho	2	154
Responsabilidade do adquirente do estabelecimento. Débitos anteriores à transferência	7	10
Responsabilidade do Conselho Fiscal, por culpa	17	2º
Responsabilidade do empregador e assédio sexual	6	483
Responsabilidade do sócio admitido. Dívidas anteriores	15.2	2º
Responsabilidade do sócio que se retira	15.1	2º
Responsabilidade do sócio retirante	3	10
Responsabilidade do sócio retirante	3	10
Responsabilidade do sócio	15.1,15.2	2º
Responsabilidade dos administradores e gerentes	16	2º
Responsabilidade dos administradores, por culpa	16	2º
Responsabilidade profissional. Registro em conselho regional	6	p. 198
Responsabilidade solidária dos sócios pelos créditos do INSS	2	876
Responsabilidade. Conselho fiscal de sociedade limitada	17	2º
Retenção da carteira de trabalho	3	16
Retenção é matéria de defesa	2	767
Revel. Intimação do — na sentença terminativa	2	852
Revelia	8	842
Revelia e Confissão. E as verbas incontroversas não pagas	3	467
Revelia e notificação da parte	1	852
Revista íntima da empregada	2	373-A
Rigor excessivo e o contrato de trabalho	3	483
Riscos ambientais	1	168
Riscos ambientais	23	200
Ruído contínuo ou intermitente e a insalubridade	4	190
Ruído de impacto e a insalubridade	5	190
Ruído e a OIT	5	201

S

	Nota	Art.
Sábados e os bancários	8	224
Safrista e trabalho sazonal urbano	3	452
Salário "in natura". Supressão do — .	9	468
Salário. Cálculo do —, mensalista	2	64
Salário-hora. Cálculo do —	2 e 3	64
Salário, cálculo do —, empregado diarista	1	65
Salário complessivo	2	444
Salário complessivo. Definição de —	13	59
Salário e abono	17	457
Salário e conta bancária	27	457
Salário e correção monetária e juros	24	457
Salário e moeda corrente	1	463
Salário e Mora salarial contumaz	25	457
Salário e moradia do zelador	6	458
Salário e o pagamento em moeda estrangeira	14	457
Salário e o pagamento em ouro	14	457
Salário e penhora	17	457
Salário e prestações *in natura*	4	458
Salário e recibo	2	464
Salário e remuneração. Distinção	1	457
Salário e trabalho extraordinário habitual	16	59
Salário de serviços inadiáveis	5	61

	Nota	Art.
Salário-família	3	76
Salário-família e empregado doméstico	2.1	457
Salário-família e empregado sem registro	2.1	457
Salário da mulher	2	5º
Salário maternidade	1	393
Salário maternidade	4	391
Salário maternidade. Adiantamento pelo empregador	3	393
Salário maternidade. Pagamento pela previdência	9	471
Salário mensal	1	459
Salário mínimo e multas	1,2	120
Salário mínimo e política partidária	1	76
Salário mínimo. Componentes do —	1	76
Salário mínimo. Desvinculação do —	1	76
Salário mínimo e parcelas “in natura”	3,5	81
Salário mínimo e a OIT	4,13	76
Salário mínimo e o trabalhador rural	5	76
Salário mínimo profissional. Que é —	6	76
Salário mínimo. Aspectos históricos	7	76
Salário mínimo e a gorjeta	8	76
Salário mínimo é irredutível	9	76
Salário mínimo e a jornada de trabalho	10	76
Salário mínimo e remuneração horária	10	76
Salário mínimo e o trabalho noturno	11	76
Salário mínimo e nulidade	12	76
Salário mínimo e transação sobre o —	12	76
Salário mínimo. Norma de ordem pública	12	76
Salário mínimo. Evolução legislativa brasileira	1	77
Salário mínimo do menor não-aprendiz	6	80
Salário mínimo. Unificação nacional do —	1	81
Salário mínimo. Competência da sua fixação	2	81
Salário mínimo e a OIT	4	81
Salário mínimo. Componentes do —	1,5	81
Salário. Irredutibilidade do —	4,3	867
Salário mínimo. Vestuário e higiene	6	81
Salário mínimo e o trabalho a domicílio	1,2	83
Salário. Quando é — o vale-transporte	4	82
Salário mínimo único no país	1	85
Salário mínimo. Fixação inferior ao —, Nulidade absoluta	1 a 4	117
Salário mínimo do peceiro, tarefeiro e comissionista	14,15	76
Salário mínimo. Menor e menor aprendiz	3,4,5,7,8,9	80
Salário e moeda estrangeira	2-4	463
Salário profissional, engenheiro químico	11	58
Salário e Tratado de Versalhes	4	5º
Salário igual e trabalho igual	1,4	5º
Salário mínimo e a correção monetária	18	457
Salário mínimo e o adicional de insalubridade	8	192
Salário mínimo. Critério legal para fixação do —	1	116
Salário mínimo. Direito Comparado	13	76
Salário mínimo. Fiscalização do —	1	126
Salário mínimo. Fixação inferior ao —, pacto coletivo	1	118
Salário mínimo. Fixação inferior ao —. Falta grave do empregador	3	117
Salário mínimo. Remuneração variável	15	76
Salário utilidade	11	457
Salário variável	40	457
Salário. Atualização do valor nominal do —	29	457
Salário. Caracteres fundamentais do —	8	457
Salário. Definição na doutrina	13	457
Salário. Definição. Ausência de definição legal.	12	457
Salário. Depósito do — em conta bancária	2	464
Salário. Desconto no — devido a dano	6	462
Salário. Desconto no —, prestações de imóvel financiado pelo sistema do FGTS	11	462
Salário. Desconto no —, Seguro de vida e de medicina em grupo	12	462
Salário. Desconto no —, Dívidas civis ou comerciais do empregado	7	462
Salário. Descontos de mensalidades sindicais	9	462
Salário. Descontos legais no —	4	462
Salário. Descontos no —	2	462
Salário. Elementos característicos do —	8	457
Salário. Empregado substituto e substituído	2	450
Salário. Empregados admitidos após a data-base	7	461
Salário. Espécies de — e as férias	3	142
Salário. Falta de estipulação de —	1	460
Salário. Faltas ao serviço sem prejuízo do —	1	473
Salário. Intangibilidade do —	17	457
Salário. Irredutibilidade do salário e cargo de comissão	5	450
Salário. Isonomia e Quadro de carreira	5	461
Salário. Isonomia e trabalho artístico e intelectual. Doutrina	6	461
Salário. Não pagamento no prazo. Multas	10	458
Salário. Pagamento do —, por empresa com diversos estabelecimentos	2	464
Salário. Pagamento em cheque e a OIT	7	463
Salário. Pagamento em cheque	5	463
Salário. Pagamento pessoal ao empregado e o procurador	1	464
Salário. Princípio da Isonomia. Constituição	3	461
Salário. Recibo de — e o menor	3	464
Salário. Redução do — e a crise econômica	9	DL/CLT
Salário. Redução do —, Alteração do contrato.	7	468
Salário. Verbas que não tem caráter salarial. FGTS	7	458
Salário-família e a Constituição	23	457
Salário-maternidade e o STF	2	393
Salários baixos nos países emergentes	5	DL/CLT
Salários e interdição da empresa ou embargo da obra	8	161
Salários nas empresas estatais. Controle dos — ,	35	457
Salários. Equiparação de —	4	461
Salários. Igualdade de — e grupo econômico	4	461
Salários. Leis sobre revisões de —	4	867
Salários. Pagamento dos — no local de trabalho	1	465
Salários. Redução de — e a Constituição	1	503
Sanção penal à testemunha, perito e tradutor	18	821
Sanitários. Estabelecimentos comerciais, bancários, securitários e escritórios	13	200
Saúde do trabalhador. Responsabilidade social do empregador	1	189
Saúde ocupacional e as empresas	1	157
Saúde ocupacional e as ideologias	1	154
Saúde ocupacional e penalidades	1	201
Saúde ocupacional	1	168
Saúde ocupacional. Primeiros socorros. Material	5	168
Secretário		p. 214
Secretário Executivo		p. 214
Segurança a bordo dos navios	3	249

	Nota	Art.
Segurança e medicina do trabalho e a classificação dos estabelecimentos	13	154
Segurança e medicina do trabalho e a SSST/MTE. Suas atribuições	1,2	155
Segurança e medicina do trabalho e o código penal	5	161
Segurança e medicina do trabalho e o direito francês	11	154
Segurança e Medicina do trabalho e o empregador	8	154
Segurança e medicina do trabalho e o servidor público	15	154
Segurança e medicina do trabalho e o trabalho a domicílio	9	154
Segurança e medicina do trabalho e pacto coletivo	7	154
Segurança e medicina do trabalho no comércio e a OIT	10	154
Segurança e medicina do trabalho, ideologias	1	154
Segurança e medicina do trabalho. Delegação legislativa ao MTE: fixação de outras normas	1	200
Segurança e medicina do trabalho. Fiscalização pelo sindicato de trabalhador	3	159
Segurança e medicina do trabalho. Fiscalização	2	201
Segurança e medicina do trabalho. Infração às normas de —. Código Penal	4	201
Segurança e medicina do trabalho. Infração às normas de —. Multas	3	201
Segurança e medicina do trabalho. Interdição da empresa ou embargo da obra	2,3,4	161
Segurança e medicina do trabalho. Legislação anterior a Lei 6.514/77	5	154
Segurança e medicina do trabalho. Medidas especiais de proteção. Lista exemplificativa de.	1	200
Segurança e medicina do trabalho. Trabalho rural	20	190
Segurança e medicina do trabalho. Visão histórica e o Estado moderno	1	154
Segurança e saúde e a OIT	7	168
Segurança nacional e o serviço militar obrigatório	2	472
Segurança e medicina do trabalho. Antecedentes da —	1,2	154
Segurança e medicina do trabalho. Fiscalização. Convênios.	1,2	159
Segurança e medicina do trabalho e o zoneamento industrial	12	154
Segurança e medicina do trabalho e o trabalho portuário	4,16,17	154
Seguro de acidentes do trabalho e a lei	2	154
Seguro de acidentes do trabalho e seguradoras privadas	2	154
Seguro do acidente do trabalho	2	164
Seguro-desemprego	34	477
Seguro-desemprego e indenização	34	477
Seguro de acidentes do trabalho. Privatização do —	2	4º
Seguro social	1,2	12
SENAC E SESC. Teto máximo da contribuição ao —.	16	429
SENAC. Contribuição ao-,	5	429
SENAI e matrícula obrigatória de menores	2	429
Senai e o Menor	3	429
SENAI e SESI. Teto máximo da contribuição ao-	16	429
SENAI, SENAC, SENAR, SENAT. Ausência de estabelecimento de aprendizagem na localidade	1	433
SENAI. Contribuição ao —,	4	429
SENAI. Contribuição ao-, Isenção do empregador	11	429
SENAI. Isenção da contribuição ao —	15	429
Sentença alternativa. Execução de —	7	879
Sentença de liquidação e o INSS	1	884
Sentença declaratória	4	831
Sentença e as custas	8	832
Sentença e os embargos do devedor	3	889
Sentença e relação jurídica continuativa	7	831
Sentença *extra petita*	5	841
Sentença *extra petita*	7	831
Sentença homologatória de acordo e a Previdência Social	4	832
Sentença homologatória de acordo extraautos	2	764
Sentença ilíquida e pedido certo	3	832
Sentença no procedimento sumaríssimo	1	852-I
Sentença normativa e categoria diferenciada	15	867
Sentença normativa. Ação rescisória de —	8	836
Sentença normativa. Cumprimento da —	1	872
Sentença normativa. Extensão da —	1	868
Sentença normativa. Fundamentação da —	4	864
Sentença normativa. Procedimento da extensão da —	1	868
Sentença normativa. *Quorum* da extensão da —	1	871
Sentença normativa. Revisão da —	1	875
Sentença terminativa e intimação do revel	2	852
Sentença *ultra petita*	5	841
Sentença *ultra petita* ou *citra petita*	5	832
Sentença. Conceito de —	1	831
Sentença. Embargos declaratórios modificativos da —	1	897-A
Sentença. Impugnação total ou parcial da —	8	893
Sentença. Liquidação da — e o INSS	1	879
Sentença. Partes da —	1	832
Sentença. Requisitos da —	1	831
Sentenças terminativas e definitivas	2	832
Serviço de emprego e a OIT	3	592
Serviço defeso por lei e a despedida indireta	2	483
Sentença normativa. Efeito suspensivo do recurso com —	2.1	867
Sentença normativa e a fonte de direito	15	1º
Seqüestro	26.1	763
Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho	1	162
Serviço ferroviário	3	236
Serviço militar	5	473
Serviço militar obrigatório e o contrato de trabalho	1	472
Serviço militar obrigatório e o FGTS. Depósitos	8	472
Serviço militar obrigatório e segurança nacional	2	472
Serviço militar. Retorno do —. Necessidade de comunicação	5	472
Serviço Nacional de Aprendizagem Rural — SENAR	5	424
Serviço voluntário	59	442
Serviços de capatazia nos Portos	1	292
Serviços de saúde ocupacional na França	4	162
Serviços inadiáveis. Prorrogação do trabalho. Comunicação à DRT	7	61
Serviços inadiáveis e trabalho extraordinário	4	61
Serviços inadiáveis. Conceito de —	4	61
Serviços inadiáveis. Remuneração de —	5	61
Serviço voluntário e a lei	8	3º
Serviço voluntário	13	3º

	Nota	Art.
Serviços de saúde ocupacional e a OIT	2.9	162
Servidor público celetista	69	442
Servidor público celetista	68	442
Servidor Público e o FGTS	41	442
Servidor público temporário	69	442
Servidor público. Adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade	4.1	193
Servidor público. Adicional de insalubridade e de periculosidade	6	192
Servidor público. Concurso público.	69	442
Servidor Público. Dispensa do estável	15	442
Servidor público e o repouso semanal remunerado	9	67
Servidor público e a Constituição	7	2º
Servidor público. Conceito de —	7	7º
Sexo. Discriminação no trabalho por —	2	373-A
Sexo. Discriminação no trabalho por —	22	13
Sílica e a insalubridade	15	190
Simulação	3.1.4	9º
Simulação e contrato de trabalho	4	9º
Síndico do condomínio	4	2º
Sindicato rural e o Ministério do Trabalho	6	7º
Sindicato do funcionalismo e o dissídio coletivo	4	857
Sindicato do funcionário público	9	511
Sindicato e justiça gratuita	2	790
Sindicato e mandado de segurança coletivo	6	511
Sindicato e os proventos da sucumbência	5	839
Sindicato eclético	5	570
Sindicato eclético. Dissociação do —	5	570
Sindicato único	2	511
Sindicato. Administração do —	3	522
Sindicato. Assembléia no — e escrutínio secreto	1	524
Sindicato. Casos de inelegibilidade nas eleições do —	7	530
Sindicato. Condições para funcionamento do —	1	521
Sindicato. Data das eleições no —	1	532
Sindicato. Deveres do —	1	514
Sindicato. Dissolução do —	2	556
Sindicato. Empregados de —	1	526
Sindicato. Estatuto	8	518
Sindicato. Estatuto e o novo Código Civil	1.1.3.	8º
Sindicato. Estabilidade provisória e — não registrado	12	543
Sindicato. Operações financeiras pelo —	2	551
Sindicato. Orçamento do —	2	550
Sindicato. Patrimônio do —	1	548
Sindicato. Peso de representação do — nas federações	12	511
Sindicato. Prerrogativas dos —	2	512
Sindicato. *Quorum* nas eleições do —	1	531
Sindicato. Receita do — e sua aplicação	1	549
Sindicato. Registro do — pelo MTb	1	515
Sindicato. Registro no MTE	1.1.3.	8º
Sindicato. Registros contábeis do —	1	551
Sindicato. Responsabilidade solidária do — pelas custas	2	790
Sindicatos. Prerrogativas dos —	3	512
Sindicato. Exclusão de associado	1.1.3	8º
Sindicato, constituição. Anulação e decadência	1.1.3	8º
Sindicato. Representação ou substituição processual pelo —	2	512
Sobreaviso e telefone celular	1	4º
Sociedade de economia mista e a Justiça do Trabalho	17	643
Sociedades corretoras e sociedades distribuidoras de títulos e valores mobiliários. Horário de funcionamento.	3	225
Sociedades por ações	10	2º
Sociedade a associação. Distinção	14	2º
Sociedade de fato e responsabilidade dos sócios	15	2º
Sociedade em comum	15	2º
Sociedade limitada. Conselho fiscal. Responsabilidade do —	17	2º
Sociedade de economia mista. Atividade econômica	13.2	2º
Sociedade simples e sociedade por quotas	15.1	2º
Sócio retirante	3	10
Sócio. Responsabilidade	15.1, 15.2	2º
Sociólogo		p. 214
Solidariedade passiva na execução	15	877-A
Soliedariedade. Falência da empresa de trabalho temporário	8.1	3º
Som e a saúde ocupacional	9	200
Subempreitada	2	455
Substâncias cancerígenas e a OIT	4	194
Substituição processual e a insalubridade	2	195
Substituição processual pelo Sindicato e o STF	12	513
Substituto do aposentado por invalidez	3	475
Substituto processual e Lei n. 8.073/90	10	791
Substituição. Não é — mas sucessão	1.1	450
Sucessão a título universal	3	879
Sucessão de contrato indeterminado por contrato determinado. Hipótese	4	452
Sucessão de empregador	1	10
Sucessão de pessoa jurídica pública	1	10
Sucessão de empregadores e o dolo	2	10
Sucessão de contrato por prazo determinado. Conseqüência	1	452
Sucessão de empresas. Dispensa do empregado antes da —, Responsabilidade dos créditos anteriores	8	448
Sucessão no emprego não é substituição	1.1	450
Sucessão trabalhista e a falência e a concordata	4	448
Sucessão trabalhista e mudança de concessionário público	2	448
Sucessão trabalhista e transferência de empresa estatal para o setor privado	3	448
Sucumbência. Proventos da — e o sindicato	5	839
Súmulas do Conselho da Justiça Federal — vide página no Índice Geral		
Súmulas do STF — vide página no Índice Geral		
Súmulas do STF — vide página no Índice Geral		
Suspeição. Casos de —	1	801
Suspeições e a VT	2	653
Suspensão de contrato de trabalho	1	471
Suspensão de transferência do empregado	2	841
Suspensão disciplinar do empregado e doença adquirida no período	4	474
Suspensão disciplinar do empregado e o FGTS	3	474
Suspensão do contrato de trabalho e os depósitos do FGTS	2	471
Suspensão do contrato e o dirigente sindical	4	471
Suspensão do contrato. Auxílio-Doença acidentário	8	471
Suspensão do empregado	1	474
Suspensão do processo do trabalho	10	764
Suspensão do processo. Hipóteses de —	11	848
Suspensividade do recurso no dissídio coletivo	8	867
Suspensão da prescrição e as comissões de conciliação prévia	6.1	11

T

	Nota	Art.
Taxa referencial	16	879
Técnico de administração		p. 214
Técnico de arquivo		p. 214
Técnico de futebol		p. 214
Técnico em prótese dentária		p. 214
Técnico em radiologia		p. 214
Técnico industrial		p. 214
Técnico químico. Atribuições	1	325
Técnicos de segurança do trabalho	5,7,8	162
Técnicos estrangeiros	9	p. 198
Técnicos estrangeiros e o contrato de trabalho	3	451
Tecnólogo em processamento de dados		p. 214
Telefone celular e o sobreaviso	1	4º
Telefonista e trabalho penoso o da	6	193
Telefonista. Atividade penosa de —	7	227
Telefonista. Atividade penosa. aposentadoria	22	190
Telefonistas de empresas	4	227
Tempo de serviço do ferroviário	4	247
Tempo de serviço e transporte fornecido pela empresa	16	58
Tempo de serviço efetivo. Cargo em Comissão	3	450
Tempo de serviço. Conceito de —	1	4º
Tempo parcial. Regime de — e férias	1	130-A
Terceirização da economia	13	9º
Terceirização de atividades bancárias	10	224
Terceiro na execução	18	877-A
Terceiro no processo do trabalho	23	643
Terço constitucional das férias. Concessão fora de prazo	3	137
Termo de compromisso e fiscalização do trabalho	1	627-A
Termo de conciliação de execução	1	625-E
Termo de conciliação e a execução	12	9º
Termo processual. Que é —	3	770
Testemunha e desconto no salário	6	473
Testemunha e o preposto	3	830
Testemunha. Casos de suspeição da —	5	821
Testemunha. Pena de reclusão à — que oculte a verdade	18	821
Testemunhas e reclamação plúrima	15	821
Testemunhas. Inquirição e reinquirição de —	7	821
Testemunhas. Intimação das —	1	825
Testemunhas. Número de —	10	821
Testemunho do empregado. Remuneração da respectiva falta	1	824
Título exec. extrajudicial. Ajuste de conduta é —	2	877-A
Título executivo extrajudicial. Novo —	12	9º
Títulos executivos extrajudiciais	2	877-A
Títulos executivos judiciais	2	877-A
Trabalhador avulso e cais do porto	11	3º
Trabalhador avulso e férias anuais	4	129
Trabalhador avulso e prevenção de acidentes	3	154
Trabalhador avulso no porto	1.11	292
Trabalhador brasileiro naturalizado e a constituição	1	353
Trabalhador deficiente. Direitos do —	16	3º
Trabalhador de bloco		p. 214
Trabalhador estrangeiro e a CLT	3	3º
Trabalhador estrangeiro e a CLT	6	1º
Trabalhador estrangeiro e a Constituição Federal	1,2	352
Trabalhador estrangeiro e a proporcionalidade	1	354
Trabalhador marítimo e a CLT	2	248
Trabalhador marítimo. Aplicação das penalidades pelo comandante da embarcação	10	248
Trabalhador marítimo. Lei do Pavilhão. Polêmicas	2.2	248
Trabalhador marítimo. Veja, também, marítimo		
Trabalhador menor e a freqüência às aulas	1	427
Trabalhador menor e mais de um emprego	1	414
Trabalhador no subsolo. Obrigação de sua transferência para a superfície. Doença	1	300
Trabalhador portuário. Proteção ao —	4	628
Trabalhador rural e a CLT	6	7º
Trabalhador rural e férias anuais	3	129
Trabalhador rural e o salário mínimo	5	76
Trabalhador rural. Conceito de —	15	13
Trabalhador rural. Descanso	2	71
Trabalhador voluntário	13	3º
Trabalhador. Brasileiro nato e naturalizado	2	353
Trabalhador. Valores não recebidos em vida pelo —	36	477
Trabalhadora avulsa e salário-maternidade	3.3	393
Trabalho a céu aberto	4	200
Trabalho a domicílio	1	6º
Trabalho a domicílio e a segurança, higiene e medicina do trabalho	3	6º
Trabalho a domicílio e as férias	2	6º
Trabalho a domicílio e as ferramentas	3,4	6º
Trabalho a domicílio e as horas extraordinárias	5	6º
Trabalho a domicílio e concorrente	2	6º
Trabalho a domicílio e o salário mínimo	1,2	83
Trabalho a domicílio e o salário mínimo	4	6º
Trabalho a domicílio e pluralidade de contrato	2	6º
Trabalho a domicílio e segurança e medicina do trabalho	9	154
Trabalho a domicílio	1.1.4	8º
Trabalho a domicílio. Conceito de —	1	83
Trabalho aos domingos	3.1	70
Trabalho aos domingos e feriados. Empresa de telefonia	3	227
Trabalho aos domingos. Prévia autorização autoridade competente	1	68
Trabalho avulso. Conceito de —	11	3º
Trabalho contínuo. Intervalo para repouso ou alimentação	3	71
Trabalho contrário aos bons costumes	2	483
Trabalho da mulher e a CF	1	372
Trabalho da mulher e a amamentação	2	389
Trabalho da mulher e a constituição	6	372
Trabalho da mulher e curso de formação e aperfeiçoamento profissional	1	390-E
Trabalho da mulher e salário maternidade	1	391
Trabalho da mulher na história recente e a OIT	5	372
Trabalho da mulher nas atividades insalubres. Não vedação	1	387
Trabalho da mulher noturno e a OIT	2	381
Trabalho da mulher, do menor e a força maior	8	61
Trabalho da mulher. Aplicação das mesmas normas protetoras do homem	2	372
Trabalho da mulher. Garantia de emprego da grávida	1	391
Trabalho da mulher. Local de amamentação	2	396
Trabalho da mulher. Normas de ordem pública	1	377

	Nota	Art.
Trabalho da mulher. Período de descanso durante a gravidez	2	391
Trabalho da mulher. Período de descanso para amamentação.	1	396
Trabalho da mulher. Proibição da discriminação	3	372
Trabalho de menor de 16 anos	1	402
Trabalho do menor e autorização do Juiz da Infância	1	406
Trabalho do menor e o Estatuto da Criança	6	402
Trabalho e direito internacional privado	8	1º
Trabalho em minas no subsolo e tempo de serviço	1	294
Trabalho em regime parcial	1	58-A
Trabalho eventual e a CLT	8	7º
Trabalho externo e duração do trabalho	5	57
Trabalho externo. Hora extra	12	59
Trabalho extra no intervalo para repouso e alimentação	3	71
Trabalho extra por força maior e o salário	6	61
Trabalho extraordinário do marítimo	1	249
Trabalho extraordinário e a Constituição Federal	6	59
Trabalho extraordinário e falta disciplinar	10	61
Trabalho extraordinário. Casos especiais de —	3	61
Trabalho extraordinário. Ônus da prova do —	8	59
Trabalho gratuito	1	3º
Trabalho igual e salário igual	1.4	5º
Trabalho insalubre e horas extras	7	60
Trabalho insalubre, o menor e a mulher	4	60
Trabalho intelectual	4	3º
Trabalho intermitente e duração do trabalho	8	62
Trabalho manual. Conceito de —	4	3º
Trabalho marítimo e a OIT	16	248
Trabalho Marítimo e a OIT	2.7	248
Trabalho marítimo e o Regulamento para Tráfego Marítimo	8	248
Trabalho marítimo e o tribunal marítimo	11	248
Trabalho marítimo e tempo de serviço, mesmo descontínuo	13	248
Trabalho marítimo e turnos ininterruptos de revezamento	2	249
Trabalho marítimo em navios de bandeira brasileira e a CLT	4	248
Trabalho no exterior	22 e 24	442
Trabalho no subsolo. Proibição	1	301
Trabalho no subsolo. Proteção ao —	2	293
Trabalho nos feriados civis e religiosos	16	67
Trabalho noturno da mulher	1	381
Trabalho noturno do marítimo	12	248
Trabalho noturno do menor	4	404
Trabalho noturno e a Constituição Federal	1	73
Trabalho noturno e o salário mínimo	11	76
Trabalho noturno. Prorrogação do —	5	73
Trabalho penoso	6	193
Trabalho por peça. Que é —	5	78
Trabalho por peça. Redução do —	8	483
Trabalho por tarefa. Que é —	5	78
Trabalho por tempo parcial. Férias no —, horas extras no —	7	442
Trabalho portuário e a segurança e medicina do trabalho	4,16,17	154
Trabalho portuário e horas extras	1	250
Trabalho Portuário e suas espécies	1.5	292
Trabalho Portuário. Adicional de indenização. Guia de recolhimento	4.9	292
Trabalho portuário. Adicional de risco	4.1	154
Trabalho Portuário. Administração aduaneira nos portos organizados	1.8	292
Trabalho Portuário. Administração do porto organizado	1.7	292
Trabalho Portuário. Água para consumo humano nas embarcações	6	292
Trabalho Portuário. Conselho de autoridade portuária	1.6	292
Trabalho Portuário. Gestão da mão-de-obra avulsa no porto	1.3	292
Trabalho Portuário. Infrações e penalidades na área portuária	1.9	292
Trabalho Portuário. Lei disciplinadora do —	1.1	292
Trabalho Portuário. Manipulação de cargas nos portos e a OIT	5	292
Trabalho Portuário. Movimentação de cargas	2	182
Trabalho Portuário. Multas administrativas no — Trabalho Portuário. Normas e condições de proteção ao —. Multas	10	292
Trabalho Portuário. Operador portuário	1.2	292
Trabalho Portuário. Operador portuário e o trabalho temporário	1.10	292
Trabalho Portuário. Órgão Gestor da Mão-de-Obra no Porto —OGMO	1.4	292
Trabalho Portuário. Requisição de mão de obra	7	292
Trabalho portuário. Segurança e saúde	28	200
Trabalho Portuário. Segurança e Saúde	8	292
Trabalho Portuário. Trabalhador avulso no porto	1.3	292
Trabalho Portuário. Trabalho Portuário. Órgão de gestão da Mão de Obra – OGMO.	2.3	292
Trabalho Portuário. Trabalho temporário na atividade fim e na atividade meio	1.10	292
Trabalho rural. Prescrição no —	1	11
Trabalho rural. Prevenção de acidentes e o —	6	154
Trabalho rural. Segurança e medicina do trabalho.	20	190
Trabalho sazonal	11	p. 199
Trabalho sazonal urbano	3	452
Trabalho sob ar comprimido e a insalubridade	9	190
Trabalho subordinado. Características do —	3	DL/CLT
Trabalho subordinado. Conceito de —	1	1º
Trabalho subordinado. Conceito de —	1	3º
Trabalho técnico. Conceito de —	4	3º
Trabalho temporário e a Justiça do trabalho	9	7º
Trabalho temporário e férias	6	129
Trabalho temporário. Falência da empresa de —. Solidariedade	8.1	3º
Trabalho voluntário	59	442
Trabalho. Direito do — não é direito público	3	1º
Trabalho. Discriminação no — pelo sexo	2	373-A
Trabalho. Discriminação por sexo no —	22	13
Trabalho. Frio ou calor no ambiente de —	1	177
Trabalho. Idade mínima para o —	5	402
Tradutor público e intérprete comercial		p. 214
Tradutor. Pena de reclusão ao — que oculte a verdade	18	821
Tráfego aquaviário	6	248
Transação . Nulidade	12.7	9º
Transação e a coisa julgada	12.8	9º
Transação e coisa julgada	12.8	9º
Transação e conciliação	1	852-E
Transação e delito	12.5	9º
Transação e delito	12.5	9º
Transação e litisconsórcio necessário	12.4	9º

	Nota	Art.
Transação e o litisconsórcio necessário	12.4	9º
Transação e o novo código civil	12.2	9º
Transação e o novo código civil	12.2	9º
Transação e o TST	12.1	9º
Transação e o TST	12.1	9º
Transação e pena convencional	12.6	9º
Transação e pena convencional	12.6	9º
Transação e renúncia	12	9º
Transação *post rem judicatam*	9	764
Transação sobre o salário mínimo	12	76
Transação. Interpretação	12.3	9º
Transação. Interpretação	12.3	9º
Transação. Nulidade	12.7	9º
Transcendência e o recurso de revista	1	896-A
Transferência a pedido do empregado	2	469
Transferência de ambiente insalubre/perigoso	12	468
Transferência de empregado. Suspensão por medida liminar	2	659
Transferência de local de trabalho e a lei de inquilinato. Inexigibilidade de multa do empregado-locatário	9	469
Transferência de local de trabalho e extinção do estabelecimento. Lícita	8	469
Transferência de local de trabalho e real necessidade de serviço	8	469
Transferência de local de trabalho	11	468
Transferência de local de trabalho. Concessão de liminar em medida cautelar	10	469
Transferência de local de trabalho. E as despesas de transporte	5	469
Transferência definitiva ou provisória do empregado	1	469
Transferência e necessidade do serviço	4	469
Transferência. Despesas com —	1	470
Transformação da sociedade	4,5	10
Transformação de uma empresa e os direitos do trabalhador	4	10
Transmissão de petições por fax ou similar e o prazo processual	4	776
Transportador rodoviário autônomo		p. 215
Transporte aquaviário e terrestre. Sua reestruturação.	11	254/292
Transporte de valores	11	224
Transporte Ferroviário. Agência Nacional de Transportes Terrestres	5	236
Transporte fornecido pela empresa e jornada de trabalho	16	58
Transporte gratuito de empregados	8	458
Transporte manual de carga e OIT	4	198
Transporte rodoviário de cargas perigosas	21	200
Transporte. Despesas de -. Transferência de local de trabalho	5	469
Tratado de Versalhes e salário	4	5º
Treinador profissional. Carteira de trabalho.	11	13
Tribunais Regionais do Trabalho. Composição dos —	5	670
Tribunal marítimo. Competência do —	11	248
Tribunal Regional do Trabalho dividido em turmas	1	679
Tribunal Superior do Trabalho. Composição do —	1,3	693
Tripulante e o intervalo de descanso intrajornada	2	250
Tripulante estrangeiro. Engajamento em porto brasileiro	4	353
Turno de 6 horas e criação de emprego. Crítica	17	58
Turno ininterrupto e intervalo para refeição	15.1	58
Turno ininterrupto. Inexistência de horas extras	5	59
Tutela do trabalho. Casuísmo da —	1	p. 197
Tutela. Antecipação da —	20	763

U

UFIR — Unidade Fiscal de Referência	1	48
Umidade e a insalubridade	13	190
União. Intervenção da — nas causas	19	841
Unidade Real de Valor — URV	4	867
Uniformização da jurisprudência	16	896
Uniformização da jurisprudência nos TRTs	16	896
Utilidades que não têm caráter salarial	7	458

V

Vacância da Lei. Período de —	17	1º
Vale Transporte. Obrigatoriedade.	36	457
Vale-transporte. Quando é salário o —	4	82
Valor da causa e petição inicial	13	841
Valores não recebidos em vida pelo trabalhador	36	477
Vara do Trabalho e território da comarca	3	650
Vara do Trabalho. Jurisdição e lei federal	4	650
Vendedor ambulante		p. 215
Vendedor ambulante e a carteira de trabalho	18	13
Vendedor ambulante. Conceito de —	18	13
Vendedor, viajantes ou pracistas, repouso semanal remunerado	20	67
Vendedores pracistas e duração do trabalho	5	57
Verbas rescisórias. Prazo para pagamento. Multa	1	477
Vendedores viajantes e pracistas		p. 206
Vestiário nas empresas	14	200
Veterinário, jornada de trabalho	7	58
Veterinário, salário profissional	7	58
Viajantes e duração do trabalho	5	57
Viajantes e pracistas. Pagamento das comissões aos —	2	466
Vibração e a OIT	5	201
Vibrações e a insalubridade	11	190
Vigia bancário, jornada de trabalho	11	62
Vigia portuário		p. 215
Vigia, jornada de trabalho	11	62
Vigilância e transporte de valores	11	224
Vigilante		p. 215
Vigilante noturno residencial	4	7º
Violação de segredo da empresa. Falta grave de —	13	482
Vogais da Justiça do Trabalho. Extinção dos —	1.1	643
Voto. Condições para o exercício do — nos sindicato	1	529

Z

Zelador de condomínio e jornada de trabalho	15	59
Zonas climáticas brasileiras e serviços frigoríficos e segurança e medicina do trabalho	2	253

Editoração Eletrônica: **LINOTEC**
Capa: **ELIANA DO CARMO COSTA**
Impressão: **PAULUS**

CLT COMENTADA

Eduardo Gabriel Saad

Revista e ampliada
por
José Eduardo Duarte Saad
Ana Maria Saad Castello Branco

Tornou-se um truísmo dizer-se que o direito do trabalho é um dos ramos mais dinâmicos do direito.

O fenômeno é facilmente explicável.

Na última centúria, as ciências e a tecnologia desenvolveram-se de modo considerável, dando nascimento a inúmeras atividades econômicas que, por sua vez, geraram relações intersubjetivas que transcendiam o disciplinamento do direito tradicional.

Novas categorias jurídicas surgiram em todos os campos do direito.

A nova situação repercutiu com maior intensidade no direito do trabalho. É que em todos os novos campos de atividades humanas abertos pelo progresso da ciência e da tecnologia solicitou-se o concurso do trabalho remunerado. A par disso, antigos contratos laborais tiveram de adaptar-se aos novos tempos.

Nesse inusitado contexto socioeconômico, a vetusta Consolidação das Leis do Trabalho vem, impavidamente, resistindo aos apelos de mudança partidos de todos os segmentos da sociedade.

É certo que, nos últimos anos, algumas alterações lhe foram feitas, mas, todas elas superficiais.

Seu cerne permanece alheio às exigências: a) do Estado de Direito instaurado com a Carta Maior de 1988; e b) do novo perfil da economia brasileira.

Até agora, resguardou-se o casuísmo original da CLT — velho de mais de meio século — que se manifesta abundantemente na regulação dos aspectos mais inexpressivos da relação de trabalho, aspectos que, em muitos países, são objeto de negociação coletiva ou, até, de entendimento direto do trabalhador com a empresa.

Impassível, surdo às críticas dos próprios líderes sindicais, nosso legislador conserva inconcebível contradição no plano constitucional. No art. 5º é consagrado o princípio da liberdade de associação e, no art. 8º, preserva-se o modelo de organização sindical concebido no regime "estadonovista" (1930-1945), calcado no monopólio da representação de patrões e empregados outorgado às respectivas entidades sindicais.

O poder normativo da Justiça do Trabalho também permanece intocado. Equipara-se ele à edição de normas gerais e abstratas que, usualmente, no regime democrático, é encargo do Poder Legislativo.

Nos dias que correm, o mundo empresarial patrício ganhou maiores dimensões e sua fenomenologia de caráter trabalhista, sob muitos aspectos, só pode ser cuidada, eficazmente, por meio de negociações coletivas e nunca por intermédio de leis ou sentenças normativas da Justiça do Trabalho, impossibilitadas que estão de apreender as reais possibilidades, de cada empresa, de atender reivindicações dos empregados.

Instalado o novo Governo Federal em janeiro/03, cujo chefe, saído das fileiras sindicais, vem de há muito declarando que o Brasil necessita de uma legislação trabalhista de dimensões bem reduzidas em que apenas os direitos fundamentais dos trabalhadores serão tutelados, deixando-se o resto para ser negociado pelos atores sociais.

Não emitiu opinião sobre o regime sindical nem sobre o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Cabe-nos nutrir a esperança de, em breve, ver reformulado o direito do trabalho em nosso País.

Nesta 37ª edição, realizou-se uma análise das principais normas do novo Código Civil, que refletem mais diretamente sobre o Direito do Trabalho. Além disso, houve a integral revisão de todas as portarias e medidas provisórias citadas no texto. Não se descurou de se colocar, em lugar próprio das notas aos artigos, todas as novas Súmulas do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça, de todos os Enunciados e de todas as Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, fazendo-lhes, quando necessário, os devidos comentários, além de ter havido um aumento considerável do índice analítico e remissivo, o que facilitará o manuseio deste livro. Por fim, colacionou-se as mais candentes decisões atuais dos Tribunais do Trabalho, do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça.

Fevereiro de 2004