

Homero Batista Mateus da Silva

De acordo com a
REFORMA TRABALHISTA
(Lei 13.467/2017)

CLT

COMENTADA

- ✓ Comentário ao texto integral da CLT
- ✓ Direito individual, direito coletivo e o processo na Justiça do Trabalho num só volume
- ✓ Linguagem acessível e estrutura em tópicos
- ✓ Material utilizado em RH, departamentos jurídicos e assessorias
- ✓ Adequado para concursos públicos e para graduação



THOMSON REUTERS

**REVISTA DOS
TRIBUNAIS**

CLT Comentada - Ed. 2019

Primeiras páginas

CLT COMENTADA

Autor

Homero Batista Mateus da Silva

© desta edição [2019]

Thomson Reuters Brasil

Juliana Mayumi Ono
Diretora responsável

Rua do Bosque, 820 – Barra Funda
Tel.: 11 3613-8400 - Fax: 11 3613-8450
CEP 01136-000 - São Paulo

Todos os direitos reservados. Proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, especialmente por sistemas gráficos, microfilmicos, fotográficos, reprográficos, fonográficos, videográficos. Vedada a memorização e/ou a recuperação total ou parcial, bem como a inclusão de qualquer parte desta obra em qualquer sistema de processamento de dados. Essas proibições aplicam-se também às características gráficas da obra e à sua editoração. A violação dos direitos autorais é punível como crime (art. 184 e parágrafos, do Código Penal), com pena de prisão e multa, conjuntamente com busca e apreensão e indenizações diversas (arts. 101 a 110 da Lei 9.610, de 19.02.1998, Lei dos Direitos Autorais).

Visite nosso site: www.rt.com.br

Central de Relacionamento RT (atendimento, em dias úteis, das 8 às 17 horas)

Tel. 0800.702.2433

e-mail de atendimento ao consumidor: sac@rt.com.br
Atualizado até [11.10.2018]



ISBN 978-85-5321-214-9

© desta edição [2019]

CLT Comentada - Ed. 2019

Expediente

Expediente

Diretora de Conteúdo e Operações Editoriais: **Juliana Mayumi Ono**

Editorial: Andréia Regina Schneider Nunes, Diego Garcia Mendonça, Karolina de Albuquerque Araújo, Marcella Pâmela da Costa Silva e Thiago César Gonçalves de Souza

Assistente Editorial: Francisca Lucélia Carvalho de Sena

Produção Editorial

Coordenação

Iviê A. M. Loureiro Gomes

Líder Técnica de Qualidade Editorial: Maria Angélica Leite

Analista de Projetos: Larissa Gonçalves de Moura

Analistas de Operações Editoriais: Damares Regina Felício, Danielle Castro de Moraes, Felipe Augusto da Costa Souza, Gabriele Lais Sant'Anna dos Santos, Maria Eduarda Silva Rocha, Mayara Macioni Pinto, Patrícia Melhado Navarra, Rafaella Araujo Akiyama e Thaís Rodrigues Sampaio

Analistas de Qualidade Editorial: Carina Xavier e Daniela Medeiros Gonçalves Melo

Estagiários: Angélica Andrade, Miriam da Costa Leite, Nicolas Eugênio Almeida Bueno e Sthefany Moreira Barros

Capa: Linotec

Controle de Qualidade da Diagramação: Carla Lemos

Equipe de Conteúdo Digital

Coordenação

Marcello Antonio Mastroso Pedro

Analistas: Ana Paula Cavalcanti, Jonatan Souza, Luciano Guimarães e Rafael Ribeiro

Administrativo e Produção Gráfica

Coordenação

Mauricio Alves Monte

Analista de Produção Gráfica: Aline Ferrarezi Regis

CLT Comentada - Ed. 2019

Ficha Catalográfica

Ficha Catalográfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Silva, Homero Batista Mateus da

CLT comentada [livro eletrônico] / Homero Batista Mateus da Silva. -- 2. ed. -- São Paulo : Thomson Reuters Brasil, 2018.

6 Mb ; e-PUB

2. ed. em e-book baseada na 2. ed. impressa rev., atual. e ampl.

ISBN 978-85-5321-214-9

Vários autores.

Bibliografia

ISBN 978-85-5321-231-6

1. Trabalho - Leis e legislação - Brasil. Título.

18-19919 CDU-34:331(81)(094)

CLT Comentada - Ed. 2019

Introdução

Aspirações e ansiedades numa galáxia muito distante

Não sei se alguém pode se orgulhar dos tempos de desassossego e incertezas vividos pela sociedade brasileira. Pouco importa a visão de mundo que tenhamos nessa quadra histórica, porque o vendaval não seleciona quem irá soçobrar: o barco balança para todo mundo.

O fato é que nós nem ao menos conseguimos saber ao certo qual legislação trabalhista temos – ou, tanto pior, qual legislação queremos.

Escrever este livro me deu a sensação de um salto em queda livre, na ousadia de fazer prognósticos para o futuro com base nas lições do passado e os enfeixar sob a forma de comentários ao texto básico do direito do trabalho brasileiro, representado pela célebre Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, uma sigla quase mística, quase pecaminosa, expressão já inserida no imaginário popular, com alguma dimensão de segurança, de dignidade, mas ao mesmo tempo com sua identidade perdida, desfigurada.

Às vezes tenho a impressão de que se a vida da CLT virasse um filme americano, ela seria representada como um daqueles personagens que perdem a memória, leva vida errante pelas pradarias e, ao final, a plateia fica em dúvida se ele era o vilão convicto, o vilão redimido, o herói destemido ou, quem sabe, o herói sem nenhum caráter.

Mas, afinal, que significa exatamente a CLT aos 75 anos de idade?

Nada além de poeira da estrela que talvez tenha sido na Segunda Guerra Mundial, quando foi concebida, ou da dama de ferro que circulava com desenvoltura na crise do petróleo, na redemocratização ou nas sucessivas crises institucionais com as quais o Brasil se acostumou, entre planos econômicos, derrocadas cívicas e moratórias éticas.

Para justificar o farrapo normativo em que ela se transformou, basta observar que seu texto ainda prevê a estabilidade do empregado, mas isso quase nunca foi levado a efeito, dadas as profundas alterações empreendidas pelo regime do fundo de garantia, quando a CLT tinha 33 anos. Ou seja, a estabilidade hoje representa apenas o gasto de energia para quem precisa comentar os artigos ou estudar arqueologia.

Por isso se deve ter cautela antes de repetir o mantra de que a CLT seja um texto velho, superado historicamente ou oriundo do tempo das cavernas. Essas frases representam desconhecimento do assunto, supondo-se que a pessoa esteja de boa-fé. Ao revés, a CLT, conquanto nascida na década de 1940, teve atualizações dinâmicas, movimentação sísmica intensa e jamais teve tendência ao esquecimento: passou por aproximadamente mil alterações em seus novecentos e poucos artigos, ao longo das sete décadas, e hoje é muito difícil encontrar um dispositivo que mantenha sua redação original. Longe de ser um fóssil, a CLT é uma força da natureza.

A essas alterações devem ser somadas aquelas que, conquanto não tenham sido feitas diretamente sobre sua redação, infl uenciaram seu destino. Refiro-me a normas variadas, como o já citado fundo de garantia – que jamais foi incorporado ao texto da CLT, mas que orbita em normas esparsas –, a completa reformulação da Justiça do Trabalho por leis ordinárias e norma constitucional, a proliferação das leis de profissões regulamentadas – que mal nos permitem saber

o que está em vigor – e, ainda, a ampla gama de normas de saúde e segurança do trabalho alicerçadas em portarias ministeriais e documento conexos.

Por isso, seria mais correto dizer que a legislação trabalhista brasileira está inserida num grande *corpus normativo*, em que a CLT representa apenas um assoalho sobre o qual foram edificadas várias construções.

Ou, se preferirem, podemos imaginar uma galáxia das normas trabalhistas, mas, nesse caso, a velha senhora talvez já não possa nem ao menos desempenhar o papel do Sol, como outrora deve ter sido. Ela estaria hoje mais para um Mercúrio ou para Marte, o que, convenhamos, é um pouco melhor do que ser comparada a Plutão, que vive em crise de identidade para saber se continua a ser o nono planeta do sistema.

Afora as mudanças extraplanetárias, a CLT está habituada às intervenções cirúrgicas. Nunca passou mais do que alguns meses sem ser mexida, por cirurgias de urgência e eletivas – acho que mais essas do que aquelas.

Em sua concepção original, havia descansos semanais, mas não remunerados. O trabalhador devia descansar para o revigoramento das energias, preferencialmente aos domingos, mas o empregador podia descontar o salário do dia, situação alterada em 1949 – seis anos de CLT – com a construção do sistema dos descansos semanais remunerados, de que trata a Lei 605/1949, ainda em vigor e irradiadora de muitos efeitos.

Na década de 1960, para além do abalo sistêmico provocado pela rotatividade do regime do fundo de garantia, também devem ser lembradas as mudanças no sistema recursal trabalhista, o aprimoramento de alguns institutos da execução, a profissionalização do oficial de justiça, que passou a ser avaliador, e algumas normas de profissões regulamentadas, como aquela dos engenheiros e do representante comercial autônomo.

A década de 1970 conheceu novidades expressivas no sistema de vale-refeição, a disciplina de profissões expressivas como petroquímicos, rurais, domésticos, artistas e atletas, a completa reestruturação do capítulo de saúde, higiene e segurança do trabalho e os primeiros impactos de leis de política salarial em tempos inflacionários. Mas, à época, nada parece ter sido mais impactante do que a abertura das portas da terceirização, através da lei do trabalho temporário e a regulamentação das chamadas agências de colocação de mão de obra. Pode-se discutir, no plano acadêmico, se o trabalho temporário se harmoniza com o regime que viria a ser chamado de terceirização, mas não se pode negar que naquele momento histórico, nos idos de 1974, começava a se desenhar o cenário da substituição de empregados efetivos por trabalhadores a título precário, nem sempre associados a hipóteses da excepcionalidade de que tratava a lei.

Para além da inflação constitucional de 1988, a década de 1980 também trouxe novidades importantes à galáxia trabalhista, como a criação do vale-transporte – outra norma muito citada mas ausente do corpo da CLT –, a disciplina para o trabalho dos brasileiros expatriados – à época, um orgulho saber que engenheiros brasileiros foram construir pontes e estradas no Iraque, mas hoje uma nota quase sempre desalentadora de conterrâneos que foram “tentar a sorte” em países muitas vezes ainda menos desenvolvidos do que o nosso – e, também, muitas alterações no processo do trabalho e no funcionamento dos tribunais, como a especialização de turmas e o enfrentamento dos grandes temas coletivos, como a greve.

Residem na década de 1990 muitos assuntos ainda hoje em pauta, como o dilema do intervalo para refeição não concedido ao empregado e o complexo de normas aprovadas para fazer frente às dissonâncias macroeconômicas que ficaram conhecidas como crise russa e crise mexicana, a saber, a inserção no ordenamento brasileiro de institutos pouco conhecidos até então, como o banco de horas, o trabalho a tempo parcial e a suspensão temporária para requalificação do trabalhador – a que os americanos chamam de *lay off*.

Esse cenário de grandes mudanças situadas em 1998 desafia quem disser que o Brasil não conheceu a flexibilização das normas trabalhistas. Conheceu-as em profundidade, testou-as quase

todas e não necessariamente obteve êxito. (Em verdade, esse parece ser o tema mais complexo e delicado da agenda de estudos das relações de trabalho: saber que já queimamos as caravelas e nos restaram poucos víveres para que possamos pensar na reconstrução social.)

Os anos 2000 chegaram com som e fúria, trazendo uma reformulação gigantesca no plano dos salários e indenizações, tendo desonerado os encargos incidentes sobre planos de saúde, bolsas de estudo e outros benefícios assistenciais acaso ofertados pelo empregador ao empregado, sem contar a expressiva ampliação da competência da Justiça do Trabalho e as novidades no campo do trabalho da criança e do adolescente – aquele, para ser erradicado; este, para ser disciplinado.

Mas tudo o que acima constou se torna uma estrela sem brilho, solitária e acanhada, se a comparação for feita com o *big bang* chamado “reforma trabalhista” de 2017: a década de 2010 realmente ficará marcada como a refundação da legislação trabalhista brasileira, cujos efeitos estão muito longe da compreensão e da sensibilidade de quem nela vive ou viveu, trabalha ou trabalhou. Muitas manifestações de apreço ou de repúdio à reforma trabalhista quase sempre estiveram pautadas pela perigosa mescla dos interesses paroquiais com a ingenuidade de uma torcida pela vitória do time de futebol. A pressa da tramitação evidentemente levou a erros básicos, como os atropelos à norma culta da língua portuguesa, até deslizes mais comprometedores, como a contradição entre dispositivos da própria reforma ou desses com preceitos vigentes. Há muito nó a ser desatado, claro está.

Nossos referenciais são imprecisos; nossa bússola, inservível; o conhecimento acumulado ao longo dessas décadas, talvez imprestável para a proposta ambiciosa das mudanças de novembro de 2017.

Ninguém há de ser irresponsável a ponto de se esconder nesse momento, de fingir que não escutou ao menos o barulho da explosão ou de achar que não seremos atingidos pelos estilhaçados. Claro que seremos. Ainda que não estejamos formalmente inseridos no mercado de trabalho “celetista”, a reforma de 2017 foi muito além de simples alteração de lei trabalhista, de modo pontual e asseletivo, como se narrou acima: a reforma diz muito sobre nossa sociedade, sobre a vida e sobre nós.

As alterações se fizeram sentir em todos os campos do mundo do trabalho e afetou humores, expectativas e ansiedades.

Saber se ela vai gerar a plethora de postos de trabalho que seus idealizadores propugnavam é uma questão de médio e longo prazos, pois as estatísticas instantâneas têm grande vocação para a farsa.

Aliás, aprendemos que as estatísticas na esfera trabalhista devem ser vistas com muita cautela, pois parecem ser fadadas a dizer aquilo que seu mentor quer que elas digam, ou seja, os recortes utilizados podem levar a uma crença diferente daquilo que seria o movimento natural da galáxia.

Por exemplo, o índice de desemprego às vezes decai sem que nenhuma vaga nova tenha sido criada no mercado de trabalho, mas meramente pelo aumento do número de pessoas que desistem de procurar emprego e se resignam com o sustento provido por um parente, por um avô aposentado ou por uma renda assegurada por um imóvel locado. A esse contingente numeroso na sociedade brasileira se dá o nome de desalentados.

Eles sempre foram significativos, mas em tempos recentes passaram de 4 milhões e isso deixa de ser apenas uma poeira de estrela e passa a ser um dado alarmante, uma chaga social com a qual não parecemos preparados para lidar. Constrange qualquer brasileiro em missão no exterior. Oprime qualquer sensibilidade saber que temos uma legião de pessoas em estado perpétuo de desencanto e de desesperança.

A reforma trabalhista permeou todos os campos possíveis e imagináveis.

Navega em águas perigosas dos princípios e conceitos, tentando alterar o significado de empregado e empregador – como nos dispositivos que fazem menção ao trabalho autônomo ou

nos que colidem frontalmente com a gênese do processo do trabalho, destinado à disciplina de uma relação sabidamente assimétrica, para a qual não foram adequados os instrumentos previstos pelo processo civil, enfim.

Restringe as premissas da jornada de trabalho e o conseqüente pagamento das horas extraordinárias, ao estipular condições elásticas para banco de horas, feriados e intervalos para refeição e, ao mesmo tempo, ceifar os conceitos de jornada itinerária – ou de trajeto, mesclando situações tão distintas quanto o trânsito das grandes cidades e os longos quilômetros percorridos no campo pelos trabalhadores rurais.

Lida com as relações coletivas como se fossem simples soma de relações individuais, aproximando as dispensas em massa e as dispensas individuais ou deixando a negociação coletiva dispor sobre quase todos os assuntos, para o bem ou para o mal. Nesse passo, a reforma não aprendeu com os erros do passado.

E, como até as cadeiras já foram informadas pelos telejornais, colocou os sindicatos de joelho, ignorando que nenhum país prosperou sem o avanço das relações coletivas para o estabelecimento das condições de paz duradoura. No particular, esqueceu-se a regra clássica de que o direito do trabalho é pseudoindividual, pois, tal como o ar que se respira e a água que se bebe, tudo nele é coletivo.

Para o estudioso do direito do trabalho, o desafio de comentar um texto assim – ao mesmo tempo veterano de sete décadas e novato de poucos meses, ao mesmo tempo arraigado em bases históricas e reinaugurado na poeira cósmica – beira o temerário. Esforço insensato, dirão alguns.

Mas nós realmente precisamos falar mais da CLT, pensar melhor a sociedade que queremos e refletir se o trabalho ainda é a via mais expressa para a dignidade do ser humano.

Trabalho como castigo ou como forma de depreciação do ser humano deveria ser um pensamento morto e enterrado, uma alegoria da criação da humanidade, e não uma realidade premente nos tempos de luzes.

Porque eu ainda acredito no trabalho como uma forma de prosperidade, de emancipação e de ampliação dos horizontes para todos os homens e mulheres, gostaria de compartilhar com os leitores as inquietações e ansiedades das páginas que se seguem.

Peço desculpas antecipadas se em algumas páginas precisei fazer um amálgama de passagens adrede escritas em livros preexistentes ou nas redes sociais, das quais tenho feito uso para divulgação de textos de maior urgência e repercussão imediata de teses. Explico-me.

Houve uma primeira edição desta *CLT Comentada* em 2016, mas com tiragem baixa e obsolescência rápida, porque apanhada desde cedo pela tramitação do projeto de lei que viria a ser a reforma trabalhista de 2017, ano em que publiquei os *Comentários à reforma trabalhista*, sempre através dos primorosos auspícios da Editora Revista dos Tribunais.

Ao rever a estrutura daquela e a ênfase desses, optei por preservar a essência dos dois livros, buscando fazer uma fusão criativa com equilíbrio, serenidade e, se possível, com um pouco de direito do trabalho. Afinal, ele ainda é a razão de ser de nossos estudos, de nossas perplexidades e de nossos anseios – de preferência, para o desenvolvimento de nosso país e não para desfrutar numa galáxia muito, muito distante.

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA

Verão de 2019.

@professorhomero

CLT Comentada - Ed. 2019

Decreto-Lei 5.452, de 1º de Maio de 1943

ABREVIações UTILIZADAS

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI – Ação Direta de Constitucionalidade

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

BNDT – Banco Nacional de Devedores Trabalhistas

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CC – Código Civil

CCP – Comissão de Conciliação Prévia

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CF – Constituição Federal

CP – Código Penal

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC – Código de Processo Civil

CTN – Código Tributário Nacional

EC – Emenda Constitucional

eSocial – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GFIP – Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social

IAC – Incidente de Assunção de Competência

IN – Instrução Normativa

IRDR – Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas

LEF – Lei de Execuções Fiscais

LINDB – Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro

MP – Medida Provisória

MPT – Ministério Público do Trabalho

NCPC – Novo Código de Processo Civil – 2015

NR – Norma Regulamentadora (Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho)
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PDV – Plano de demissão voluntária
PGR – Procuradoria-Geral da República
PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais
RITST – Regulamento Interno do Tribunal Superior do Trabalho
SDC – Seção Especializada em Dissídios Coletivos
SDI – Seção Especializada em Dissídios Individuais
SDI 1 – Subseção 1 da Seção Especializada em Dissídios Individuais
SDI 2 – Subseção 2 da Seção Especializada em Dissídios Individuais
SESMET – Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho
STF – Supremo Tribunal Federal
STJ – Superior Tribunal de Justiça
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho

Decreto-Lei 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

(DOU 9.8.1943)

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.

1. Difere uma consolidação de um código porque, em tese, a primeira é uma compilação de normas esparsas, e o segundo costuma apresentar novidades legislativas junto ao esforço de sistematizar, num

só corpo, todas as regras sobre determinada matéria, como os códigos tributário, civil, de consumidores e assim por diante. No entanto, a CLT, embora tenha acolhido normas esparsas do trabalho bancário e ferroviário, bem como do funcionamento da Justiça do Trabalho, teve, também ela, grande papel criativo, de modo que a nomenclatura, aqui, é mais simbólica do que propriamente científica. De toda forma, a sigla CLT revelou-se um grande achado e está presente de maneira profunda na cultura e no imaginário brasileiro, tendo até mesmo gerado adjetivos (“trabalhador celetista”) e alguns estranhos subprodutos (“celetizado”, “celetizar”).

2. Passadas tantas décadas, seria necessária uma consolidação da consolidação, haja vista que numerosos assuntos trabalhistas orbitam em torno dessa norma, mas não a compõem, servindo como exemplo os descansos semanais (1949), o 13º salário (1962), o Fundo de Garantia (1966) e o vale-transporte (1985). Daí a dificuldade do estudo do direito do trabalho brasileiro, que deve partir da CLT, mas com a compreensão de que seus 922 artigos são insuficientes e incompletos.

3. Muito importante a observação de que as relações trabalhistas são individuais e também coletivas. Na verdade, as relações trabalhistas são essencialmente coletivas, sendo muito raro que o descumprimento da legislação trabalhista afete apenas um ou outro colega de trabalho. Normalmente, as grandes batalhas do direito do trabalho são travadas no âmbito coletivo, como o recurso à greve, os acordos coletivos firmados entre sindicatos e empregadores e as convenções coletivas firmadas entre duas entidades sindicais. A CLT foi pioneira na proposta de ações coletivas e de soluções de massa.

4. Uma nota de competência territorial se faz necessária: o art. 651, § 2º, da CLT, propõe seu alcance também para as relações trabalhistas porventura ocorridas no exterior, sob certas circunstâncias. A regra básica no direito do trabalho é no sentido de se aplicar a legislação do local da prestação dos serviços, pelo simples fato de que duas pessoas, atuando lado a lado, não deveriam ser discriminadas em seus direitos trabalhistas por argumentos como domicílio, país de origem ou qualquer outro critério que levasse a pagamentos salariais diferentes pelo trabalho de igual valor. O local da execução dos serviços é uma regra essencial para o âmbito trabalhista, porque considerada aquela que mais se aproxima do ideal de justiça. Ocorre, todavia, que emigrantes brasileiros somente saíam do País em busca de locais de trabalho mais desenvolvidos e com direitos trabalhistas mais avançados, de modo que esses deslocamentos pouca atração despertavam; num dado momento, possivelmente com o apogeu de nossa construção civil nos anos 1980, na pavimentação e edificação de usinas e grandes projetos no Oriente Médio, notou-se que brasileiros também poderiam partir para países com legislação menos desenvolvida e com salários e condições inferiores às oferecidas pela CLT. Esses efeitos indiretos da circulação de pessoas, bens, serviços e capitais exigiram uma reflexão profunda do direito do trabalho, impondo, por exemplo, que o TST tivesse de cancelar a Súmula 207 – que consagrava o critério do local da prestação dos serviços –, ganhando realce o art. 1º da Lei 7.064/1982 – que salvaguarda a aplicação da lei brasileira se esta for de qualidade superior à do país de destino. Em suma, embora por razões diversas, a CLT estava certa quando previa seu alcance também para dilemas ocorridos no exterior. Tema complexo para um mundo complexo.

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, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º. Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

1. O conceito de empregador – ou patrão, como ainda hoje se diz em linguagem às vezes pejorativa, às vezes jocosa – é um dos mais desafiadores do direito do trabalho. Muito esforço já foi empreendido para associar o patrão com os riscos da atividade econômica, mas, nesse caso, ficariam de fora os empregadores que não produzem bens e serviços, bem como seria difícil de enquadrar como empregadores as famílias, as entidades assistenciais e a própria administração pública. Indo direto ao

ponto: a única forma segura de se definir empregador é apresentar o conceito a partir da figura do empregado. Como o empregado é uma pessoa física passível de ser definida com alguns atributos, conforme delineamento do art. 3º da CLT, pode-se afirmar que empregador é aquele que admite trabalhadores como empregados. Ou seja, pode haver vários tipos de trabalhadores, mas onde houver um trabalhador-empregado, ali haverá um empregador. Pode-se alegar que a definição ficou a reboque da outra, mas cientificamente não existe nenhuma outra solução precisa. Todo jogo de palavras \ apresentado pela CLT, na cabeça e nos parágrafos do art. 2º, são falíveis – exceto, justamente, a parte final do § 1º, ao fazer referência a quaisquer entes “que admitirem trabalhadores como empregados”.

2. Outra palavra que exige cuidado redobrado nos estudos trabalhistas é empresa. No senso comum, empresa é uma loja ou uma fábrica e, por vezes, as pessoas tendem a associar empresa com empregador. Mas esse pensamento está longe de representar um conceito jurídico. A melhor forma de entender a palavra empresa e poder se livrar das armadilhas propostas pela CLT é fazer a associação desse vocábulo com empreendimento. Assim, ficará mais fácil entender que os dispositivos da CLT que fizerem menção à empresa não queriam dizer pessoa jurídica, loja ou fábrica, mas apenas um empreendimento qualquer, desde que tenha admitido trabalhadores como empregados. E, como reforço de argumento, o conceito ajuda a entender por que se diz que empresa é o destinatário dos direitos – o objeto do direito –, e não necessariamente o personagem principal – o sujeito do direito. A empresa é o empreendimento, a atividade desempenhada, a empreita, a tarefa, e não propriamente uma pessoa jurídica regularmente constituída.

3. Reitere-se que a forma mais segura de definir empregador é considerá-lo qualquer ente que contrate trabalhadores como empregados. Nada obstante essa afirmação, o fato é que historicamente houve grandes estudos em torno da redação delicada do art. 2º da CLT, que utilizou três verbos de ação – admitir, assalariar e dirigir o empregado – e que enfatizou a assunção de riscos unilaterais, ou seja, esses conceitos, embora possam não ter sido determinantes para os fins do conceito de empregador, serão úteis para o conceito do empregado, particularmente quanto ao item dos riscos. Se um trabalhador concorre com os riscos do empreendimento, fazendo aporte de recursos em caso de balanço negativo ou entrando com ferramentas e insumos da profissão, ou, ainda, investindo em manutenção e equipamentos, surgem indícios concretos de que talvez ele não seja um empregado, mas um profissional autônomo, a depender das circunstâncias. O direito do trabalho convive harmoniosamente com a possibilidade de o empregado auferir parte dos lucros do empregador – como forma de aprimoramento das relações trabalhistas ou de envolvimento maior dos empregados nos objetivos do empregador –, mas jamais poder ser chamado a concorrer com os prejuízos da empreita. Não há paradoxo nessa afirmação, pois as relações trabalhistas são e serão essencialmente assimétricas, com a retenção do poder diretivo nas mãos do empregador.

4. Por descuido ou não, o legislador mencionou um dos cinco requisitos do conceito de empregado na parte final do art. 2º da CLT: trata-se do requisito da pessoalidade (“a prestação pessoal dos serviços”). O art. 3º da CLT ensinará que o empregado se conceitua a partir de quatro requisitos: subordinação, habitualidade, onerosidade e exigência de ser uma pessoa física. O quinto requisito, citado em todos os estudos trabalhistas sobre o conceito de empregado, é a exigência que o trabalho seja prestado por uma pessoa determinada e escolhida, não se podendo falar em empregado se o serviço for prestado aleatoriamente por qualquer pessoa substituída todos os dias. O requisito da pessoalidade é tão famoso que em audiências judiciais trabalhistas antigas sempre se perguntava a um trabalhador, que pedia o reconhecimento dos direitos trabalhistas, “se ele podia se fazer substituir por terceiros”. A pergunta objetivava revelar uma suposta impessoalidade dos serviços, ou seja, que um motorista pudesse enviar seu caminhão para fazer o deslocamento da mercadoria com qualquer parente ou amigo ao volante, de modo que o objeto central da contratação era o veículo, e não a pessoa condutora. Ainda se insiste muito nessa pergunta em audiências judiciais, mas ela já perdeu sua atualidade: os autores das ações sabem muito bem responder que eles eram e são insubstituíveis – mesmo quando não o sejam, claro – e os temas contemporâneos são muito mais complexos do que saber quem estava dirigindo o carro, bastando lembrar as diversas modalidades de teletrabalho e os impactos da informática sobre as relações trabalhistas.

5. Conforme anteriormente destacado, o conceito de empregador mais seguro é aquele que o associa com a contratação de trabalhadores na qualidade de empregados. O art. 2º, § 1º, deixa claro que a natureza jurídica do empregador é irrelevante, podendo se tratar de pessoa física ou jurídica ou mesmo de um ente despersonalizado – como uma família, uma sociedade de fato ou uma agremiação informal de moradores de um bairro – e, ainda, pessoas jurídicas de direito público interno e externo – que foram lembradas pelo art. 114, I, da CF/1988. Não foi feliz o uso do verbo equiparar, porque dá a impressão de

que eles não eram ou não seriam empregadores, não fosse pela força da norma que os atingiu com a mesma legislação. Na verdade, eles são e eram empregadores, de primeira hora, e não empregadores “equiparados” por favor legal.

6. O § 2º do art. 2º poderia ser um dispositivo separado e talvez tenha sido mais estudado em projetos acadêmicos do que a própria cabeça do artigo: trata-se do célebre conceito de grupo econômico, bastante caro ao direito do trabalho. A legislação trabalhista considera que, tendo o empregado concorrido para o êxito de um empreendimento, a maior garantia de que receberá seus haveres está no patrimônio edificado pelo empregador, de maneira direta, no mesmo empreendimento, ou de maneira indireta, espalhando a fortuna por outros empreendimentos. Não se trata simplesmente da diferença de matriz e filial, que continuam a formar um único empregador – ainda que os números de inscrição no CNPJ sejam distintos. O conceito de grupo econômico é mais ambicioso e procura afetar o patrimônio de todas as pessoas jurídicas coligadas, ainda que diversos sejam os objetos sociais e ainda que não haja coincidência de sócios ou acionistas.

7. O dispositivo menciona que cada qual deve ter “personalidade jurídica própria”, sendo, portanto, razoável imaginar que grupo econômico é formado exclusivamente por pessoas jurídicas agremiadas. Não se pode excluir, todavia, a possibilidade de grupo econômico ser formado, no todo ou em parte, por pessoas físicas, porque muitas exercem atividade econômica e mantêm o patrimônio em seu nome. Outras, ainda, por força da legislação, são impedidas de atuar sob a forma de pessoa jurídica. Ora, assim como este livro sustentou que a palavra empresa deve ser vista como um empreendimento, também se deve entender “personalidade jurídica própria” como “personalidade própria”, ou, ainda, “identidade própria”, porque não há empecilho conceitual ou jurídico para que pessoas naturais ou entes despersonalizados integrem um grupo econômico – contanto que preenchidas as demais exigências tratadas nesse dispositivo legal.

8. “Direção, controle ou administração” são três vocábulos bastante característicos da redação desse dispositivo legal e muito repetidos nos julgados que discutem o conceito de grupo econômico. Para quem adota a interpretação gramatical, a CLT, em sua redação original, que perdurou de 1943 a 2017, no particular, atrelou o grupo econômico à necessidade de se encontrar uma *holding* (suporte, sustentáculo) ou uma empresa-mãe, ou seja, somente poderia haver o agrupamento se e quando for localizada a cabeça da estrutura, da qual emanam as ordens de “direção, controle ou administração”. Reforçava ainda mais esse raciocínio o fato de que, na parte final, o dispositivo mencionará solidariedade entre a empresa “principal” e cada uma de suas “subordinadas”. Daí não era surpresa que o entendimento majoritário exigia, para a configuração do grupo, a indicação de quem é empresa dita principal. No entanto, as estratégias utilizadas para a formação de conglomerados econômicos são multifacetadas, empregando-se muitas modalidades, parecendo anacrônico que se espere de todos os grupos a adoção da mesma estrutura clássica – uma célula-mãe e várias células supervenientes. Ora, uma agremiação pode perfeitamente funcionar sem que exista a empresa principal. Esse conceito ficou mais claro na definição do grupo econômico feita na Lei do Trabalho Rural (art. 3º da Lei 5.889/1973), mas não devia ser descartado também da CLT. Normalmente se usava a expressão “grupo econômico por subordinação” quando se quer referir ao conceito da CLT e “grupo econômico por coordenação” quando se quer fazer menção ao conceito da legislação rural.

8-A. A bifurcação ainda mantém alguma importância para os processos trabalhistas em andamento, mas perdeu seu objeto com a reforma trabalhista de 2017, que, digamos assim, equiparou os grupos econômicos urbanos e rurais: sutil mudança na redação do art. 2º, § 2º, deixou expresso que o grupo econômico urbano pode, também, ser formado entre empresas “mesmo guardando cada uma sua autonomia”. Há, inclusive, quem indique que esse terá sido um dos pontos favoráveis aos empregados na reforma trabalhista que ficou conhecida como um movimento de retirada de direitos trabalhistas. De fato, a ampliação do texto para alcançar tanto os grupos por subordinação quanto os grupos por coordenação tende a facilitar a configuração dos conglomerados, sobretudo em processos trabalhistas, desonerando o credor de provas mais contundentes em busca da figura da empresa-mãe. No entanto, não se perca de vista que a reforma também introduziu dois ingredientes menos favoráveis ao trabalhador no mesmo tema de grupo econômico, como se analisa a seguir – a saber, (a) a exigência de provas mais robustas para a formação do grupo econômico e (b) o possível esvaziamento do conceito de solidariedade ativa, expressão utilizada para se referir à figura do empregador único na constância do contrato de trabalho, em contraposição ao termo solidariedade passiva, normalmente utilizado para se referir à corresponsabilidade patrimonial em sede de execução trabalhista. Se não, vejamos.

9. Saliente-se, de toda sorte, ser fundamental que haja alguma atividade econômica para a

configuração do grupo, ou seja, a produção ou circulação de bens e serviços constituem a essência do agrupamento econômico. Admite-se a presença de um integrante não exercente de atividade econômica no bojo de um grupo econômico – por exemplo, a existência de uma fundação no meio de um grupo financeiro ou de uma creche ou escola de educação fundamental, com personalidade jurídica própria, para o atendimento dos empregados de um grupo comercial –, mas não se admite a ocorrência de um grupo econômico formado exclusivamente por pessoas desvinculadas de atividade econômica. Assim, não há grupo econômico entre dois lares, duas entidades sindicais (mesmo que se considerem as federações e as confederações), duas denominações religiosas (ainda que se incluam as dioceses e organizações de nível superior) ou dois entes federativos (mesclm-se ou não os municípios desmembrados ou os Estados da Federação).

10. Discute-se qual o alcance da solidariedade preconizada pelo art. 2º, § 2º, da CLT. O significado mais evidente é a corresponsabilidade em processo judicial, ou seja, o grupo econômico responde solidariamente pelas dívidas trabalhistas deixadas por um de seus integrantes, ainda que o empregado não tenha prestado serviços a todos e a cada um individualmente considerado. A essa corresponsabilidade patrimonial se costuma dar o nome de solidariedade passiva – embora muitos autores repudiem a nomenclatura porque, a rigor, toda solidariedade parece ser passiva, enfim. A prestação de serviços para um dos componentes do grupo é o bastante para se considerar que o empregado concorreu para o êxito da agremiação como um todo. Inicialmente, a jurisprudência majoritária (Súmula 205 do TST) exigia que todos os integrantes do grupo fossem listados no processo judicial desde o início (fase de conhecimento), para que se pudesse redirecionar a cobrança trabalhista para algum de seus integrantes no momento oportuno (fase de execução). Essa solução gerava muitos problemas, porque alguns grupos eram formados no curso do processo, inviabilizando que o trabalhador houvesse apresentado a listagem desde o início, ou simplesmente porque não se sabia da existência do grupo. E, enfim, se o grupo como um todo corresponde à figura abstrata de um empregado único – o que justifica a solidariedade – não faz mais sentido exigir a lista completa de todos, sob o argumento de que a omissão prejudicaria o direito de defesa deste ou daquele componente. O contraditório e a defesa são exercidos pelo grupo em conjunto, ainda que por meio de um integrante sozinho. Nesse sentido, houve o cancelamento da Súmula 205, em 2003, e desde então se admite, sob certas circunstâncias, o redirecionamento da execução para integrantes do grupo econômico. Caso o grupo seja de alta controvérsia e dependa de provas testemunhais, convém se usar a solução antiga e se alertar o juízo desde a petição inicial trabalhista.

11. Afora a face mais evidente da corresponsabilidade trabalhista, a solidariedade para os efeitos da relação de emprego parece sinalizar, também, que as pessoas jurídicas integrantes do grupo econômico podem exigir serviços dos empregados umas das outras. A solidariedade em processo judicial costuma ser chamada de passiva, e a solidariedade no cotidiano do contrato de trabalho é usualmente referida como ativa, embora não haja consenso nessa distinção. É a solidariedade ativa, por exemplo, que justifica o direito de a seguradora exigir que o bancário venda apólices de seguro, embora ela não seja a empregadora. O bancário é empregado do banco, mas inserido na estrutura de um agrupamento econômico. Os bancários postularam a tese de que se vendem papéis, seguros, moeda estrangeira e pacotes de turismo, então deveriam ter dois, três ou quatro contratos de trabalho registrados, com remunerações compatíveis. Do ponto de vista da jurisprudência sumulada do TST, não houve êxito na tese, prevalecendo o entendimento de que esse bancário está diante de um empregador único. Por outro lado, se recebem comissões, prêmios ou bonificações dos demais componentes do grupo, esses valores têm natureza salarial e devem integrar o contrato para todos os benefícios e encargos.

12. Decerto, a bifurcação entre solidariedade ativa e solidariedade passiva voltará à tona nos próximos anos, em artigos de revistas especializadas e debates nos tribunais, por ter sido esse o cerne da alteração do art. 2º, § 2º, empreendida pela Lei 13.467/2017. Como a lei não contém palavras inúteis, será importante compreender qual pode ser a diferença entre solidariedade “para os efeitos da relação de emprego” (redação original) e solidariedade “pelas obrigações decorrentes da relação de emprego” (redação alterada pela reforma de 2017). A primeira ideia que surge é precisamente uma mitigação no conceito de solidariedade ativa, pois não se contempla mais todo e qualquer efeito da relação de emprego, e uma concentração dos efeitos na responsabilidade patrimonial, dado o uso da palavra “obrigações”. Entretanto, como a jurisprudência aos poucos foi se afastando do conceito de empregador único, que era possivelmente o mais adequado ao espírito da redação original da CLT, é possível dizer que talvez nada tenha mudado. E não acho que os empregadores vão investir grande energia nessa batalha porque, se realmente for consagrada a tese de que as empresas do mesmo grupo econômico não mantêm solidariedade ativa, então estará reaberta a temporada de reivindicação de dois vínculos de emprego pelo bancário que vende papéis e títulos de empresas do conglomerado financeiro – batalha

empreendida nos anos 1960 e aparentemente perdida pelos bancários a julgar pela tese adotada pela Súmula 129 do TST. A prestação de serviços para duas empresas do mesmo grupo econômico durante a mesma jornada de trabalho não gera o direito a dois vínculos de emprego justamente porque existe uma solidariedade ativa inerente a esse modo de atuação do conglomerado – repito: existe a imagem do empregador único subjacente a essa relação plural. Isso, aliás, é o que também justifica a natureza salarial dos prêmios e demais vantagens oferecidas pelos integrantes do grupo econômico pela venda de produtos e serviços – Súmula 93 do TST – o que não se confunde com mera gorjeta, fornecida por terceiros, ou com parcelas indenizatórias.

13. Outrossim, a reforma trabalhista procurou lançar alguns parâmetros sobre a forma de comprovação do grupo econômico. Num lance bastante ousado, o legislador de 2017 disse que “mera identidade de sócios” não configura grupo econômico, quando, em verdade, a identidade de sócios era e é um dos indícios mais eloquentes da formação do conglomerado. É muito mais difícil haver grupo econômico entre empresas com sócios estranhos e diferentes entre si, assim como é árduo de se imaginar que dois sócios organizem duas empresas e entre elas não haja nenhum vaso comunicante. Acho que nem mesmo entre duas ordens religiosas ou entre duas casas de caridade haveria um muro assim tão intransponível nessas hipóteses de coincidência de seus dirigentes, associados ou gestores em geral. Há necessidade, portanto, de redobrada cautela na interpretação desse dispositivo, pois, do contrário, ele estará fadado ao desuso por negar a realidade. A nosso sentir, a chave para sua interpretação passa pela presunção relativa da configuração do grupo econômico, no seguinte raciocínio: a) a identidade de sócios não gera presunção absoluta de conglomerado, podendo ser elidida por prova em sentido contrário; b) a identidade de sócios era e é analisada em conjunto com outros elementos, sobretudo naquelas hipóteses de coincidência apenas parcial de titulares das cotas e ações; c) os conceitos de “interesse integrado”, “comunhão de interesses” e “atuação conjunta” (aliás, três expressões quase pleonásticas usadas pela reforma de 2017) são aferíveis mediante provas documentais e testemunhais, capazes de evocar, entre outros elementos, o objeto social coincidente ou complementar, a atuação no mesmo espaço físico, o compartilhamento de mão de obra, insumos, máquinas, clientes e fornecedores, o panorama de escala produtiva, e assim por diante. Nesse sentido, as provas necessárias à configuração do grupo econômico não sofreram alteração.

14. Acrescento, ainda, mais um grão de sal: o empregado, que nem ao menos tem acesso à documentação para saber como é o ajuste entre as empresas, talvez nunca consiga se desvencilhar do ônus da prova do “interesse integrado”, a depender do rigor com que essa expressão seja tratada. Assim, não deve causar espanto se a jurisprudência se inclinar favoravelmente à aptidão da prova atribuída ao próprio grupo econômico, ou seja, pode ser desenvolvida a tese de presunção relativa de existência do grupo, salvo se os sócios idênticos provarem que houve mera coincidência de presença simultânea em dois ou mais empreendimentos, sem que um se comunicasse com o outro. Essa inversão do ônus da prova, que talvez fique melhor nos casos de coincidência absoluta, e não nos casos de coincidência parcial, nem ao menos precisará evocar as lições do NCPC ou no CDC: a nova redação do art. 818 da CLT insere na legislação trabalhista o conceito da aptidão técnica e econômica para os encargos probatórios, sendo que provavelmente estamos aqui diante de um exemplo lapidar de melhor aptidão de uma parte – o próprio indicado como membro do grupo econômico – em relação às demais partes – os espectadores da atuação do grupo.

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.

1. Conforme referido no comentário ao art. 2º, o conceito de empregado é nuclear ao direito do trabalho, do qual decorrem vários outros conceitos, inclusive o de empregador (empregador é quem contrata trabalhadores na forma de empregados, repita-se). O conceito mais frequente de empregado abarca quatro expressões do art. 3º, analisadas adiante, e uma expressão do art. 2º, a personalidade já comentada.

2. A primeira expressão é a exigência de se tratar de uma pessoa física. Não se admite que uma pessoa jurídica celebre um contrato de emprego com outra pessoa jurídica. Entretanto, como no direito do trabalho quase tudo está sujeito à presunção meramente relativa, o fato de um trabalhador ser forçado a abrir uma pessoa jurídica para celebrar um contrato civil ou comercial de prestação de serviços não significa que não poderá alcançar os direitos trabalhistas, mediante atuação de auditor

fiscal do trabalho ou mediante decisão da Justiça do Trabalho. Ainda hoje existem empresas que acreditam ser possível driblar a legislação trabalhista optando pela modalidade da contratação do empregado sob a modalidade de pessoa jurídica. O fenômeno é tão recorrente que a sociedade até mesmo cunhou expressões bizarras como “empregado PJ”, “trabalhador pejotizado” ou “regime PJ”: o próprio estranhamento dessas expressões está a revelar que se trata de empregado, sob o regime da CLT, que, em vez de ser registrado em carteira, teve a modalidade de contratação adulterada para um regime de pessoa jurídica incompatível com seu cotidiano. Talvez a formação de pessoas jurídicas seja adequada para consultores, profissionais liberais e outros prestadores de serviços não cotidianos, não ligados à estrutura da empresa, não sujeitos às ordens do dia a dia, entre outras circunstâncias. Por fim, saliente-se que a pessoa física não precisa ser um cidadão no gozo dos direitos políticos. Considerando que a realidade impera no direito do trabalho, um estrangeiro sem visto de trabalho, uma criança abaixo da idade mínima, um aposentado por invalidez ou um preso foragido do sistema carcerário poderão, todos eles, ter os direitos trabalhistas reconhecidos paralelamente às consequências civis e penais que uns e outros responderão pelo descumprimento das normas vigentes. Os regimes devem conviver em harmonia, de modo a não se admitir a exploração da mão de obra.

3. O serviço deve ser “não eventual”. Esse requisito se tornou conhecido como habitualidade. Às vezes, aparece referido como ineventualidade. Está diretamente relacionado com a repetição do fato e com a assiduidade. O ponto central é a expectativa da repetição, e não a quantidade de horas ou de dias. Assim, preenche o requisito da habitualidade o professor de matemática que leciona apenas quatro aulas por semana, toda segunda-feira pela manhã, pois a repetição é razoavelmente esperada e existe a constância necessária para que o serviço seja dito “não eventual”. Desnecessário que o serviço preencha a carga de trabalho integral da semana ou que se exijam cinco ou seis dias de comparecimento semanal. Ao revés, não preenche o requisito da habitualidade o trabalhador que ajudou na movimentação de cargas em dias ocasionais, sem uma repetição racional, ainda que alguns desses dias tenham sido consecutivos. Alguns ramos de atividades, como hotéis, bares e restaurantes, atuam no limite do conceito, contratando trabalhadores “extras” para trabalhar em 100% dos finais de semana, sob a alegação de que existe incremento do movimento nesses dias: ora, se o trabalhador comparece em todos os finais de semana, a atividade nada tem de eventual; ele é empregado habitual, ainda que, talvez, possa ser enquadrado no conceito de trabalhador a tempo parcial (art. 58-A da CLT), se tanto. Por fim, observe-se que o legislador foi mais rigoroso com os empregados domésticos do que com os demais trabalhadores: para os domésticos, se exige a atuação por, pelo menos, três dias por semana (art. 1º da LC 150/2015), sob pena de ser considerado um “diarista”.

3-A. Não se argumente que a reforma trabalhista eliminou o conceito de habitualidade para a configuração do vínculo de emprego, pelo fato de ter inserido na legislação brasileira a figura do contrato de trabalho intermitente, ou contrato-zero como chamam os ingleses: de fato, a relação intermitente admite a prestação ocasional de serviços, à luz dos arts. 443, § 3º, e 452-A, ambos introduzidos na CLT pela Lei 13.467/2017. A ineventualidade continua sendo marca definidora do contrato de trabalho. O contrato intermitente é excepcional, não se presume, exige forma escrita, enseja gozo de férias anuais e possui um grupo básico de regras a serem cumpridas. Logo, estamos diante de um contrato atípico, que não serve para conceituar a relação de emprego como um todo. O direito do trabalho em geral e a legislação brasileira em particular já tiveram de enfrentar semelhantes dilemas com algumas relações excepcionais, como o contrato de aprendizagem – que fica a meio passo entre o trabalho subordinado e a carga educacional –, o contrato dos atletas profissionais, algumas relações sazonais rurícolas, entre outros exemplos. Da mesma forma, relações muito próximas da esfera trabalhista, como os estágios e a representação comercial, foram retiradas da proteção da CLT por decisão do legislador. Assim, não concordamos com a afirmação de que o conceito de contrato de trabalho passou a prescindir da habitualidade ou da subordinação: os elementos seguem inalterados, com a novidade de que uma determinada modalidade contratual inserida pela reforma trabalhista – o contrato de trabalho intermitente – mitiga a habitualidade na prestação de serviços, desde que essa condição seja previamente ajustada entre as partes, o que é diferente de eventualidade oriunda das relações esporádicas, imprevistas e imprevisíveis. A prestação de serviços nos moldes do art. 452-A pode ser imprevista, mas não imprevisível.

4. O serviço deve ser prestado ao empregador sob “dependência”. A expressão “dependência” foi aos poucos sendo preterida em favor da palavra subordinação. Já conheceu a fase da dependência econômica, que partia do pressuposto de que todos os empregados eram economicamente dependentes de empregadores abastados, o que ignorava situações como da massa falida, da empresa em recuperação judicial, das prefeituras ou, simplesmente, os altos empregados que não necessariamente dependem daquele trabalho para sua subsistência. Houve, também, a dependência técnica, que pressupunha que

todos os empregadores fossem conhecedores do ciclo produtivo e os empregados eram carecedores de maiores conhecimentos técnicos. Prefere-se modernamente associar a dependência a uma forma de subordinação jurídica, ou seja, o empregado está subordinado ao empregador porque este detém o poder diretivo e, como tal, dirige os rumos da atividade – o que nada tem a ver com o patamar econômico ou com os conhecimentos econômicos de uns e outros.

5. A quarta exigência do art. 3º é que o serviço seja desempenhado “mediante salário”. Era preferível que o legislador houvesse se referido a pagamento ou remuneração, que são expressões mais abrangentes (art. 457 da CLT). Salário é apenas uma das formas de remuneração. Mas se compreende que o propósito deste art. 3º era fazer menção ao contrato a título oneroso, pois não existe contrato de trabalho a título gratuito. Contrato de trabalho não é voluntariado. Ainda melhor do que dizer que o contrato de trabalho pressupõe remuneração é dizer que o contrato é marcado pela alteridade, ou seja, outrem é responsável pelo pagamento, que não provem da arrecadação feita pelo próprio profissional autônomo. A alteridade é uma expressão bastante adequada para esse assunto, pois se alia ao conceito de riscos da atividade assumidos por terceiros, tratado no art. 2º ao se referir ao empregador. O empregado trabalha, portanto, “por conta e risco alheios”. Esse requisito do conceito de empregado se tornou conhecido como o tema da onerosidade.

6. A CLT alcança a todos. Já houve tentativas de desvinculá-la dos altos empregados ou dos trabalhos manuais, assim como já se tentou dizer que ela não deveria alcançar algumas formas especiais de contrato de trabalho, como a dos atletas profissionais de futebol ou da classe artística. Mas qualquer forma de desvinculação esbarraria não apenas em incoerência ou em falta de critérios uniformes como também na constatação de que não existe nenhum conhecimento humano no mundo que não possa ficar obsoleto em 24 horas. Em outras palavras, um dia todos nós precisamos ou precisaremos de alguma rede de proteção trabalhista, sendo temerária a afirmação de que determinadas profissões ou grupos de profissionais conseguem negociar seus contratos e seus distratos sem parâmetros ou patamares mínimos, mormente num País de baixa tradição de negociações coletivas eficazes.

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.

§ 1º 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.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

1. O conceito de tempo à disposição do empregador é fundamental para a compreensão das relações trabalhistas. Outrora alguém pode ter imaginado que o empregado somente deve ser remunerado pelo tempo em que está efetivamente na execução de uma ordem: apertar um parafuso; atender a um cliente;

manipular um produto. Com o passar do tempo, notou-se que também o tempo de espera – da matéria-prima, da chegada do cliente ou da fixação da ordem – é parte integrante do contrato de trabalho, pois o empregado permanece à disposição do poder diretivo. Também se notou que períodos não trabalhados são parte integrante do contrato de trabalho, como forma de se aumentar o descanso para o revigoramento do empregado, o que a CLT chama genericamente de períodos de interrupção contratual (art. 473), como os dias de repouso semanal ou os intervalos obrigatórios de algumas atividades particularmente desgastantes, como os telefônicos (art. 227), os empregados de frigoríficos (art. 253) ou os digitadores (NR 17) e operadores de *telemarketing* (NR 17, anexo II). E, num quarto momento, também os períodos gastos em deslocamentos, para regiões ermas ou de difícil acesso, desprovidas de transporte público regular, passaram a ser considerados tempo à disposição do empregador (Súmula 90 do TST).

2. Em 1943, o conceito de contagem de tempo de serviço era muito importante, porque representava a possibilidade de o empregador adquirir a estabilidade duradoura no emprego, assim que integralizasse dez anos de contrato de trabalho. E para os empregados com menos de dez anos havia uma indenização por ocasião da dispensa, equivalente a uma remuneração por ano de emprego. Ou seja, cada ano contado com muito zelo, de forma que um dispositivo como esse era altamente benéfico: determinava computar no tempo de casa tanto os anos dedicados ao serviço militar – em que o jovem ficava sem salário e sem trabalho – como os anos de afastamento médico – em que o empregado auferia normalmente uma prestação previdenciária e não presta serviços nem recebe salário diretamente do empregador. São duas situações excepcionais, portanto, em que o contrato de trabalho hiberna, mas produz efeitos relativos à contagem do tempo. Em 1966, quando foi elaborada a primeira lei do regime do fundo de garantia, mantida em linhas gerais pela reforma de 1990, o legislador manteve o procedimento de determinar o que seja considerado como tempo de serviço – e, portanto, como depósitos obrigatórios – os meses de afastamento para os fins do serviço militar e para os fins do acidente de trabalho.

3. Preocupou-se a reforma trabalhista, ao acrescentar o § 2º ao art. 4º, em coibir excessos que devem ter acontecido em alguns julgados trabalhistas ou autos de infração, que consideravam como tempo à disposição do empregador todo e qualquer período de permanência do empregado dentro das dependências do empregador – ainda que ele estivesse jogando baralho enquanto esperava a carona do colega que sai em horário diferente. Nesse assunto, todo cuidado é pouco, pois existe enorme variedade de situações que levam o empregado a permanecer na empresa antes ou depois da duração normal do trabalho. O debate é bem antigo, tendo o TST, nos anos 1950, fixado entendimento, posteriormente representado pela Súmula 96, de que a simples presença do empregado nas dependências do empregador não era capaz de gerar presunção relativa de prestação de serviços ou de disponibilidade, sendo necessária a comprovação das atividades – no caso, o cenário era a presença do marítimo a bordo da embarcação, o que parece ser ainda mais delicado e ainda mais “presumível” e, mesmo assim, a jurisprudência foi refratária à tese. Também no caso dos empregados domésticos o debate é recorrente, sobretudo quanto àqueles que moram no mesmo local de trabalho, tornando difícil a clara separação entre os afazeres do trabalho e os afazeres pessoais.

4. Das oito hipóteses exemplificativas apresentadas pelo art. 4º, § 2º, sete são bastante evidentes, por estarem associadas aos momentos de lazer e higiene pessoal do trabalhador. No entanto, o inciso VIII, ao se referir aos procedimentos para a troca de roupa e uniforme, ficou bastante nebuloso. O ponto central não é saber se a troca é obrigatória dentro das dependências da empresa, mas se os paramentos são complexos a ponto de transbordar da razoabilidade. Há numerosos exemplos de vestimentas que demoram 10 a 20min, antes e também depois da jornada, para sua adequação, desde atividades de vigilância e segurança até aquelas que exigem higienização intensa, esterilização de materiais e colocação de equipamentos de proteção individual mais complexos, como meias térmicas, macacões ou máscaras. Vários casos haverão em que não existe a obrigatoriedade de os paramentos serem arrumados na empresa, mas em que existe a conveniência ou a razoabilidade de que lá mesmo, em vestiário ou em almoxarifado, sejam retiradas e devolvidas as ferramentas, vestes e insumos do trabalho. Portanto, o enfrentamento do art. 4º, § 2º, VIII, deve ser feito com as cautelas próprias do sistema das presunções: a troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realização na empresa, gera presunção relativa de que não se trata de tempo à disposição do empregador, admitindo-se, todavia, a prova em sentido contrário, quanto à complexidade da operação, tempo gasto, riscos exacerbados em se levarem os insumos para a casa, entre outros aspectos.

Art. 5º.

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

1. A paridade salarial é um dos grandes temas mundiais do direito do trabalho, sendo impressionante que em pleno século XXI ainda represente um desafio para as grandes potências e para os países em desenvolvimento, qualquer que seja o modelo produtivo ou a filosofia dominante na sociedade. Basta lembrar a luta aparentemente sem fim das mulheres para terem seu valor reconhecido nos diversos segmentos profissionais e para que possam receber os mesmos salários que os homens ao ocuparem postos semelhantes. Curiosamente, a CLT, já em 1943, dedicou um artigo inteiro, enfático e sem meias-palavras, para vedar a distinção salarial por motivação sexual. Que homens e mulheres devem desfrutar salários iguais por trabalhos iguais não resta a menor dúvida. A afirmação tem sabor de lugar-comum e dificilmente se imagina que alguém viria a público para afirmar o contrário. Ocorre, todavia, que essa distinção é sabidamente mais velada do que expressa, e as próprias mulheres têm dificuldades incontornáveis para demonstrar que a faixa salarial que ocupam é fruto de sexismo contemporâneo. E mais: caso se percebam discriminadas, terão muito mais facilidade para invocar o direito à equiparação salarial (art. 461) do que o direito ao salário de igual valor por sexo. A equiparação salarial corresponde a um conceito mais desenvolvido e conhecido nos processos judiciais, com farta doutrina e jurisprudência a amparar os requisitos e as exigências feitas ao empregador, e não leva em consideração a diversidade sexual. Daí por que praticamente não se encontra na Justiça do Trabalho uma ação, individual ou coletiva, em que se discute política salarial de empresas com matizes sexuais.

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

1. Local da prestação dos serviços jamais foi determinante para se definir um contrato de trabalho. É verdade que, num primeiro momento, as pessoas tendem a imaginar um emprego clássico como aquele desenvolvido dentro das dependências do empregador – uma indústria, um ramo do comércio ou uma unidade prestadora de serviços. No entanto, desde os primórdios, a legislação trabalhista conviveu harmoniosamente com outras modalidades de emprego a distância – como o corte e a costura de vestimentas em domicílio do empregado – ou itinerantes – como os viajantes, os praticistas, os propagandistas e demais empregados “de porta em porta”. Não se deve ficar impressionado com o impacto da informática sobre o tema, pois o trabalho a distância – também chamado de teletrabalho – sempre existiu, conquanto os contornos tenham oscilado.

2. O trabalho de costura em domicílio merece uma breve reflexão que pode ser útil para desatarmos outros nós. Por se tratar de um ofício de aprendizagem metódica, que exige talento e capacitação do profissional, não é raro que o trabalhador detenha a ferramenta da profissão – a máquina de costura – e seja remunerado “por produção”, como a unidade da roupa costurada ou arrematada. Ora, nem o local da prestação dos serviços nem a modalidade da remuneração são decisivos para definir ou refutar a ocorrência da relação de emprego. Haverá dúvidas quanto ao pagamento de eventuais horas extras e adicional noturno. O caminho mais adequado para esse assunto passa pela compreensão do modo de operação produtivo, ou seja, é mais eficiente saber quantas peças são produzidas por dia ou por semana, quais são os prazos fixados e quanto tempo médio leva a produção de cada peça do que, ao revés, ser analisada a rotina de horários do profissional. Se, digamos, uma calça precisa de 30 minutos para ser elaborada e há exigência de entrega de 20 calças por dia ou 100 calças por semana, de segunda a sexta, então o cálculo matemático simples revela uma atividade de 10 horas por dia. Todas as peças sendo pagas, faltará o pagamento do adicional das horas extras excedentes da oitava hora diária, conforme se extrai do art. 59 da CLT. Esse raciocínio se aplica a outras profissões, em trabalhos manuais e em trabalhos intelectuais, sendo estes de mensuração mais difícil.

3. Em 2011, houve alteração na redação do art. 6º para fazer expressa referência aos meios “telemáticos e informatizados”. O propósito do parágrafo único não diz respeito à modalidade da remuneração ou ao cálculo da quantidade média de horas trabalhadas, como descrito no exemplo da costureira, mas apenas salienta que, no mundo contemporâneo, o telefone celular mais escraviza do que liberta: as ordens podem ser dadas pessoalmente no ambiente de trabalho ou remotamente, na casa do empregado ou espaços públicos, por meio dos numerosos mecanismos eletrônicos de transmissão de voz e dados. Ilusório alguém achar que o empregador precisa ter rosto: ao contrário, o empregador sem rosto, que emite ordens a dez ou 20 mil quilômetros de distância, talvez seja o mais temido. Pensamos que o sentido do art. 6º, parágrafo único, seja apenas auxiliar no conceito de relação de emprego,

frisando que não existe distinção entre o trabalho realizado na fábrica do patrão ou na casa do empregado – o que já constava do *caput* do dispositivo desde sempre – nem existe distinção entre a ordem emanada de viva-voz e a ordem emanada pelos meios eletrônicos – o que já sabíamos. À época da reforma, todavia, houve quem afirmasse que o art. 6º passou a representar uma nova forma de hora extra ou hora de sobreaviso, a saber, a simples presença do computador pessoal, do telefone ou outros meios de comunicação em poder do empregado geraria a quantificação de horas extras e derivados. Não é essa a dicção do art. 6º, parágrafo único: ele reforça o conceito de subordinação jurídica inerente a um contrato de trabalho – subordinação que pode ser a distância – e não interfere no conceito de horas extras. Para que estas ocorram, é necessária a demonstração de que os meios eletrônicos tenham sido efetivamente usados ao longo dos dias, noites e semanas, tema bastante caro aos arts. 59 e 244 da CLT.

4. A reforma trabalhista de 2017, conquanto não tenha mexido na redação do art. 6º da CLT, provocará uma tensão latente entre este e o art. 62, III, relativamente ao teletrabalho: o primeiro afirma não haver distinção entre o trabalho nas dependências do empregador e o trabalho no domicílio do empregado, ao passo que o segundo nega o direito às horas extras pelo simples fato de se atuar em domicílio, sem levar em conta que muitas atividades domiciliares – corte e costura, ourivesaria, trabalhos manuais, pinturas, bordados etc. – são facilmente mensuráveis ou rastreáveis. Labora em erro o legislador ao misturar todas as atividades domiciliares no mesmo conceito das atividades de difícil aferição de carga horária, como aquelas que envolvem cultura, talento e criatividade. Voltaremos ao assunto nos comentários aos arts. 62, III, e 75-A – regulamento do teletrabalho – mas se impõe chamar atenção para as contradições internas decorrentes da Lei 13.467/2017.

Art. 7º. Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

• V. art. 7º, parágrafo único, da CF. • V. Lei 7.195/1984 (Responsabilidade civil das agências de empregados domésticos). • V. LC 150/2015 (Empregado doméstico).

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;

• V. art. 7º, parágrafo único, da CF. • V. Lei 7.195/1984 (Responsabilidade civil das agências de empregados domésticos). • V. LC 150/2015 (Empregado doméstico).

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;

• V. art. 7º, *caput*, da CF. • V. Lei 5.889/1973 (Trabalho rural). • V. Dec. 73.626/1974 (Regulamenta a Lei 5.889/1973).

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

• Alínea c com redação determinada pelo Dec.-lei 8.079/1945. • V. arts. 37, 39, 42 e 114, I, da CF.

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.

• Alínea d com redação determinada pelo Dec.-lei 8.079/1945. • V. arts. 37, 39, 42, 114, I, e 173, § 1º, II, da CF.

Parágrafo único. Aos trabalhadores ao serviço de empresas industriais da União, dos Estados e dos Municípios, salvo aqueles classificados como funcionários públicos, aplicam-se os preceitos da presente Consolidação.

* O Dec.-lei 8.079/1945 foi revogado pelo Dec.-lei 8.249/1945, na parte em que acrescenta este parágrafo único.

1. O tempo foi implacável com o art. 7º da CLT, que chegou a ser um dos mais estudados e atualmente representa apenas um esforço histórico. Dado o impacto da introdução de uma grande norma de

legislação social no ordenamento brasileiro, era razoável que dúvidas surgissem quanto a sua aplicabilidade a todas as profissões e segmentos sociais. Assim, a CLT determinou sua exclusão a três grandes blocos de trabalhadores: os domésticos, os rurais e os servidores públicos, civis ou militares. Mas cada um desses blocos conheceu uma trilha diferente.

2. A regulamentação do trabalho doméstico foi a mais tardia de todas, havendo quem associe essa demora com as reminiscências das relações servis e da figura dos agregados da família. Houve reconhecimento básico do direito à aposentadoria em legislação de 1972, extensão de alguns benefícios pela CF/1988 e algumas reformas pontuais em 2006 e 2010. O panorama somente veio a ser alterado com a EC 72/2013 e, sobretudo, com a disciplina mais detalhada da LC 150/2015. A partir dessa norma, que é de 01.06.2015, a situação se inverteu: em vez de se dizer que a CLT é inaplicável aos domésticos, o art. 19 da LC 150/2015 manda aplicar a CLT naquilo que a legislação dos domésticos não houver alcançado. Antes disso, muita energia foi despendida com o debate sobre a aplicabilidade ou não aos domésticos da regulamentação das férias – pois a legislação fazia referência ao direito às férias dos domésticos, mas não explicava como ele era calculado ou concedido. O bom-senso recomendava a aplicação da CLT para resolver esse tipo de limbo jurídico, mas essa afirmação esteve muito longe de ser consensual.

3. Com os rurais, o cenário era diferente: desde a elaboração da Lei 5.889/1973, a CLT passou a ser acessível aos rurícolas, desde que essa aplicação não colidisse com os dispositivos expressos daquela lei ordinária. Alguns temas se tornaram clássicos no âmbito do trabalho rural: *a)* o cumprimento do aviso prévio à razão de um dia por semana – em vez de sete dias consecutivos ou redução de duas horas de trabalho diário, como consta da CLT; *b)* o adicional noturno de 25%, mas sem direito a hora noturna reduzida, afastando-se do art. 73 da CLT; *c)* peculiaridades sobre a natureza jurídica da plantação que o trabalhador pode fazer com a concordância do empregador, sem a utilização do conceito de salário dos arts. 457 e 458 da CLT; *d)* sutilezas no conceito de grupo econômico que o diferenciam em parte do art. 2º, § 2º, da CLT; *e)* o intervalo para refeição e descansos segundo usos e costumes da região, deixando-se de lado o parâmetro do art. 71 da CLT; *f)* a previsão de contratos de trabalho por prazo determinado – como o de safra e o de pequena duração – sem o cumprimento estrito da CLT quanto a essa modalidade precária de contratação, de que cuida o art. 443 e seguintes. Outros temas chegaram a ser altamente debatidos, mas aos poucos perderam sua importância, como o cálculo da prescrição – que foi equiparada a urbanos e rurais pela EC 28 – e o acesso a alguns benefícios previdenciários. Vale lembrar, acima de tudo, que o art. 7º da CF, *caput*, determina a igualdade de direitos para a população urbana e rural, remanescendo diferenças apenas pontuais e que encontrem justificativa na realidade do campo, conforme exemplos mencionados. Para fins de saúde do trabalho, há portaria complementar específica para o tratamento da higiene e segurança dos trabalhadores camponeses (NR 31, do Ministério do Trabalho).

4. O direito administrativo mudou muito desde 1943. A palavra extranumerário nem ao menos é empregada atualmente, ao passo que a CF/1988 utilizou a expressão servidor público, deixando de lado variações como funcionários, agentes ou prestadores. Importa que sejam concursados, na forma do art. 37 da CF, tanto para o âmbito da administração direta quanto da administração indireta, formada pelo conjunto das empresas públicas e sociedades de economia mista. O que pode acontecer é o próprio administrador, como a União, o Estado, os Municípios ou seus órgãos de atuação, elaborar legislação própria para as relações de trabalho – a que se convencionou chamar de estatutos – ou utilizar a CLT como padrão trabalhista. A própria CF já oscilou entre o incentivo a uma ou a outra modalidade de relacionamento jurídico. Daí ser comum a referência a “servidor público estatutário” – quando o órgão para o qual ele trabalha possui normas próprias – e “servidor público celetista” – quando o trabalhador, embora concursado, siga o padrão da legislação trabalhistas das empresas privadas. Apesar do uso de linguagem antiga, o art. 7º, *c* e *d*, bem como o parágrafo único, parece que já queriam dizer isso, em suas palavras.

Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem

criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

1. Eis um dos mais complexos dispositivos da CLT. Ele pode ser lido de duas maneiras. A forma mais simples é encará-lo como uma regra de supressão de lacunas, de modo que, diante de alguma omissão da CLT, entram em ação sete mecanismos integrativos: julgados, analogia, equidade, princípios, normas, costumes e direito estrangeiro. São numerosos os exemplos a respeito: na terceirização, as condutas são frequentemente balizadas pela Súmula 331 do TST; para a concessão das horas de sobreaviso para médicos e pessoal da informática, são utilizados preceitos análogos aos dos ferroviários (art. 244 da CLT); para resolver questões intrincadas de justa causa, o uso da equidade faz com que muitos julgados optem pela culpa recíproca de empregados e empregadores; os variados princípios do direito do trabalho definem ou afastam situações nebulosas de relações de emprego; os usos e costumes são muito aplicados às relações rurais e ao tratamento a ser dado pela gorjeta e pelas formas de premiação de trabalhadores de algumas categorias; e o direito estrangeiro comparece em algumas decisões sobre saúde e segurança do trabalho.

2. Há, todavia, outras análises mais aprofundadas desse art. 8º, com enorme dificuldade de angariar algum consenso: (a) discute-se se a jurisprudência pode ser considerada uma forma de supressão de lacuna, porque, afinal, ela própria é o conjunto de decisões que tiveram de ser tomadas para solucionar um problema jurídico, ou seja, se um julgado pode ser utilizado para suprir a lacuna de outro julgado, teríamos uma decisão teratológica, sem fonte formal ou material de criação do direito, de modo que talvez sua presença ao lado de outras figuras clássicas, como a analogia, pode ter sido infeliz; talvez o legislador quisesse dizer que a analogia pode ser feita com base em outras leis ou em súmulas que tratam de casos semelhantes – analogia legal e analogia jurisprudencial, a qual, de fato, é comumente empregada na dinâmica das relações trabalhistas; (b) discute-se qual o limite do uso da analogia, pois muitas normas são feitas para o atendimento de uma emergência específica de uma classe de trabalhadores, como os ferroviários e os professores, e não se adaptam razoavelmente à generalidade dos empregados; (c) controverte-se sobre o uso da equidade, a qual, como se sabe, permitiria que o juiz deixasse de lado momentaneamente o direito posto e adocicasse a regra a ser utilizada para a solução do conflito; embora a legislação trabalhista tenha feito outras menções à equidade (art. 766 para o âmbito coletivo e art. 852-I para o âmbito do procedimento sumaríssimo), nota-se uma grande escassez de julgados calcados nessa forma de solução de conflitos, talvez até mesmo pela insegurança dos magistrados ou receio de serem mal interpretados em relações tão dinâmicas quanto as trabalhistas; (d) pouco se compreende o que o legislador quis dizer sobre o uso subsidiário de outras normas gerais do direito, especialmente do direito do trabalho; o entendimento mais aceito é o de que a própria CLT previu a existência de outras normas em sua órbita, que ela não tenha conseguido “consolidar”, como era o projeto ambicioso; exemplos não faltam, como as normas de vale-transporte, décimo terceiro salário, descansos semanais, fundo de garantia – todos esses direitos trabalhistas bastante famosos e à margem da CLT – e mais todo o complexo da legislação de previdência social; (e) da mesma forma como o juiz do trabalho poderia avançar mais no uso da equidade, também o conhecimento e o respeito aos usos e costumes de determinada prática trabalhista poderiam avançar para além dos exemplos clássicos, como o intervalo de almoço dos rurais e o reconhecimento da gorjeta como forma de remuneração dos garçons; (f) e o direito estrangeiro quase nunca é ventilado em peças processuais ou em julgados trabalhista, na qualidade de fonte subsidiária para a solução dos conflitos; (g) a ressalva feita ao final do art. 8º é no sentido de que o julgador deve se atentar para não ter criado uma solução pontual demais, específica demais e que atenda apenas ao interesse momentâneo da parte: justamente por ser muito grande o acervo de que dispõem os órgãos julgadores para a solução dos conflitos, cobra-se a responsabilidade de que as soluções sejam justas e gerais, com a prioridade ao interesse público, e não ao interesse corporativo ou individual. Observe-se que o art. 8º faz menção tanto aos juizes do trabalho quanto às autoridades administrativas, como o auditor fiscal do trabalho, pois os raciocínios devem ser harmônicos.

3. Na renumeração do parágrafo único para § 1º, a Lei 13.467/2017 parece ter mandado um recado de que o direito comum passa a ser fonte subsidiária do direito do trabalho mesmo quando houver colisão com os princípios fundamentais trabalhistas. Essa é a primeira ideia que vem à mente quando se comparam as duas redações, ambas no sentido da aplicação subsidiária do direito comum – por exemplo, o direito civil ou o processo civil – mas apenas a redação original fazendo menção a que a

aplicação deve se concentrar “naquilo que não for incompatível com os princípios fundamentais” do direito do trabalho. Análise mais detida, todavia, revela que a retirada dessa expressão não é o bastante para a “civilização” do direito do trabalho: se realmente fôssemos considerar que a aplicação do direito civil poderá ser feita sem levar em conta os princípios fundadores do direito do trabalho, então, em última análise, o direito do trabalho poderá ser considerado extinto, voltando-se a utilizar o contrato de locação de mão de obra ou de energia, como se fazia nos primórdios. Quem define a autonomia dogmática de um ramo jurídico não é o legislador, evidentemente. Não depende de lei ordinária a afirmação de que o direito administrativo possui princípios próprios nem de que existe um feixe de diretrizes capazes de identificar, digamos, o direito penal como um ramo autônomo. O processo civil possui características que permitem sua afirmação histórica, assim como o direito internacional público e privado coexistem com suas balizas e regras de interpretação. Nada disso decorreu da boa vontade da lei ordinária. Assim, quando o direito do trabalho se emancipou do direito civil, talvez no início do século XX, tampouco precisou de legislação para sua certidão de nascimento. Se a intenção da Lei 13.467/2017 foi desmerecer os cânones trabalhistas ou fazer crer que a legislação civil pudesse reger as relações trabalhistas com melhor eficácia, pode ter provocado efeito contrário, pois os princípios não escritos, em geral, são os que mais ardem. Se a retirada da salvaguarda principiológica foi fruto de esquecimento ou da pressa, então o legislador deveria aprender mais com seus erros históricos. E, como dissemos nos *Comentários à reforma trabalhista* (Editora Revista dos Tribunais, 2017),

a mudança é quase inócua, porque, de fato, não se pode partir para a aplicação subsidiária em substratos ou contextos diferentes daqueles que norteiam o direito do trabalho, ramo jurídico que lida com relações essencialmente assimétricas. As regras do contrato de compra e venda, por exemplo, jamais poderão balizar as regras do contrato de trabalho porque não guardam nem a mais pálida semelhança.

4. A seu turno, o § 2º frisa que as súmulas nunca podem restringir direitos nem criar obrigações. Na verdade, súmulas realmente não criam nem eliminam direitos, apenas os interpretam. Ocorre que o direito do trabalho brasileiro é fértil em vazios legislativos, forçando os tribunais a construir soluções rápidas para realidades em constante mutação. Como explicávamos nos *Comentários à reforma trabalhista*, não há melhor exemplo para reflexão sobre os erros e acertos do Judiciário do que o regime da terceirização, que encontrou espaço amplo na sociedade brasileira, à margem de qualquer legislação:

ao longo de muitas décadas, somente leis esparsas e insuficientes dispuseram a respeito desse fenômeno, que, sem se preocupar se havia ou não lei específica sobre ele, galopou velozmente por todos os ramos da atividade econômica e da administração pública. Premido por essa contingência, o TST editou a Súmula 331, em 1993, que, de certa forma, balizou os parâmetros mínimos de sobrevivência na selva da terceirização.

E prosseguimos:

No entanto, isso está longe de ter sido uma legislação forçada pelo TST ou uma “criação de obrigações”: antes, era uma interpretação do art. 455 da CLT (sobre empregado e subempregado) combinada com a Lei 6.019/1974 (trabalho temporário), para, a partir desse raciocínio, levar-se analogamente a solução para os demais casos de aplicação do regime de terceirização. Poderíamos ficar aqui o livro inteiro falando de casos em que houve acusação de legislação pelo TST (jornada itinerária na Súmula 90; modo de operar descontos salariais na Súmula 342; regras da equiparação salarial na Súmula 6), mas em todos eles o ponto central é o caos do direito do trabalho brasileiro. No particular, a acusação ao TST de fúria legislativa revela desconhecimento ou má-fé.

5. Este se anuncia como o grande debate da próxima década: saber exatamente quando uma súmula avançou o sinal de simples cristalização de jurisprudência sobre a interpretação de norma preexistente, ou, ao revés, quando ela buscou “restringir direitos legalmente previstos” ou ousou “criar obrigações que não estejam previstas em lei”. Podemos imaginar que sempre que uma súmula for desfavorável, a parte tende a enfatizar seu papel “criativo” – portanto, ilegal – e sempre que ela for favorável, a parte dirá que ela fez justiça na interpretação mais equilibrada da norma ou normas preexistentes. O debate requer cautelas redobradas, evitando-se descarrilar para a acusação generalizada de que todas as súmulas usurpem seu campo de atuação. Reitero, de toda forma, que essas balizas já existiam antes da reforma trabalhista de 2017, embora de difícil aferição.

6. Quanto ao § 3º, importante lembrar que o legislador propriamente não cria princípios, podendo referenciá-los ou destacá-los sob certas circunstâncias. Aliás, é função dos princípios justamente inspirar

o legislador na elaboração das normas, de modo que seria mesmo curioso que um princípio fosse gerado por uma lei para, depois, influenciar na redação de outras leis. O que temos no presente dispositivo é, portanto, apenas a referência a um princípio preexistente ou, talvez, uma exortação a que os tribunais do trabalho se lembrem da importância da autonomia dos particulares, a autonomia privada que permeia vários dispositivos da Constituição Federal, sendo, por ora, suficiente citar o art. 7º, XXVI, quando refere o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos. A ideia do art. 8º, § 3º, é maior dedicação à análise da forma – requisitos formais empregados na celebração do convênio coletivo – do que ao conteúdo – respeitando-se a autonomia dos particulares e mitigando-se os juízos de valor sobre a carga das cláusulas normativas. No entanto, essa distinção é mais fácil de se enunciar do que se praticar, dada a tênue linha que separa a autonomia privada do desvirtuamento da legislação social, como o art. 9º da CLT continua a nos fazer lembrar.

7. Há vários exemplos cotidianos que tendem a permanecer intactos mesmo depois da inserção do art. 8º, § 3º, pela reforma trabalhista de 2017: basta pensar em como o Judiciário deverá agir em caso de cláusula normativa que autorize o uso de mão de obra infantil ou do trabalho noturno para menores de 18 anos, cláusulas que vedem o direito de greve e as conhecidas cláusulas que restringem ou eliminam a garantia de emprego da gestante e demais vulnerabilidades previstas na legislação brasileira. Diante desses exemplos, fica difícil interpretar o advérbio “exclusivamente” como sendo excludente da análise de todos os demais requisitos de fundo da norma coletiva. Inevitável concluir que o legislador utilizou exclusivamente como força de expressão para preferencialmente ou prioritariamente, devendo se envolver minimamente com as questões de conteúdo. Mas, se houver, ele pode se eximir, por óbvio.

8. Em reforço de argumento quanto à possibilidade de o Judiciário interferir, também, no conteúdo das cláusulas de normas coletivas, cumpre lembrar alguns dispositivos da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro – antiga Lei de Introdução ao Código Civil, conforme Decreto-lei 4.567/1942 e atualizações em 2010 e 2018: a) art. 5º: “Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos *finis sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum*”; e b) art. 17: “As leis, atos e sentenças de outro país, bem como quaisquer *declarações de vontade*, não terão eficácia no Brasil, quando ofenderem a *soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes*”.

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.

1. O tema das nulidades trabalhistas encontra referência no art. 9º da CLT, um dispositivo bastante citado em julgados e teses acadêmicas. Suas premissas se assentam no princípio da primazia da realidade, expressão utilizada por diversos autores para realçar que, para os fins trabalhistas, o conteúdo está muito acima da forma, os fatos estão acima das versões e dos papéis, não somente quanto aos preceitos contidos na Consolidação, mas também de todas as normas trabalhistas complementares. O dispositivo foi bastante enfático, tendo empregado a expressão nulidade “de pleno direito”, que afinal de contas é mais ou menos pleonástica, pois o nulo já se basta. E, à falta de um verbo, foram utilizadas três formas de expressão: “desvirtuar, impedir ou fraudar”, que talvez sejam redundantes. O verbo desvirtuar é bastante utilizado no cotidiano forense por representar uma forma mais sutil e abrangente de acusar comportamentos escusos de empregados e de empregadores com vistas à burla das normas trabalhistas. Com efeito, há diversos atos que não seriam, isoladamente, considerados colidentes com a legislação trabalhista, mas que, analisados em conjunto com outros indícios, tenham sido praticados para o desvirtuamento das normas. Os exemplos são numerosos e não caberiam neste livro, sendo suficiente a citação de alguns: (a) contratação de empregados na forma de pessoa jurídica, cooperados, voluntários e outras modalidades, apesar de preenchidos os requisitos da relação de emprego; (b) pagamento de salários sob a denominação de rubricas variadas, como se fossem indenizações ou reembolso de despesas; (c) uso de dois cartões de ponto para o controle de horas extras; (d) permanência de atividades normais durante o período de férias; (e) simulação de rescisão contratual apenas para o saque do fundo de garantia e levantamento do seguro-desemprego; e assim sucessivamente.

2. Esse dispositivo usualmente é estudado em conjunto com o art. 468 da CLT, cuja principal diferença é propor essa nulidade sobre as alterações empreendidas num contrato de trabalho já em andamento. Assim, são nulos não apenas os atos de desvirtuamento da legislação trabalhista como também os atos que, conquanto permitidos em tese pelas normas, ferem direitos adquiridos dos empregados, como as diversas formas de rebaixamento de posição, de hierarquia, de remunerações e de vantagens pessoais assumidas pelos empregados, de maneira expressa ou tácita. As nulidades, portanto, são tão abrangentes que se torna mais eficaz estudar o que não é nulo, ou seja, o que é permitido ao empregador fazer no curso do contrato de trabalho, do que tentar elaborar um rol de malfeitos. O art. 444 da CLT faz menção

ao direito de o empregador estipular as formas e condições de trabalho.

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

1. Art. 10 é complementar ao art. 448 da CLT: ambos refletem o fenômeno da sucessão de empregadores ou sucessão trabalhista – expressões que devem ser utilizadas com prioridade sobre “sucessão de empresas”, que pode representar outro fenômeno. Esclareça-se, de plano, que, apesar de muito parecidos, os dois dispositivos têm propósitos diferentes: o art. 10 é mais amplo e abrangente e justamente por isso se encontra nesse campo de abertura da CLT: ele alcança também a figura do ex-empregado, quer dizer, mesmo que o empregado seja dispensado antes que o empregador mude de comando, quem responde pelos débitos trabalhistas, presentes ou pretéritos, é aquele que estiver à frente do empreendimento quando da cobrança dos valores. A energia do empregado já havia sido dedicada ao empreendimento quando ele foi alienado e, evidentemente, não há estorno desse trabalho humano. O art. 10, portanto, seria suficiente para alcançar empregados e ex-empregados, tornando despicienda a repetição do assunto no art. 448 da CLT. No entanto, esse dispositivo se fez necessário para alertar os empregadores de que não há razão de ser na ruptura do contrato de trabalho pelo singelo argumento de que o estabelecimento tenha sido vendido: a troca do comando pode ser feita por qualquer título ou a qualquer momento, sem que isso afete a constância do contrato de trabalho. Se tanto, o novo empreendedor pode fazer constar uma anotação no contrato ou na carteira de trabalho do empregado, para maior clareza e para enfatizar, por exemplo, o novo CNPJ ou a nova razão social da pessoa jurídica – aspectos não determinantes para a relação de emprego. A técnica de romper o contrato e readmitir o empregado no dia seguinte se revela antiquada e desnecessária, além de lançar várias dúvidas sobre contagem de tempo de serviço, contagem dos prazos prescricionais ou carregamento de direitos adquiridos do “primeiro” contrato de trabalho. O contrato é um só.

2. Nem o art. 10 nem o art. 448 utilizam a expressão “sucessão de empregadores”. Valem-se da expressão mais sutil “alteração da estrutura jurídica”, o que, de fato, é abrangente o bastante, pois apanha tanto as alterações societárias ou de enquadramento jurídico das empresas, como também as fusões, cisões e incorporações sociais. Em linguagem bastante informal, a sucessão trabalhista equivale ao conceito popular de “passa-se o ponto”, ou seja, o estabelecimento em funcionamento troca de proprietários e continua a funcionar com todos seus predicados, sem que isso afete os direitos dos empregados. É preciso conhecer em profundidade o sentido dessa passagem do ponto.

3. O ponto, no caso, é o estabelecimento, o aviamento, o acervo produtivo, do comércio, da indústria ou dos serviços. Fundamental que haja o desempenho de alguma atividade econômica nesse conceito, pois, sem a produção ou circulação de bens e serviços, perde o sentido falar-se em unidade produtiva. Assim, não existe sucessão de empregadores em lares, sindicatos, igrejas e casas de caridade, ainda que, na prática, uma família se instale na residência ocupada por família anterior e mantenha o empregado, ainda que uma entidade sindical assuma o acervo de outra, ainda que uma denominação religiosa ocupe o templo anteriormente dedicado a outra denominação ou ainda que duas casas de caridade compartilhem a mão de obra. Também não há o sentido da sucessão de empregadores em desmembramento de municípios – cada qual responde por seu período. A sucessão é, por assim dizer, a transferência de acervo, capaz de gerar riquezas.

4. É indispensável que a sucessão seja feita sem solução de continuidade, a saber, sem pausa nas atividades produtivas, ou, quando muito, com tempos mínimos de fechamento. Do contrário, o conceito da transferência do acervo pereceria, pois os elementos incorpóreos como a clientela, a boa fama, a marca ou o destaque do ponto desapareceriam. O ideal é que nem ao menos se perceba que houve a passagem do ponto, a menos que o novo empreendedor queira estampar a faixa conhecida do público com os dizeres “sob nova direção”. Advirta-se, no entanto, que o direito do trabalho não pode ser feito com soluções rígidas, divorciadas da realidade: se a sucessão ocorreu e, de fato, o empreendimento prosseguirá do ponto em que o anterior parou, mero fechamento das portas por alguns dias não basta para eliminar a transmissão da responsabilidade. Essa estratégia de baixar as portas, realizar algumas reformas pontuais ou alterar a disposição da mobília pode ter sido empregada justamente para o desvirtuamento da norma trabalhista, de que cuida o art. 9º da CLT. O requisito da ausência da solução de continuidade deve ser analisado com a primazia da realidade em perspectiva.

5. O novo empreendedor é o responsável integral pelos débitos trabalhistas. Durante muitos anos não se discutia a natureza jurídica da responsabilidade, pois ela tinha mesmo de ser integral, dado que é ele que detém o comando da empresa e todos seus ativos, dos quais sairão os recursos para pagar os

empregados. Com o passar do tempo, surgiram, no entanto, diversas modalidades alternativas de sucessão de empregadores – como aquelas feitas a título provisório, em arrendamentos ou cessão de uso de espaço – e outras feitas a título parcial – ou seja, sucessão apenas de parte dos ativos, com o prosseguimento da outra parte nas mãos do próprio sucedido –, cenários que viriam a influenciar a jurisprudência na busca de soluções mais apropriadas para as sucessões ditas atípicas. Assim, não é raro encontrarmos julgados que propugnam a solidariedade entre sucessor e sucedido – mormente nos casos de alegação de desvirtuamento da norma – ou a subsidiariedade do sucedido caso o sucessor não honre os pagamentos – sobretudo naqueles casos de manutenção intacta da empresa anterior. Remetemos o leitor aos comentários ao art. 448-A para aprofundamento sobre a corresponsabilidade do sucedido e as hipóteses de fraude.

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

1. Não há consenso na jurisprudência trabalhista sobre a corresponsabilidade dos ex-sócios pelos débitos trabalhistas. Numa primeira análise, o ex-sócio – ou sócio retirante ou sócio cedente – deveria ficar totalmente isento de responsabilidade, haja vista que a atividade econômica é quem suporta os encargos trabalhistas e previdenciários. A troca do comando deveria ser feita sem sobressalto e não deveria ser oposta aos credores trabalhistas nem aos clientes e fornecedores. No entanto, há numerosas situações em que o empregado prestou serviços por anos para uma empresa com o mesmo proprietário e, num dado momento, ao se avolumarem os débitos, o sócio se retira e passa o comando para outras pessoas, às vezes sem idoneidade financeira ou às vezes até mesmo com idoneidade, mas quando o empreendimento já anunciava seu fracasso e os bens mais representativos já haviam sido alienados ou dissipados. Aos poucos, foi se formando um entendimento de que o ex-sócio não deveria ser considerado imune a qualquer responsabilidade, pois ele estava à frente do empreendimento quando obteve os frutos da energia do trabalho empreendido. Esse entendimento ganhou força com o Código Civil de 2002 cujo art. 1.003, parágrafo único, fixou regra de dois anos de corresponsabilidade: a partir da averbação da retirada do sócio, há responsabilidade solidária pelos débitos da empresa com o sócio novo – ou cessionário. Mas ainda pairavam algumas dúvidas, sendo a maior delas a forma de contagem desses dois anos – da retirada até o ajuizamento da ação trabalhista, o que elastece bastante o prazo de responsabilidade, ou da retirada até a citação em execução, o que geralmente pressupunha a existência de processo já em andamento. Como se explica adiante, a reforma trabalhista optou pela primeira forma de contagem, de modo que o sócio retirante poderá ser responsabilizado cinco, dez ou 15 anos depois de seu desligamento, desde que o processo trabalhista seja distribuído até dois anos após a retirada. Enfrentemos as questões.

2. Essa posição adotada pelo art. 10-A, inserido pela Lei 13.467/2017, passará a exigir cláusulas contratuais mais elaboradas quando do trespasse do estabelecimento ou alienação das cotas. Afinal, mesmo que a ação trabalhista seja ajuizada no biênio imediatamente após a retirada do sócio, somente após a fase de conhecimento e o acerto dos cálculos é que se descobrirá se a pessoa jurídica e os sócios atuais têm patrimônio suficiente para arcar com o débito. Conforme explicamos nos *Comentários à reforma trabalhista*,

para o sócio retirante, era mais favorável o entendimento de que ele respondia por dois anos contados entre sua saída e a fase de execução ou simplesmente entre sua saída e o mandado de citação, penhora e avaliação. Agora, ele ficará vinculado a um processo trabalhista cuja existência ele pode até mesmo desconhecer.

E concluíamos naquele livro:

A ideia de que o sócio retirante somente responde depois de esgotado o patrimônio da pessoa jurídica e dos sócios atuais nada tem de inovadora e já era praticada pelos juízes trabalhistas. Ninguém começa a

execução pelo ex-sócio. Normalmente, a citação ao ex-sócio ocorre em casos de desespero, em que houve o completo desaparecimento do fundo de comércio, do empreendimento e dos responsáveis.

3. Ao ex-sócio também assiste o direito ao incidente de desconsideração da pessoa jurídica – art. 133 do NCPC e art. 855-A da CLT.

4. Poderá, todavia, haver o salto das etapas da responsabilidade escalonada – ou responsabilidade subsidiária – em caso de fraude, como alerta o art. 10-A, parágrafo único. Para essa hipótese, o legislador propõe responsabilidade direta do ex-sócio, sem passar pelo esgotamento do patrimônio societário ou dos sócios atuais. Embora a solidariedade entre sócio e ex-sócio possa parecer uma inovação salutar da reforma de 2017, deve-se atentar para a dificuldade de se produzir tal demonstração. Trata-se de prova da fraude complexa, pois os empregados apenas observam sinais da mudança societária, não tendo acesso, evidentemente, às cláusulas contratuais. A interpretação do dispositivo não pode ser rigorosa a ponto de se exigir a prova impossível, sobre fatos que ficaram exclusivamente no recôndito da conversa entre os empresários. Talvez o Judiciário tenha de trilhar o caminho da prova indiciária – por exemplo, a manutenção das visitas do ex-sócio ao local de trabalho, a insuficiência patrimonial do adquirente, a presença de membros da família do sócio retirante sem que ostentem relação de emprego, o trespasse do estabelecimento para empregados veteranos, amigos do empregador e desprovidos de recursos financeiros conhecidos para a compra da empresa, e assim por diante.

5. Não se perca de vista, de toda sorte, que o processo do trabalho lida sobejamente com atividades econômicas que nunca chegam a constituir uma pessoa jurídica. São as chamadas “oficinas de fundo de quintal”, aqueles empreendimentos informais que produzem boa parte da riqueza do País e, ao fim e ao cabo, dominam as questões controvertidas nas audiências trabalhistas e processos de execução. Some-se a isso o largo contingente de atividades marcadamente sazonais, tão típicas nas cidades litorâneas, nas zonas de predomínio rural ou áreas aquecidas apenas em algumas semanas do ano, com festejos populares ou religiosos. Como conciliar o art. 10-A com o trabalho exercido por um ajudante de quiosque de cachorro quente? Bem, talvez seja melhor acionar a pessoa física ou as pessoas físicas que se beneficiaram do trabalho humano, neste e em vários outros exemplos, de modo que o art. 10-A parece fadado a questões ligadas à economia formal. Em resumo, o processo do trabalho leva a fama de pitoresco, mas ele nada mais é do que o anteparo do direito material do trabalho brasileiro, conhecido por forte atuação da economia informal.

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

I -

...

• V. art. 7º, XXIX, da CF.

(Revogado.)

II -

...

• V. art. 7º, XXIX, da CF. • V. Lei 5.889/1973 (Trabalho rural). • V. Dec. 73.626/1974 (Regulamenta a Lei 5.889/1973).

(Revogado.)

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

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

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

• V. Súmulas 327 e 349 do STF. • V. Súmulas 6, 114, 153, 206, 268, 275, 294, 308 e 382 do TST. 1. Prescrição se tornou o tema mais discutido no processo do trabalho, mas isso não era desejável. Talvez essa enxurrada de argumentos e debates sobre o prazo prescricional tenha a ver com a profunda insegurança das relações jurídicas que o Brasil vivencia, em que mesmo a empresa mais idônea, com os maiores investimentos nos recursos humanos, ainda apresentará dificuldade com o manejo de algumas normas ou com a certeza de que pagou todos os direitos. Como já se disse certa vez, o Brasil é o país em que nem o passado é conhecido, pois as regras podem mudar retroativamente e um determinado plano econômico, que se considerava sinalizador de uma conduta, é alterado cinco ou dez anos depois para indicar outro caminho. Resultado desse constante desassossego é a batalha constantemente travada entre empregados e empregadores para se saber se o tempo escoou rápido demais ou lento demais. 2. A redação original do art. 11 era simples e eficaz: dois anos de prazo máximo para a reivindicação de qualquer pretensão trabalhista contida na CLT. Os dois anos valiam tanto na vigência do contrato de trabalho quanto após a rescisão, mas eram razoavelmente adequados porque, vale lembrar, os empregados eram estáveis após dez anos de contrato e, portanto, a rotatividade era baixa e o medo de ser mandado embora por questionamento jurídico era relativo. Afora isso, a CLT incentivava as demandas coletivas, de forma a envolver a entidade sindical e reduzir o fardo sobre o trabalhador reclamante. Mas evidentemente que esse cenário mudou. 3. A rotatividade elevada no mercado de trabalho brasileiro e os procedimentos relativamente simples para rescisão contratual tornaram o prazo de dois anos muito curto para a maioria das demandas de horas extras, vale-transporte, adicional noturno, adicional de insalubridade e toda a pletora de discussões trabalhistas cotidianas. Os debates chegaram ao Congresso Constituinte de 1987/1988 e culminaram com a solução de alargar o prazo para cinco anos, na constância do contrato, mantendo-se os dois anos depois da rescisão contratual. O direito trabalhista passaria a conviver com o delicado equilíbrio de dois prazos prescricionais para a mesma pretensão e, portanto, passou a ser muito importante saber o que significa rescisão do contrato de trabalho – assunto para o art. 477 e seguintes da CLT. A tentativa de proteger o trabalhador rural, deixando-o imune à prescrição na vigência do contrato, durou pouco mais de 10 anos, vindo a ser alterada a redação do art. 7º, XXIX, da CF/1988 pela EC 28/2000. Como a CF/1988 dispõe sobre a prescrição trabalhista, o art. 11 se tornou obsoleto. Nem ao menos era necessária a reforma de sua redação em 1998, pois a lei superior já havia absorvido o tema por inteiro. A reforma acabou se tornando infeliz também porque perseverou no erro de associar prescrição com perda do direito de ação, quando o correto é enxergar na prescrição a perda da pretensão, mantendo-se intacto o direito de ação, e, ainda, o legislador daquele ano bifurcou o trabalho urbano do trabalho rural, no que foi desautorizado dois anos depois pela EC 28. 4. Resta discutir se o art. 11, § 1º, tem alguma razão de ser, ao frisar que a pretensão de declaração de relação de emprego não prescreve. De fato, como o que prescreve é a coerção para o pagamento da dívida – o que também pode ser entendido para a perda da eficácia ou a perda da realizabilidade – é natural que se conclua pela imprescritibilidade da pretensão meramente declaratória. O legislador não precisa dizer isso por se tratar de decorrência natural do conceito de prescrição. Ao tocar no assunto, faltou delicadeza, pois dá a impressão de que a única ação declaratória trabalhista é aquela para ser encaminhada à Previdência Social, quando, na verdade, são bem numerosos os exemplos de declarações emitidas pelo juiz do trabalho, alusivas a datas do contrato de trabalho, função exercida, enquadramento sindical, remuneração auferida, condição de trabalho, elegibilidade a benefícios de previdência privada ou de seguros, substrato de situações de danos morais e materiais, questões de saúde e assim por diante. O assunto, como se vê, possui largo campo de aplicabilidade e convive com o fino equilíbrio entre o meramente declaratório e o predominantemente declaratório com carga condenatória. Há quem diga que se ação veicular uma pretensão exclusivamente declaratória, sem nenhuma carga condenatória nem mesmo indireta, então o trabalhador não teria interesse jurídico, pois o Judiciário não é órgão de consulta ou para formação de tese acadêmica. É indispensável que a pretensão dita declaratória esteja em sintonia com alguma consequência jurídica – como, no particular, a contagem do tempo de contribuição, com todas as dificuldades que o trabalhador enfrentará até que a Previdência “reconheça” a decisão trabalhista.

1. Prescrição se tornou um dos temas mais discutidos no processo do trabalho, mas isso não era desejável. Talvez essa enxurrada de argumentos e debates sobre o prazo prescricional tenha a ver com a profunda insegurança das relações jurídicas que o Brasil vivencia, em que mesmo a empresa mais idônea, com os maiores investimentos nos recursos humanos, ainda apresentará dificuldade com o manejo de algumas normas ou com a certeza de que pagou todos os direitos. Como já se disse certa vez, o Brasil é o país em que nem o passado é conhecido, pois as regras podem mudar retroativamente e um determinado plano econômico, que se considerava sinalizador de uma conduta, é alterado cinco ou dez anos depois para indicar outro caminho. Resultado desse constante desassossego é a batalha constantemente travada entre empregados e empregadores para se saber se o tempo escoou rápido

demaís ou lento demais.

2. A redação original do art. 11 era simples e eficaz: dois anos de prazo máximo para a reivindicação de qualquer pretensão trabalhista contida na CLT. Os dois anos valiam tanto na vigência do contrato de trabalho quanto após a rescisão, mas eram razoavelmente adequados porque, vale lembrar, os empregados eram estáveis após dez anos de contrato e, portanto, a rotatividade era baixa, e o medo de ser demitido por questionamento jurídico era relativo. Afora isso, a CLT incentivava as demandas coletivas, de forma a envolver a entidade sindical e reduzir o fardo sobre o trabalhador reclamante. Mas evidentemente que esse cenário mudou.

3. A rotatividade elevada no mercado de trabalho brasileiro e os procedimentos relativamente simples para rescisão contratual tornaram o prazo de dois anos muito curto para a maioria das demandas de horas extras, vale-transporte, adicional noturno, adicional de insalubridade e toda a pletera de discussões trabalhistas cotidianas. Os debates chegaram ao Congresso Constituinte de 1987/1988 e culminaram com a solução de alargar o prazo para cinco anos, na constância do contrato, mantendo-se os dois anos depois da rescisão contratual. O direito trabalhista passaria a conviver com o delicado equilíbrio de dois prazos prescricionais para a mesma pretensão e, portanto, passou a ser muito importante saber o que significa rescisão do contrato de trabalho – assunto para o art. 477 e seguintes da CLT. A tentativa de proteger o trabalhador rural, deixando-o imune à prescrição na vigência do contrato, durou pouco mais de dez anos, vindo a ser alterada a redação do art. 7º, XXIX, da CF/1988 pela EC 28/2000. Como a CF/1988 dispõe sobre a prescrição trabalhista, o *caput* do art. 11 se tornou obsoleto. Nem ao menos era necessária a reforma de sua redação em 1998, pois a lei superior já havia absorvido o tema por inteiro. A reforma acabou se tornando infeliz também porque perseverou no erro de associar prescrição com perda do direito de ação, quando o correto é enxergar na prescrição a perda da pretensão, mantendo-se intacto o direito de ação, e, ainda, o legislador daquele ano bifurcou o trabalho urbano do trabalho rural, no que foi desautorizado dois anos depois pela EC 28. Ao menos nesse passo andou bem a Lei 13.467/2017, ao corrigir o vernáculo e associar a prescrição à perda da pretensão – ou perda da exigibilidade ou, ainda, da coercibilidade, como diziam os clássicos. A partir da reforma trabalhista de novembro de 2017, portanto, o art. 11, *caput*, ficou quase idêntico ao art. 7º, XXIX, da CF/1988, com a vantagem da redação atualizada focada na perda da pretensão, e não na perda do direito de ação. Foram eliminados os incisos I e II sem perda de qualidade do conteúdo.

4. Outrossim, muito já se discutiu se o art. 11, § 1º, tinha ou tem alguma razão de ser, ao frisar que a pretensão de declaração de relação de emprego não prescreve. De fato, como o que prescreve é a coerção para o pagamento da dívida – o que também pode ser entendido para a perda da eficácia ou a perda da realizabilidade –, é natural que se conclua pela imprescritibilidade da pretensão meramente declaratória. O legislador não precisa dizer isso, por se tratar de decorrência natural do conceito de prescrição. Ao tocar no assunto, faltou delicadeza, pois dá a impressão de que a única ação declaratória trabalhista é aquela para ser encaminhada à Previdência Social, quando, na verdade, são bem numerosos os exemplos de declarações emitidas pelo juiz do trabalho, alusivas a datas do contrato de trabalho, função exercida, enquadramento sindical, remuneração auferida, condição de trabalho, elegibilidade a benefícios de previdência privada ou de seguros, substrato de situações de danos morais e materiais, questões de saúde e assim por diante. O assunto, como se vê, possui largo campo de aplicabilidade e convive com o fino equilíbrio entre o meramente declaratório e o predominantemente declaratório com carga condenatória. Há quem diga que se ação veicular uma pretensão exclusivamente declaratória, sem nenhuma carga condenatória nem mesmo indireta, então o trabalhador não teria interesse jurídico, pois o Judiciário não é órgão de consulta ou para formação de tese acadêmica. É indispensável que a pretensão dita declaratória esteja em sintonia com alguma consequência jurídica – como, no particular, a contagem do tempo de contribuição, com todas as dificuldades que o trabalhador enfrentará até que a Previdência “reconheça” a decisão trabalhista. Logo, embora seja correta a afirmação de que a pretensão meramente declaratória seja imprescritível, o raciocínio não pode ser dissociado da pretensão condenatória, de modo que dificilmente haverá exemplo de declaração pura no âmbito do processo do trabalho, sem que essa certeza jurídica tenha algum interesse pecuniário ou como prova ou início de prova em outros ramos do Judiciário. Por tudo isso, o art. 11, § 1º, tem alcance menos abrangente do que faz crer.

5. Por sua vez, o art. 11, § 2º, inserido pela Lei 13.467/2017, positivou a antiga jurisprudência desenvolvida em torno do chamado ato único do empregador. Por essa expressão se considera possível aplicar prescrição total – a saber, que fulmina o fundo do direito e todos seus consectários – em caso de alteração de efeito instantâneo, promovida pelo empregador, de parcela ou rubrica não assegurada por lei ou norma coletiva. Em sua essência, toda prescrição é total, claro, porque retira a exigência do direito.

Ocorre que, como o contrato de trabalho é de trato sucessivo, renovando-se diariamente a obrigação de trabalhar e mensalmente a obrigação de pagar, convencionou-se chamar de prescrição parcial aquela que afeta as horas extras, o décimo terceiro, o adicional noturno e tantos outros direitos de mais do que cinco anos passados. Ao lado dessa prescrição dita parcial convive a prescrição total, assim entendida aquela que não permite mais a exigência de nenhuma pretensão, como a que ocorre depois de dois anos da extinção do contrato: de nada adianta ao empregado alegar que somente pretende receber o aviso-prévio ou a indenização do fundo de garantia, se ele ajuizar a ação três anos depois. Operando-se a prescrição bienal total, não pode haver retroação do prazo de cinco anos. A dúvida residia em saber se o conceito de prescrição total é válido dentro do contrato de trabalho.

6. De plano encontramos aqui um forte argumento contrário à prescrição total dentro da vigência do contrato de trabalho: o legislador constituinte não previu essa hipótese, pois ele somente se refere à prescrição total após a cessação do contrato, como se pode notar na redação do art. 7º, XXIX, da CF 88. No entanto, como lá não foram utilizadas as expressões prescrição total e prescrição parcial, mas apenas os prazos de cinco anos e de dois anos, houve desenvolvimento da tese de que algumas mudanças contratuais são tão profundas e tão complexas que se aproximam da criação de um novo contrato de trabalho. É isso, em suma, que está por trás da tese do ato único do empregador: ele tem efeito instantâneo como uma rescisão, não envolve fraude ou desvirtuamento do direito do trabalho – pois, se assim fosse, seria passível de pretensão deduzida nos prazos regulares de cinco anos e dois anos – e deve ser questionada pelo empregado dentro do prazo de cinco anos, sob pena de petrificar, de consolidar a situação, ou, como preferem alguns, de fazer incidir a prescrição sobre o mérito da alteração contratual, sobre o fundo do direito, e não sobre as parcelas mês a mês.

7. Normalmente, tal como fizemos nos *Comentários à reforma trabalhista*, nós citamos os dois exemplos mais famosos e que abarcam a grande maioria dos julgados sobre ato único do empregador:

(a) a alteração da modalidade de pagamento de salário fixo para comissões, ou vice-versa, respeitando-se a média anual que a pessoa vinha auferindo; neste caso, ninguém pode argumentar que gostaria de ser comissionado para poder se esforçar mais ou que gostaria de ser assalariado para poder se esforçar menos; a modalidade de pagamento se insere no domínio do poder diretivo do empregador e, contanto que não represente rebaixamento salarial por erro no cálculo da média habitual do empregado, é lícita, instantânea, sem afronta a texto legal e com viés neutro; eventuais reclamações contra essa alteração devem ser ajuizadas no espaço de cinco anos, sob pena de declaração de prescrição total da pretensão almejada; se o contrato de trabalho for encerrado antes do quinquênio, aplica-se a prescrição bienal decorrente da cessação da relação, evidentemente; (b) a instituição de quadro de carreira, que observe os requisitos legais e ofereça publicidade adequada, nos termos do art. 461 da CLT, também se encontra na esfera do poder diretivo; sua implantação é um ato instantâneo, neutro – ninguém pode afirmar de antemão se a promoção será mais rápida ou mais lenta do que o antigo sistema de meritocracia ou de bajulação que existia no ambiente de trabalho – e sem colisão com direitos assegurados em lei; quem quiser se opor à adoção do quadro de carreira deve procurar o Judiciário dentro de cinco anos, sob pena de prescrição total da pretensão dentro do contrato de trabalho.

8. Muita atenção, portanto, para uma constatação óbvia, mas pouco comentada: as expressões prescrição total e prescrição parcial não são sinônimas de prescrição bienal e prescrição quinquenal, respectivamente, embora possam assim parecer num primeiro momento. Melhor seria se esses termos fossem abandonados, pois podem dar a falsa crença de que a prescrição parcial é mais benévola do que a total. Pergunte isso para um trabalhador que não recebeu as horas extras e a participação nos lucros de seis anos passados e não acionou o empregador com medo de perder o emprego. Para ele, pouco importa o eufemismo de se dizer prescrição parcial, se ele, afinal, perdeu tudo. Mas, à falta de termos mais precisos, consagrou-se a distinção entre a prescrição parcial mês a mês – pois a base salarial brasileira é precipuamente mensal – e a prescrição total contrato por contrato. Com a tese do ato único do empregador – iniciada pela jurisprudência e agasalhada pela Lei 13.467/2017 – temos claramente uma hipótese de prescrição total quinquenal. O argumento central para se manter a prescrição bienal apenas para as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho está, como já referido, no art. 7º, XXIX, da CF/1988: lido o dispositivo de trás para a frente, fica claro que toda e qualquer prescrição verificada no curso do contrato de trabalho há de ser quinquenal, seja a meramente parcial – mês a mês – seja a total, que fulmina toda discussão sobre o ato tomado pelo empregador mais do que cinco anos antes, como na alteração da modalidade do pagamento, seja na instituição de quadro de carreira.

9. Sem querer cansar o leitor, propomos ainda mais um exercício de aprofundamento dos dois exemplos apresentados e como a prescrição total do ato único do empregador afeta o processo do

trabalho: suponha um processo ajuizado em 2016 descrevendo contrato de trabalho de seis anos, de 2010 a 2016. Se o empregado fez horas extras, laborou em ambiente insalubre ou deixou de receber o vale-transporte, ele de fato ficou prejudicado quanto ao ano de 2010, mas poderá receber os cinco anos restantes, de 2011 a 2016 – claro, supondo que tudo seja comprovado e julgado favoravelmente. Já se ele se incomodou por ter tido alterada a forma de pagamento de salário fixo para comissões ou se ele não gostou da forma como foi inserido no quadro de carreira criado em 2010, nada poderá auferir, nem mesmo as eventuais diferenças de comissões dos últimos cinco anos ou as eventuais diferenças salariais deflagradas pelo mau enquadramento: em ambos os casos, as diferenças foram esterilizadas pela prescrição total, incidente sobre o ato único do empregado havido seis anos antes. Ela não permite a contagem das diferenças do período imprescrito, como no caso das horas extras e demais exemplos anteriormente mencionados, submetidos ao regime de simples prescrição mês a mês.

10. Também o art. 11, § 3º, inserido simultaneamente pela Lei 13.467/2017, representa exemplo lapidar de consenso jurisprudencial que veio a ser positivado pelo legislador. Trata-se da forma de interrupção da prescrição por ajuizamento de ação trabalhista. Explica-se. A jurisprudência foi chamada a se manifestar, ainda nos anos 1950, se também no processo do trabalho se aplicava a regra clássica da legislação civil de que o acionamento do devedor era forma suficiente de zerar a fluência do prazo prescricional. A resposta foi afirmativa, como não poderia deixar de ser, mas com uma dúvida recorrente: no âmbito do processo civil, o devedor somente é colocado em mora a partir de sua citação judicial, mas no âmbito do processo do trabalho a citação não é um ato judicial, via de regra, mas um ato administrativo, feito pela secretaria do juízo independentemente de despacho ou de decisão interlocutória. Daí por que se consagrou o entendimento de que a simples distribuição da ação era suficiente para a interrupção da prescrição. Não se exige nem ao menos a citação válida do devedor. Essa exigência chegou a constar do projeto de lei da reforma trabalhista, quando da tramitação pela Câmara Federal, mas não foi mantida. A tese é tão inflexível que pode acontecer hipótese de o devedor não ficar ciente da demanda – por exemplo, endereço desatualizado, mas que não chegou a ser investigado porque foi declarada inépcia antes disso ou, ainda, exemplo em que o devedor principal é citado e o responsável subsidiário não é encontrado – e, nada obstante, a prescrição ser interrompida. Num segundo momento, também houve dúvida sobre o alcance dessa interrupção: a prescrição é interrompida apenas para os pedidos ali formulados e não para todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

11. Assim, se uma petição inicial veiculava pedido de horas extras e, após um arquivamento, o trabalhador vem a reabrir a ação acrescentando pedido de vale-transporte, este sofre os efeitos da prescrição, bienal ou quinquenal, de acordo com a data da segunda demanda e não de acordo com a data da primeira demanda. A inutilização do primeiro prazo prescricional beneficia apenas o rol de pedidos da primeira demanda. Esse assunto tem potencial bastante explosivo, pois as petições iniciais trabalhistas costumam carregar vasta cumulação objetiva, sem prejuízo da pleora de corresponsáveis que o regime de terceirização induz.

12. Não se iluda, porém, quanto ao fato de o § 3º ter dito que a interrupção da prescrição “somente” ocorrerá com o ajuizamento da reclamação trabalhista: a palavra “somente” está mal-empregada. Ela quis dizer que a interrupção somente vale para os pedidos idênticos. Há outras formas de interrupção de prescrição espalhadas pela legislação, sobre as quais o art. 11 não tem ingerência, tais como o protesto para conservação de direitos e “qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor” (art. 202 do Código Civil). É inelutável a aplicação do Código Civil para ativar as diversas formas de suspensão e de interrupção da prescrição, formas de cálculo dos prazos e tantas outras nuances desse instituto. Refutar a aplicação do Código Civil, pelo singelo argumento de que o art. 11, § 3º, se valeu da expressão “somente”, gerará complexo limbo jurídico, em que a prescrição simplesmente não conseguirá ser concretizada.

13. A interrupção da prescrição pelo acionamento do empregador pode ocorrer tanto pela via individual quanto pela via coletiva, como nas ações plúrimas, coletivas, civis públicas, sindicais ou do MPT.

14. O resultado do processo é irrelevante para os fins da interrupção da prescrição. Como a própria norma destaca, pode haver extinção sem resolução de mérito, arquivamento pela ausência do autor em audiência, desistência ou qualquer outra modalidade de julgamento, que os efeitos da interrupção estarão aperfeiçoados.

15. A interrupção só vale uma vez (art. 202, *caput*, CC). A recontagem do prazo, ainda que outras

ações sejam arquivadas, passa a ser insuscetível de nova zeragem – mas suscetível a alguma modalidade de suspensão, como a submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia ou à tentativa de acordo extrajudicial, na forma dos arts. 625-G e 855-E, respectivamente.

16. A interrupção significa inutilização de todo prazo que vinha sendo contado. Zera o cronômetro e tudo recomeça do nada. Logo, fica incoerente sustentar a tese de que somente o biênio é desprezado e que o quinquênio segue o fluxo normal. Isso não consta em nenhuma norma e induz a erro o jurisdicionado, como se o biênio fosse prescricional, e o quinquênio, uma espécie de decadência insuscetível de paralisação. Em verdade, os dois prazos devem ser zerados e reiniciados. Assim, se uma pessoa, contratada em 2010, foi dispensada em 2016 e acionou o empregador em 2017, suas pretensões alcançam o ano de 2012 com a prescrição quinquenal, e assim se conservará mesmo que a demanda seja extinta e reaberta em 2018. Normalmente, os juízes que recebem a ação de 2018 contam o quinquênio da data da distribuição desta segunda demanda e declaram a prescrição parcial em 2013, mas isso significa que deixaram fluir normalmente o quinquênio mesmo depois do ajuizamento da primeira demanda. Não era para interromper o prazo? Recapitulando nossos *Comentários à reforma trabalhista*,

o legislador perdeu a chance de se posicionar sobre a tormentosa questão da interrupção do quinquênio: de fato, se há interrupção, ela vale tanto para o biênio (mais evidente) quanto para o quinquênio (a que poucos prestam atenção); ambos os prazos têm a mesma natureza jurídica e a mesma raiz, não tendo sido aceitas teses antigas de que um fosse decadencial e outro prescricional; logo, o trabalhador tem direito de reivindicar, na segunda ação, que o juiz leve em conta todo o quinquênio alcançado pela primeira ação, pois ele foi zerado naquela oportunidade; como o biênio vem antes do quinquênio, é impossível que o trabalhador ajuíze a segunda ação (em dois anos) sem que respeite o quinquênio recomeçado; há forte resistência a esse entendimento, mas ele é apenas lógico e matemático – não jurídico.

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

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

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

1. Aqui ocorreu o fenômeno inverso dos temas inseridos no art. 11, §§ 2º e 3º: enquanto o ato único do empregador e a interrupção da prescrição pelo acionamento do empregador eram temas conhecidos da jurisprudência trabalhista que foram abraçados pelo legislador, a prescrição intercorrente era tema rechaçado no âmbito pretoriano – ao menos em termos de súmula de jurisprudência uniforme do TST – que foi inserido na CLT pela reforma de 2017. Um dos vários itens em que a Lei 13.467/2017 tomou partido em sentido inverso ao sedimentado pelo TST.

2. O nome correto seria prescrição intracorrente ou, mais precisamente, prescrição da pretensão executiva. Os costumes consagraram a expressão prescrição intercorrente, sempre revestida de alta indagação. Em primeiro lugar, há divergências sobre a autonomia do processo de execução trabalhista. Se este for apenas uma fase ou uma etapa de acertamento de cálculos e meios coercitivos de pagamento, então a prescrição somente teria de ser aferida uma vez – quando do ajuizamento da fase de conhecimento – e tudo o mais giraria em torno de preclusão ou de consumação de prazos, e não de nova pretensão. Assim prevaleceu o entendimento durante décadas. Diz-se até mesmo que o processo civil se influenciou pela noção trabalhista de processo sincrético ou unificado, como ficou conhecida a estratégia de fusão de todas as etapas – cognitiva e executiva, mais as tutelas de urgência e as tutelas mandamentais – numa única relação processual. Vista a questão por esse ângulo, a inserção do art. 11-A da CLT representa um movimento contraditório ao avanço do sincretismo nas reformas ocorridas no processo civil, que desaguaram no CPC/2015. Talvez o objetivo fosse aumentar o nível de exigência para os credores trabalhistas em relação aos credores civis.

3. Resta saber o que o governo federal terá a dizer quando começarem a ser declaradas as prescrições intercorrentes perante o credor previdenciário, quer dizer, quando a União não conseguir movimentar o processo no espaço de dois anos, em meio à profusão de cobranças de contribuição social que foram instituídas nos últimos anos, aproveitando-se a estrutura do processo do trabalho. O art. 11-A não diferencia o crédito e se atém a dizer que a prescrição intercorrente campeia também no processo do trabalho. A União terá, em seu favor, a redação mais sóbria do art. 40, *caput* e cinco parágrafos, da Lei 6.830/1980 (Lei da Execução Fiscal), gerando uma situação de profunda discriminação entre o credor

trabalhista – cujo prazo fatal é de dois anos – e o credor previdenciário – cujo prazo depende de prévia suspensão do processo e necessária comunicação antecipada.

4. Há bastante ousadia na redação do art. 11-A, § 1º, ao dizer que o prazo é deflagrado *toda vez que o exequente deixar de cumprir determinação judicial* no curso da execução. Isso pode acontecer em numerosas hipóteses, bem como pode haver alteração de advogados, incidentes processuais, dificuldade de se encontrar o paradeiro do devedor e outras esperas intermináveis em busca de bens e ativos societários. A afirmação, portanto, deve ser vista com cautela, sob pena de se premiar o caloteiro ou de se alimentar a constrangedora estatística de 70% de congestionamento de execução – em poucas palavras, sete em cada dez trabalhadores “ganham e não levam”. A única forma de se conciliar a ideia da prescrição intercorrente com o processo do trabalho é disparar o prazo apenas quando a incumbência foi exclusiva da parte, como o manejo dos artigos de liquidação. Assim, não são incumbência exclusiva do exequente e não devem gerar prescrição intercorrente: (a) o cálculo de liquidação, que pode ser desenvolvido pelo próprio devedor ou pelo magistrado; nada obstante a alteração da redação do art. 878 da CLT – restringindo o impulso de ofício pelo magistrado – segue intacto que a conta pode ser elaborada por qualquer pessoa; (b) a indicação de bens à penhora, que pode ser obtida através do uso dos convênios legais, da expedição de ofícios, de indicação de terceiros – como o tomador ou o corresponsável de qualquer natureza – e, ainda, pelo próprio devedor, que é, na verdade, obrigado a indicar os bens, ao contrário do que se costuma pensar (arts. 805, parágrafo único, e 847, § 2º, do CPC/2015); (c) o cumprimento de despachos genéricos, que poderiam servir para qualquer etapa ou classe processual, como “requeira o quê de direito” ou “diga o autor”; o fato de esses despachos serem utilizados de maneira indiscriminada, talvez apenas para melhorar as estatísticas da Vara Trabalhista, não autoriza a punição da parte com a prescrição intercorrente pelo descumprimento daquilo que nem ao menos tinha clareza.

5. A pronúncia de ofício da prescrição pelo magistrado foi inserida em reforma no processo civil, confirmada pelo CPC de 2015 (arts. 332, § 1º, e 487, II), mas encontrou resistência à aplicação em sede trabalhista, por não estar claro se o ato do magistrado seria cabível em relações assimétricas, como a laboral, a consumerista ou a locatícia. O legislador de 2017 tomou partido à pronúncia de ofício da prescrição na etapa executória do processo, o que vai gerar dúvidas se isso representa a vedação à pronúncia de ofício em fase de conhecimento – ou seja, quando o legislador quis, ele o disse expressamente; e, no caso, silenciou no tocante às demais formas de prescrição, quando poderia tranquilamente tê-lo feito na reforma ao art. 11.

6. Em resumo, a sociedade espera que o art. 11-A, § 2º, não seja utilizado irrefletidamente, apenas para cumprimento de metas e apresentação de dados estatísticos, mas por força de uma análise detida sobre eventual comportamento negligente do credor – que, afinal, é a base que os pretores romanos utilizaram para desenvolver o conceito de perda da exigibilidade do direito por inércia injustificada do interessado.

7. Advirta-se para a delicada questão do direito intertemporal: a prescrição estatuída pelo legislador não opera efeitos retroativos, ou seja, não pode o magistrado, em 11 de novembro de 2017, declarar prescrição intercorrente por suposta negligência do autor alusiva a falta de movimentação processual desde novembro de 2015, por exemplo. Se o magistrado realmente quiser esposar a tese da prescrição intercorrente retroativa, deve se valer de outros argumentos, de baixa aceitação no processo do trabalho, como a aplicação do art. 40 da Lei de Execução Fiscal ou a aplicação subsidiária do CPC. O art. 11-A, tal como redigido, não comporta sua retroação a 2015 ou anos anteriores. Ele representa efetivamente a criação de uma modalidade de prescrição nova, no âmbito da legislação trabalhista – repita-se: não no âmbito da construção jurisprudencial, de súmula do STF ou de aplicação subsidiária da Lei de Execução Fiscal, mas uma criação inédita na esfera da CLT – e, como tal, não retroage.

Art. 12. Os preceitos concernentes ao regime de seguro social são objeto de lei especial.

1. A promessa do art. 12 foi cumprida, conquanto de maneira sofrível, com legislações previdenciárias esparsas nos anos 1960, consolidadas em 1976 e, depois, concentradas em duas normas bastante conhecidas da população brasileira: a Lei Orgânica da Seguridade Social e Plano de Custeio (Lei 8.212/1991) e o Plano de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213/1991), ambas leis ordinárias disciplinadas por um único regulamento, atualmente enfeixado no Dec. 3.048/1999. Advirta-se que essas normas ainda são seguidas por um oceano de instruções normativas, portarias e ordens de serviço, que tornam a vida do segurado da previdência um suplício notório na sociedade brasileira, e, ademais, a frequência das alterações desse conjunto de normas está muito perto de se tornar diária.

2. Por que é importante para o estudioso do direito do trabalho conhecer a legislação previdenciária? Foi-se o tempo em que os compartimentos eram estanques e as relações trabalhistas galopavam longe das lides previdenciárias, mais associadas a pessoas inválidas ou a viúvas correndo atrás da pensão por morte do falecido marido. Aos poucos, a ligação se estreitou e uma quantidade bem elevada de direitos e deveres se cruzam ao longo da vida do trabalhador, servindo como exemplos: *a*) a garantia de emprego de 12 meses após a alta previdenciária de auxílio-doença acidentário (art. 118 da Lei 8.213/1991); *b*) as questões relacionadas com a licença-maternidade e com a licença-paternidade; *c*) os períodos de carência para a aquisição de direitos a alguns benefícios previdenciários; *d*) a terrível situação do “limbo previdenciário” em que o empregado fica sem salário do empregador, cujo médico o afasta por não ter condições de trabalho, e sem a prestação do INSS, cujo perito o considera apto ao retorno ao trabalho; *e*) as questões alusivas aos processos de readaptação e reabilitação; *f*) as quotas de pessoas com deficiência (art. 93 da Lei 8.213/1991); *g*) a possibilidade de ação de regresso do INSS perante empregadores negligentes com as normas de saúde e segurança do trabalho (art. 120 da Lei 8.212/1991).

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 com redação determinada pelo Dec.-lei 926/1969.

§ 1º O disposto neste artigo aplica-se, igualmente, a quem:

- § 1º com redação determinada pelo Dec.-lei 926/1969.

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 Previdência Social.

- § 2º com redação determinada pelo Dec.-lei 926/1969.

§ 2º A Carteira de Trabalho e Previdência Social e respectiva Ficha de Declaração obedecerão aos modelos que o Ministério do Trabalho e Previdência Social adotar.

- § 2º com redação determinada pelo Dec.-lei 926/1969.

§ 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.

- § 3º com redação determinada pela Lei 5.686/1971.

§ 4º Na hipótese do § 3º:

- § 4º com redação determinada pelo Dec.-lei 926/1969.

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;

• V. Portaria MTPS 3.626/1991 (Registro de empregados e anotações na CTPS). • V. Súmula 225 do STF. 1. Para muitos, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é a principal forma de o trabalhador comprovar seu currículo, justificando-se todos os cuidados que o direito do trabalho dedica a ela: a) deve conter apenas as informações essenciais (art. 29 da CLT), sendo irrelevantes lançamentos sobre causas da rescisão do contrato de trabalho, avaliações periódicas ou advertências sofridas pelo empregado; b) não pode conter informações desabonadoras, pois isso acompanhará o trabalhador por toda sua existência (art. 29, § 4º); c) o legislador equipara a deturpação das informações da carteira de trabalho à falsificação de documento público (art. 297, § 3º, II, do CP), como forma de prejudicar terceiros, conquanto ainda haja muita controvérsia sobre os contornos do tipo penal e sobre a necessidade de conduta dolosa. 2. Mantendo sua tradição de ser o país dos contrastes, o Brasil conhece o processo gradual de eliminação da carteira de trabalho, a ser substituída por documentos eletrônicos idôneos e, futuramente, por um perfil totalmente informatizado do trabalhador (e-Social – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – Dec. 8.373/2014), ao mesmo tempo em que convive com regiões em que ainda não é possível obter a carteira de trabalho, e, assim, o empregador fica autorizado a lançar, numa folha avulsa, os principais dados do contrato de trabalho, em caso de urgência (art. 13, § 4º), preferencialmente autorizando o empregado a se deslocar para a emissão do documento, conforme o caso (art. 13, § 3º). 3. Antes da reforma legislativa de 1969, o documento se chamava apenas carteira profissional, o que justifica por que até hoje os mais antigos e menos escolarizados se refiram à “profissional”. O legislador houve por bem alterar o documento para incluir também as informações da Previdência Social, no mundo pré-informatizado, de modo que o significado da carteira extrapolou os limites de simples memória dos contratos de trabalho. Daí por que o art. 13 é tão enfático quanto à necessidade de possuírem a carteira também pessoas sem vínculo de emprego, como os autônomos, os pequenos proprietários rurais e os membros de sua família, todos suscetíveis de receberem benefícios previdenciários, conforme o caso.

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.

• V. Portaria MTPS 3.626/1991 (Registro de empregados e anotações na CTPS). • V. Súmula 225 do STF. 1. Para muitos, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é a principal forma de o trabalhador comprovar seu currículo, justificando-se todos os cuidados que o direito do trabalho dedica a ela: a) deve conter apenas as informações essenciais (art. 29 da CLT), sendo irrelevantes lançamentos sobre causas da rescisão do contrato de trabalho, avaliações periódicas ou advertências sofridas pelo empregado; b) não pode conter informações desabonadoras, pois isso acompanhará o trabalhador por toda sua existência (art. 29, § 4º); c) o legislador equipara a deturpação das informações da carteira de trabalho à falsificação de documento público (art. 297, § 3º, II, do CP), como forma de prejudicar terceiros, conquanto ainda haja muita controvérsia sobre os contornos do tipo penal e sobre a necessidade de conduta dolosa. 2. Mantendo sua tradição de ser o país dos contrastes, o Brasil conhece o processo gradual de eliminação da carteira de trabalho, a ser substituída por documentos eletrônicos idôneos e, futuramente, por um perfil totalmente informatizado do trabalhador (e-Social – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – Dec. 8.373/2014), ao mesmo tempo em que convive com regiões em que ainda não é possível obter a carteira de trabalho, e, assim, o empregador fica autorizado a lançar, numa folha avulsa, os principais dados do contrato de trabalho, em caso de urgência (art. 13, § 4º), preferencialmente autorizando o empregado a se deslocar para a emissão do documento, conforme o caso (art. 13, § 3º). 3. Antes da reforma legislativa de 1969, o documento se chamava apenas carteira profissional, o que justifica por que até hoje os mais antigos e menos escolarizados se refiram à “profissional”. O legislador houve por bem alterar o documento para incluir também as informações da Previdência Social, no mundo pré-informatizado, de modo que o significado da carteira extrapolou os limites de simples memória dos contratos de trabalho. Daí por que o art. 13 é tão enfático quanto à necessidade de possuírem a carteira também pessoas sem vínculo de emprego, como os autônomos, os pequenos proprietários rurais e os membros de sua família, todos suscetíveis de receberem benefícios previdenciários, conforme o caso.

1. Para muitos, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é a principal forma de o trabalhador comprovar seu currículo, justificando-se todos os cuidados que o direito do trabalho dedica a ela: a) deve conter apenas as informações essenciais (art. 29 da CLT), sendo irrelevantes lançamentos sobre causas da rescisão do contrato de trabalho, avaliações periódicas ou advertências sofridas pelo empregado; b) não pode conter informações desabonadoras, pois isso acompanhará o trabalhador por toda sua existência (art. 29, § 4º); c) o legislador equipara a deturpação das informações da carteira de trabalho à falsificação de documento público (art. 297, § 3º, II, do CP), como forma de prejudicar terceiros, conquanto ainda haja muita controvérsia sobre os contornos do tipo penal e sobre a

necessidade de conduta dolosa.

2. Mantendo sua tradição de ser o País dos contrastes, o Brasil conhece o processo gradual de eliminação da carteira de trabalho, a ser substituída por documentos eletrônicos idôneos e, futuramente, por um perfil totalmente informatizado do trabalhador (eSocial – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – Dec. 8.373/2014), ao mesmo tempo que convive com regiões em que ainda não é possível obter a carteira de trabalho, e, assim, o empregador fica autorizado a lançar, numa folha avulsa, os principais dados do contrato de trabalho, em caso de urgência (art. 13, § 4º), preferencialmente autorizando o empregado a se deslocar para a emissão do documento, conforme o caso (art. 13, § 3º).

3. Antes da reforma legislativa de 1969, o documento se chamava apenas carteira profissional, o que justifica por que até hoje os mais antigos e menos escolarizados se referem à “profissional”. O legislador houve por bem alterar o documento para incluir também as informações da Previdência Social, no mundo pré-informatizado, de modo que o significado da carteira extrapolou os limites de simples memória dos contratos de trabalho. Daí por que o art. 13 é tão enfático quanto à necessidade de possuírem a carteira também pessoas sem vínculo de emprego, como os autônomos, os pequenos proprietários rurais e os membros de sua família, todos suscetíveis de receberem benefícios previdenciários, conforme o caso.

4. O eSocial, maior módulo do SPED (Sistema Público de Escrituração Digital), é um complexo sistema idealizado pelo governo federal, que reunirá informações de obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais de mais de milhões de pessoas. O sistema vem sendo desenvolvido pelo Ministério do Trabalho, Receita Federal, Previdência Social, Caixa Econômica Federal e representantes da sociedade desde 2010, mas foi alavancado apenas em dezembro de 2014 por força do Decreto 8373 – embora decretos não devam ser fonte de obrigação. Trata-se de uma nova forma de registro e gestão das informações sociais, das mais simples, como dados da empresa e do trabalhador às mais complexas, como as relativas aos exames médicos periódicos, os laudos ambientais e todo o complexo da saúde e segurança do trabalho.

5. Há quem esteja seguro de que, em vez de simplificação, o eSocial represente uma forma declarada de aumento de arrecadação e perda de privacidade dos trabalhadores. Adotou-se o termo “faseamento”, dividindo a entrada em três grandes grupos: (a) a partir de janeiro de 2018, empresas com faturamento acima de 78.000.000 de reais auferidos em 2016; (b) a partir de julho de 2018 as demais empresas; (c) a partir de janeiro de 2019, entes públicos. O fato de os entes públicos terem ficado para o final não passou despercebido dos críticos, e muitos pedidos de adiamento se fundamentam na dificuldade da própria administração em manejar tantos dados em meio eletrônico.

6. Cada qual adere ao sistema através de cinco grandes fases bimestrais: (a) entrega de informações cadastrais da própria empresa; (b) dados cadastrais dos empregados; (c) envio da folha de pagamento; (d) substituição da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social); e (e) entrega de informações referentes à saúde e segurança do trabalho. Sai a figura do auto de infração presencial, entra a notificação eletrônica. Espera-se que o direito de defesa seja igualmente agilizado e que as empresas possam ao menos entender qual a premissa sobre a qual se assentam a autuação, a crítica eletrônica e os parâmetros utilizado. Nasce uma nova era da fiscalização do trabalho.

7. A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), criada por portaria ministerial em 2002, nunca foi muito valorizada e permanece num grande espectro das normas burocráticas que caracterizam nossas relações de trabalho. No entanto, terá um grande salto de importância e de repercussão: com o eSocial, o mínimo desvio na catalogação do emprego poderá acarretar consequências irrecuperáveis em diversos aspectos trabalhistas e previdenciários. Impõe-se eliminar o lapso que existe entre a atividade prescrita e a atividade real, desenvolvida na prática pelo trabalhador. Em contrapartida, nem todas as ocupações são facilmente resumidas ou enquadráveis numa tabela de classificação, o que não é difícil de imaginar. Várias funções são marcadas pela versatilidade e nem sempre a classificação pela tarefa majoritária será feliz o bastante para abarcar toda sutileza do cargo.

Seção II

Da emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Art. 14. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será emitida pelas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego ou, mediante convênio, pelos órgãos federais, estaduais e municipais da

administração direta ou indireta.

- Parágrafo único com redação determinada pela Lei 5.686/1971.

Parágrafo único. Inexistindo convênio com os órgãos indicados ou na inexistência destes, poderá ser admitido convênio com sindicatos para o mesmo fim.

- Parágrafo único com redação determinada pela Lei 5.686/1971.

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.

Art. 16. A Carteira de Trabalho e Previdência Social, além do número, série, data de emissão e folhas destinadas às anotações pertinentes ao contrato de trabalho e as 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 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.

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 (dezoito) 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.

Art. 18.

(Revogado.)

Art. 19.

(Revogado.)

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.

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.

§ 1º

...

(Revogado.)

§ 2º

...

(Revogado.)

Art. 22. (Revogado pelo Dec.-lei 926/1969).

Art. 23. (Revogado pelo Dec.-lei 926/1969).

Art. 24. (Revogado pelo Dec.-lei 926/1969).

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.

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 do Trabalho e Emprego ou órgãos autorizados.

Art. 27.

(Revogado.)

Art. 28.

(Revogado.)

1. O grupo dos arts. 14 a 28 da CLT se encontra quase todo obsoleto: a emissão da carteira foi agilizada, ao longo dos anos, e se encontra quase toda disciplinada por portarias do Ministério do Trabalho ou órgão equivalente. Esse dinamismo se faz necessário, pois são múltiplas as questões que surgem no dia a dia e que o legislador não conseguiria alcançar em tempo hábil, tais como a necessidade de emissão do documento para atenuar o sofrimento de pessoas resgatadas em condições análogas às de escravos, o enfrentamento de crise de refugiados, e assim por diante. Há três pontos que merecem destaque nos dispositivos apresentados: *a)* a exigência de autorização parental para os menores de 18 anos (art. 17, § 1º) é vista com interesse pelos estudiosos, porque, afinal, a idade de ingresso ao mercado de trabalho, genericamente, é de 16 anos na CF/1988 (14 anos à época da CLT, 14 anos para o contrato de aprendizagem, 18 anos para trabalhos insalubres, penosos e perigosos e 21 anos para algumas profissões), mas a CLT manteve a necessidade de chancela dos pais ou responsáveis para a emissão da carteira como se a considerasse como uma concordância destes para o acesso profissional dos filhos ou equiparados; *b)* a Previdência Social aos poucos deixou de usar os espaços da carteira para anotações, inclusive do rol de dependentes, que fica melhor em arquivos e sistemas próprios; *c)* o conceito de imprestabilidade da carteira de trabalho é bem elástico (art. 21), e os trabalhadores, assim, podem solicitar uma segunda via sem necessidade de apresentar a primeira ou de justificar o ocorrido; desse modo, se a carteira anterior contém informações que possam prejudicar a busca do novo emprego – como uma rasura grosseira do ex-empregador ou a necessidade de explicitar que as anotações foram feitas pelo Poder Judiciário por resistência do ex-patrão – é habitual que o empregado pleiteie uma segunda via para ser poupado de contar todos os detalhes da trama.

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 48 (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 ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

§ 2º As anotações na 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 do 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.

- § 4º acrescentado pela Lei 10.270/2001.

§ 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo.

- § 5º acrescentado pela Lei 10.270/2001.

Art. 30. Os acidentes do trabalho serão obrigatoriamente anotados pelo Instituto Nacional de Previdência Social na carteira do acidentado.

Art. 31. Aos portadores de Carteiras de Trabalho e Previdência Social fica assegurado o direito de 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.

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 do Trabalho e Emprego e os órgãos autorizados deverão comunicar à Secretaria de Relações do Trabalho todas as alterações que anotarem nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social.

Art. 33. As anotações nas fichas de declaração e nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social serão feitas seguidamente sem abreviaturas, ressaltando-se no fim de cada assentamento, as emendas, entrelinhas e quaisquer circunstâncias que possam ocasionar dúvidas.

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.

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.

Art. 35.

(Revogado.)

1. Reitera-se aqui o comentário feito no tópico anterior quanto à substituição gradual das anotações da CTPS por outras formas mais eficazes de comunicação eletrônica, particularmente quanto aos benefícios e requisitos da Previdência Social. O próprio legislador passou a reconhecer as formas alternativas de registro mediante reforma de 1989, que inseriu, no *caput* do art. 29, a autorização para marcações “manuais, mecânicas ou eletrônicas”, já antevendo a possibilidade de eliminação total da carteira. Há alguns elementos importantes para reflexão do estudioso do direito do trabalho nesta parte da CLT, todos colhidos do art. 29 *supra*.

2. Exigir que o empregado colha recibo do empregador de que entregou a carteira de trabalho é um tanto ilusório, mormente quando é exigido no primeiro dia do contrato; esse recibo será quase impossível de obter dada a assimetria das posições que ambos ocupam, o que é ainda mais acentuado nos primeiros instantes da relação; parece que o legislador quis dizer que o empregador não deve esquecer de dar o recibo, mas isso não pode ser levado ao extremo, por exemplo, de proibir provas testemunhais por parte do empregado em caso de conflito sobre a entrega ou não do documento.

3. O prazo de 48 horas brevemente referido pelo art. 29 é simbólico e meramente burocrático, para fins de processamento no departamento pessoal; está longe de representar um prazo trabalhista e muito menos de autorizar qualquer tipo de ilação quanto a um período de prova ou de experiência do trabalhador; já houve até mesmo uma tese exacerbada que propunha o direito do empregador “descontar” aquelas 48 horas do período de registro – alguma coisa como registrar a pessoa dois dias depois do início do contrato de trabalho.

4. As anotações indispensáveis são a data de admissão – de preferência, a verdadeira – e o salário; caso o empregado não tenha salário fixo, deve-se anotar o regime de remuneração; por exemplo, o percentual da comissão, a estimativa de gorjetas ou, em certos casos, o regime de premiação; tudo isso deve caber numa pequena linha, de sorte que os detalhes podem ser remetidos para um contrato de trabalho escrito, ficando na carteira apenas o essencial das informações; a toda evidência, as diversas parcelas remuneratórias de um contrato não poderão ser todas anotadas, pois o complexo é bem extenso; o legislador quis dizer a base remuneratória, e não as gratificações e complementos; registro dos reajustes salariais é indispensável, mas, para isso, há campos próprios, a serem preenchidos sempre que houver a mudança.

5. O art. 29 recomenda a marcação, também, das “condições especiais”; embora não haja consenso sobre essa expressão, certamente devem ser anotados os itens que alteram a natureza do contrato, como o serviço externo (art. 62 da CLT), o contrato de aprendizagem (art. 424 e seguintes) ou o contrato temporário (Lei 6.019/1974); não são condições especiais o setor ou departamento de lotação do empregado, os horários de entrada e de saída, o enquadramento sindical, a data-base ou detalhes da organização e do método produtivo.

6. Informações desabonadoras, como advertências, suspensões e dispensa por justa causa, não têm espaço na carteira de trabalho e, caso o empregador insista, arcará com multa administrativa (art. 29, § 4º, com art. 52 da CLT); há firme jurisprudência no sentido de que a multa, a ser recolhida aos cofres públicos, não impede que o empregado pleiteie também alguma forma de reparação, como uma indenização por eventuais meses de demora na recolocação no mercado de trabalho ou danos extrapatrimoniais pela difamação; o tema está muito distante de qualquer consenso e foi ainda mais tumultuado com a tipificação penal de algumas formas de registro indevido em carteira (o já mencionado art. 297, § 3º, do CP).

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.

Art. 37. No caso do art. 36, lavrado o 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 (quarenta e oito) 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 instrução 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 Junta de Conciliação e Julgamento, 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.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 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.

* V. art. 1º, Dec.-lei 926/1969 (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

1. Embora o procedimento tenha caído em desuso, era possível ao trabalhador resolver administrativamente, sem o ajuizamento de ação trabalhista, as principais pendências de anotação em carteira de trabalho. Com efeito, se faltou apenas a baixa na carteira, por desentendimento ou esquecimento, era razoável que o Brasil dispusesse de outros mecanismos de solução que não o processo judicial. A desconfiança, a falta de estrutura das unidades regionais do Ministério do Trabalho ou órgão equivalente e o desconhecimento da população fizeram com que esse meio administrativo de solução de conflitos de carteira de trabalho perdesse espaço entre a população. Note-se que os arts. 36 a 39 capacitam enormemente o servidor público da carreira trabalhista a interferir nas anotações, inclusive com promoção de diligências para melhor compreensão da matéria e até mesmo declaração de “revelia e confissão” do empregador recalcitrante. No art. 39, há alguns pontos interessantíssimos para reflexão sobre os princípios e singularidades do processo do trabalho.

2. Existe a possibilidade de um processo do trabalho ser ajuizado sem a iniciativa nem do autor nem do réu, e, aliás, contra a vontade de ambos: trata-se da hipótese de a autoridade administrativa não conseguir concluir pela existência ou não da relação de emprego ou da data reivindicada pelo trabalhador. Em vez de propor o arquivamento dos autos no âmbito administrativo, o legislador contemplou a hipótese de a autoridade administrativa remeter o caso para a autoridade judiciária, que instala o processo e discute o fundo do direito. Embora a situação seja rara, ela existe. Os conhecidos cânones do processo civil em geral e do processo trabalhista em particular, quanto ao princípio dispositivo e à atuação do juiz apenas quando provocado pela parte, ficam em xeque quando se descobre o processo ajuizado sem a iniciativa da parte. Forçoso interpretar o art. 39 como sendo uma forma de iniciativa indireta da parte, ou seja, quando o interessado procura o Ministério do Trabalho ou seu órgão equivalente para reivindicar anotações ou baixa na CTPS “assume o risco” de se tornar um litigante em processo judicial trabalhista, pelo fato de o legislador ter demarcado os limites de atuação da autoridade administrativa. Se concordarmos que existe a provocação indireta da jurisdição, então o art. 39 está em sintonia com a CF/1988. Se não, ele terá deixado de ser recepcionado e deveria ser evitado o procedimento do encaminhamento dos autos.

3. Mas talvez a parte mais interessante do art. 39 tenha ficado para o final, ou seja, para o § 2º: a autorização para o juiz conhecer de ofício a matéria da anotação ou alteração da CTPS. A locução empregada (“devendo o Juiz [...] mandar proceder, desde logo, àquelas sobre as quais não houver controvérsia”) foi historicamente interpretada como uma forma de pedido implícito ao magistrado, como uma forma de pressuposto geral aos demais pedidos e como uma exceção ao princípio da congruência ou adstrição aos pedidos. De plano, o juiz manda fazer os registros sobre os quais não haja controvérsia e, num segundo momento (quer dizer, após o trânsito em julgado da sentença), manda fazer as anotações sobre as quais havia controvérsia. Em ambas as hipóteses, a CTPS ficou alheia ao exato teor do pedido. Suponha, por exemplo, que o trabalhador peça reflexos da parcela salarial paga por fora dos holerites, sobre décimos terceiros salários, férias e fundo de garantia. Nesse caso, o julgado, caso reconheça a prática do salário clandestino, pode não somente condenar a empresa a pagar os reflexos determinados, como também mandar anotar a remuneração completa na CTPS, pois remuneração é um dos itens sensíveis a esse documento (art. 29) e os registros independem do pedido. Idêntico raciocínio quanto à retificação da data de admissão, quanto ao registro ou à rasura da data de rescisão e, por muito mais motivo, quanto ao registro do próprio contrato de trabalho. É difícil sustentar, todavia, que o art. 39, § 2º, autorize, também, o deferimento de ofício de indenização por danos morais ou materiais decorrentes de anotações desabonadoras (art. 29, § 4º), pois os temas campeiam em lugares distintos.

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.

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, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

Art. 42.

(Revogado.)

Art. 43.

(Revogado.)

Art. 44.

(Revogado.)

Art. 45. (Revogado pelo Dec.-lei 229/1967).

Art. 46. (Revogado pelo Dec.-lei 229/1967).

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não

registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.

Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

Art. 48. As multas previstas nesta Seção serão aplicadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego.

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 :

* Artigo com redação determinada pelo Dec.-lei 229/1967.

* V. art. 1º, Dec.-lei 926/1969 (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

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;

(Incluído pelo Decreto-lei n. 229, de 28.02.1967)

* V. art. 1º, Dec.-lei 926/1969 (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

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.

* V. art. 1º, Dec.-lei 926/1969 (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

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.

* V. art. 1º, Dec.-lei 926/1969 (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

Art. 51. Incurrerá em multa de valor igual a três vezes o salário mínimo regional aquele que, comerciante ou não, vender ou expuser à venda qualquer tipo de carteira igual ou semelhante ao tipo oficialmente adotado.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Art. 52. O extravio ou inutilização da Carteira de Trabalho e Previdência Social por culpa da empresa sujeitará esta à multa de valor igual à metade do salário mínimo regional.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Art. 53. A empresa que receber Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotar e a reter por

mais de 48 (quarenta e oito) horas ficará sujeita à multa de valor igual à metade do salário mínimo regional.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

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 sujeita à multa de valor igual a um salário mínimo regional.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Art. 55. Incorrerá na multa de valor igual a um salário mínimo regional a empresa que infringir o art. 13 e seus parágrafos.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Art. 56. O sindicato que cobrar remuneração pela entrega de Carteira de Trabalho e Previdência Social ficará sujeito à multa de valor igual a três vezes o salário mínimo regional.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

1. Não se ignora a importância das multas para fins de organização e custeio da inspeção do trabalho e promoção de cursos de capacitação dos trabalhadores. Aliás, esse sistema poderia ser bem mais desenvolvido na legislação brasileira, como forma de alavancar a qualificação dos trabalhadores às custas das infrações cometidas no cotidiano das relações de trabalho, e, ainda, ter a coragem necessária para regulamentar o fundo de garantia das execuções trabalhistas, criado silenciosamente pela EC 45/2004 e nunca mais comentado. Todavia, o que este capítulo procurou demonstrar é que, para os efeitos das urgências e dos anseios mais prementes dos trabalhadores, saber que o empregador recolheu uma multa de meio ou de um salário mínimo, por ter lançado ofensas na carteira de trabalho, é de todo insuficiente. Com isso, alimentam-se as teses sobre indenizações por danos morais e materiais em torno desse tipo de deturpação dos registros e manejo documental.

2. A reforma de 2017 tem a virtude de tornar mais clara a autuação dos empregadores descuidados com o registro profissional dos empregados. Acresça-se que a autuação se tornou um pouco mais severa porque não haverá o direito a nova chance, se o empregador for flagrado com empregados clandestinos: a chamada “dupla visita” (art. 627 da CLT), que procura orientar o empregador num dia e vistoriar o cumprimento das exigências noutro dia, não terá aplicação para os casos de falta de registro, pois o erro é grosseiro e em tese não necessitava de esclarecimentos prévios. Por fim, nota-se a preocupação de não apenas da mesma forma todos os estabelecimentos, tendo o legislador seguido o comando constitucional de oferecer tratamento diferenciado para o pequeno empreendedor (art. 179 da CF, entre outros).

3. As multas foram fixadas em moeda de curso forçado, sem previsão de indexação ou de reajuste. Logo, elas serão irrisórias e se fará necessária a promulgação de nova lei para sua atualização, algo que raramente acontece. Veja, por exemplo, o que aconteceu com custas e emolumentos, os quais, reformulados em 2002, houve em dia não assustam nem o menor dos empregadores (arts. 789, 789-A e 789-B da CLT), pois os valores são de 11 reais, em média. Melhor seria se os valores estivessem vinculados a algum reajuste ou fossem delegados para a regulamentação presidencial ou portaria ministerial. Pelo menos, escapou-se da armadilha do uso do salário mínimo, que o STF sistematicamente tem julgado incompatível com a diretriz do art. 7º, IV, da CF, que veda qualquer vinculação de preços, salários e tarifas a este patamar básico de remuneração nacional.

4. O legislador também separou as multas de acordo com o alcance da negligência do empregador: ausência total de registro rende multa de 3.000 reais, ao passo que ausência de dados de formação e desenvolvimento do contrato de trabalho, como férias e aumento salarial, rende multa de 600 reais. O art. 47-A, que prevê essa multa menor, não fez distinção entre empregadores grandes, médios e pequenos. Poderá haver dúvida sobre a extensão da multa do art. 47-A. Quais omissões seriam passíveis dessa multa? O dispositivo remete à redação do art. 41 da CLT, cujo parágrafo único determina registro de “admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador”. Os modelos de carteira de trabalho aprovados pelas autoridades executivas normalmente agilizam a marcação, indicando os campos próprios para essas marcações. Também há campos para a marcação dos reajustes salariais e do recolhimento da contribuição sindical obrigatória. Um exemplo de multa do art. 47-A seria o esquecimento do

empregador quanto à atualização das datas de descanso de férias ou do aumento salarial. Esse esquecimento pode, em tese, prejudicar o empregado na busca do novo emprego, porque se apresenta com faixa salarial defasada.

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.

1. Nada se compara, no direito do trabalho e no processo do trabalho, ao tema das horas extras, por qualquer ângulo de análise: frequência com que são exigidas nos ambientes de trabalho, dificuldades de compreensão dos cálculos, de seus reflexos e encargos, desmotivação dos empregados, índices de acidentes de trabalho no curso das prorrogações e a própria nomenclatura utilizada. Originalmente, quando alguém dizia hora extra é muito provável que quisesse dizer hora extra diária ou o trabalho além da oitava hora. Algumas expressões eram utilizadas analogamente, como serão prorrogação, sobrejornada ou sobretempo. Ocorre que a expressão hora extra, aos poucos, foi assimilada com qualquer anormalidade no padrão do contrato de trabalho ou do legislador, ou seja, com qualquer forma atípica de trabalho. Assim, uma pessoa pode trabalhar oito horas e ter feito uma hora extra, por exemplo, se não tiver parado para almoçar: o não almoço é uma hora extraordinária, apesar de não existir no relógio como uma nona hora – intervalo intrajornada, art. 71. Outra pessoa pode ter trabalhado oito horas com uma de almoço num dia e outras oito horas com uma de almoço no dia seguinte, e, ainda assim, ter feito uma hora extra, caso não tenha tido a separação mínima de 11 horas entre o término de um expediente e o começo do outro – intervalo interjornada, art. 66. E a CF/1988 criou o conceito de hora extra semanal, pois adotou no Brasil a tradição da semana inglesa, que propõe, *grosso modo*, meio expediente aos sábados, de modo que uma jornada regular de oito horas, com uma hora de pausa e 11 horas prévias de descanso, também pode ser excessiva se ela estiver inserida numa semana superior a 44 horas – módulo semanal, art. 7º, XIII, da CF/1988.

2. A quantidade de súmulas e entendimentos jurisprudenciais já dá bem a dimensão. A maioria delas diz respeito a sutilezas na forma de cálculo e de incorporação dos ganhos das horas extras na realidade salarial do trabalhador, sendo todos os assuntos tratados ao longo dos comentários aos próximos dispositivos da CLT.

3. No entanto, deve-se ficar atento para a existência de variadas normas extravagantes, que propõem jornadas diferenciadas para alguns grupos de trabalhadores. A proposta não é nova, e a própria CLT já contemplava cerca de 13 profissões "regulamentadas" com alguns graus de especificidades de horas extras, desde o art. 224 (bancários) até o art. 350 (químicos), após o que se seguiram diversos regramentos sobre redução de jornada (cabineiros de elevador, advogados, radialistas, técnicos em radiologia etc.) ou sobre compensação de horas (bombeiros civis, empregados domésticos etc.). O mais inteligente, porém, é fazer um estudo sólido dos dispositivos da CLT, que funcionam como uma espécie de marco regulamentador das horas extras, e somente depois partir para o complemento do legislador. Afinal, é na CLT que residem os parâmetros sobre base de cálculo, divisor, adicional, reflexos e integrações.

Seção II

Da jornada de trabalho

Art. 58.

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (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 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º

...

(Revogado.)

1. O padrão de oito horas nada tem de novidade no Brasil ou no mundo. Muito antes de encontrar assento no art. 7º, XIII, da CF/1988, a jornada de oito horas constava da CLT e legislação esparsa anterior, bem como aparece em vários tratados internacionais, como a própria Convenção 1 da OIT (1919). Dada a necessidade média de oito horas de sono para o ser humano e consideradas as dificuldades de deslocamento dos trabalhadores e seus afazeres na vida particular, não sobra espaço para muita discussão sobre outros padrões de jornada – exceto se for para diminuir a carga diária, fenômeno sobre o qual há grandes discórdias sobre geração de postos de trabalho, obsolescência do ser humano, avanço das máquinas, ócio criativo e mais. Portanto, o art. 58 representa o esperado padrão de oito horas. O problema não é o padrão e, sim, suas variações, compensações e prorrogações.

2. Há uma enorme sutileza na redação do art. 58 quando foi empregada a expressão “duração normal do trabalho”: o adjetivo “normal” é comum de gênero e, por estar ligado ao substantivo feminino “duração”, deixou clara a intenção do legislador de consignar a duração do trabalho à razão de oito horas. Ao tratar do mesmo tema e com as mesmas premissas, o art. 7º, XIII, da CF/1988, entretanto, inverteu o adjetivo e cunhou a expressão “duração do trabalho normal”: nesse caso, o adjetivo “normal” pode ter se referido tanto à duração (feminino) quanto ao trabalho (masculino). O que parecia uma aula de língua portuguesa gerou como consequência a possibilidade de a Constituição ter autorizado as oito horas para “trabalhos normais” e permitido exceções na lei ordinária, como foi o caso do aeronauta, do petroquímico, do bombeiro, do doméstico e demais profissões cujas leis fazem menção a jornadas de dez, 11 ou 12 horas, sob certas circunstâncias. Do contrário, todas essas leis entrariam em choque com a CF/1988.

3. O art. 58 da CLT era, portanto, simples e direto: jornada de oito horas. Ao se referir a outro padrão, que acaso venha a ser fixado pela lei, tinha em mente outro padrão inferior, como as conhecidas jornadas de seis horas dos bancários e telefonistas, ou as jornadas de quatro horas dos advogados, de cinco horas dos jornalistas e de sete horas de alguns empregados da classe artística. Ocorre que, com o passar dos anos, várias leis alteradoras acrescentaram dispositivos ao art. 58, deixando-o com um indistigável aspecto de colcha de retalhos:

a) o § 1º incorporou a jurisprudência do TST quanto ao desprezo dos poucos minutos que antecedem e ou sucedem a duração normal do trabalho; é uma norma mais de interpretação dos cartões de ponto, para quem os tem, do que propriamente sobre o conceito de jornada; está diretamente ligada à dinâmica das relações de trabalho, às filas em relógios de ponto, ao tempo gasto para o empregado apanhar seus pertences ou se deslocar até a saída do local de trabalho; e, também, busca inibir abusos de exigência de chegada com muita antecedência ou saída muito embaçada do local de trabalho, sem que isso fosse levado em consideração; o prazo estipulado pelo TST e acatado pelo legislador, de cinco minutos, pode ser muito ou pouco, dependendo das circunstâncias, mas algum parâmetro precisava ser lançado; o interessante é que súmulas são normalmente formadas a partir da interpretação das leis, e, aqui, ocorreu o inverso: uma lei formada a partir da leitura de uma súmula;

b) outra tradição do TST, oriunda da Súmula 90 (de 1969), foi incorporada pelo legislador em 2001 e desincorporada em 2017, no âmbito da reforma trabalhista. Tratava-se da consideração do tempo de deslocamento do trabalhador até locais ermos ou de difícil acesso, como sendo tempo à disposição do empregador, com potencial de gerar horas extras; o legislador se esforçou em acompanhar o ritmo da jurisprudência, mas sempre houve manancial inesgotável de problemas que esse assunto – chamado de jornada itinerária ou jornada *in itinere*, *apreciada a seguir*.

c) para agilizar o pagamento e a contabilização do trajeto desprovido de transporte público, admitiu-se, com ressalvas, que o sindicato negociasse com o empregador uma média de tempo gasto pelos empregados. O assunto nunca foi suficientemente pacificado e perde seu fôlego com a alteração total do conceito de jornada itinerária no art. 58, § 2º e a revogação do art. 58, § 3º, o qual, vigorando de 2006 a

2017, autorizava que pequenas e microempresas fizessem essa negociação coletiva sobre a jornada itinerária.

4. O art. 58, § 2º, enxertado pela reforma de 2017, é uma reação direta e sem rodeios à Súmula 90 do TST. Muito embora o entendimento do TST quanto à jornada itinerária date de 1969, sua aplicação maciça parece ter ocorrido em tempos mais recentes, com extensão ao trabalho rural e às regiões urbanas servidas por transporte precário ou intermitente. Contudo, o assunto não se esgota com a revanche do legislador. Muitas discussões ainda estão por vir.

5. De plano, cumpre lembrar que o tema da jornada itinerária aparece noutras passagens da legislação trabalhista, malferida pela reforma trabalhista. Por exemplo, a Lei 13.467/2017 se esqueceu de revogar o art. 294 da CLT, segundo o qual “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”. Esse era o dispositivo que embasava a maior parte das decisões, que, usando da analogia, estendiam o conceito de trajeto para os demais empregados. O art. 294 foi concebido evidentemente para os trabalhos em minas subterrâneas, de modo a não prejudicar o empregado que precise gastar 20, 30, 40 minutos entre a chegada à abertura da mina até o local de efetivo início dos trabalhos de escavação e prospecção mineral. Esse tempo é improdutivo, de ponto de vista do empregador, mas se insere dentro do conceito de riscos da atividade econômica, ou, vista a questão por outro ângulo, o não trabalho vale tanto quanto o trabalho, nesse particular, porque sem o deslocamento até os lugares, cada vez mais profundos, nem ao menos haveria a extração mineral, por óbvio.

6. Como conviver com duas regras opostas? A primeira resposta será considerar que o art. 58, § 2º, corresponde a uma regra geral – trajetos não contam como horário de trabalho – e o art. 294 como regra especial – trajetos contam como horário de trabalho em casos especiais, como o deslocamento dentro das instalações do empregador que explora a mineração. Feita essa distinção, começam os problemas quanto ao uso da analogia. Vejamos dois exemplos. No primeiro, pensemos no lavrador que gasta meia hora entre a entrada da fazenda e o efetivo posto de trabalho – local de arar a terra, semear, carpir ou colher. No segundo, pensemos no médico que leva 20 minutos entre a entrada no hospital e o efetivo posto de trabalho – o centro cirúrgico. Estarão eles na regra geral ou na exceção? Carregam como ponto comum ao minerador o fato de que todos percorrem trechos dentro do local de trabalho, mas não dentro do posto de trabalho.

7. O caso da zona rural é particularmente inquietante. Suas extensões são imensas em nosso país e o transporte coletivo é uma raridade. Até a reforma de 2017 se considerava que a ausência do transporte coletivo não podia ser oposta ao empregado, dado que o empregador, ao se instalar no local ermo ou de difícil acesso – expressões da Súmula 90 – tinha domínio desse fato e incorporava em seus custos essa peculiaridade. A intenção do art. 58, § 2º, é inverter esse encargo, atribuindo ao empregado os riscos da inexistência do transporte público no local. Talvez a solução passe pela pressão para que as entidades sindicais negociem melhor essa diretriz do legislador – ou pressionem as autoridades municipais a ajustarem a rede de transporte coletivo –, mas agora o empregador deterá maior poder de barganha.

8. Será interessante acompanhar a jurisprudência dos tribunais, outrossim, quanto a um detalhe: o conceito de jornada é ditado pela lógica e pela essência do direito do trabalho e não pelo legislador. Assim, se um operário está manejando uma máquina, não faz o menor sentido que o legislador diga que ele não está à disposição do empregador ou que aquilo não é tempo de jornada. Há grande controvérsia quanto ao tempo de espera dos motoristas carreteiros, quando parados por autoridades alfandegárias, tendo o legislador criado uma figura chamada de jornada a 30% (art. 235-C, § 9º). No âmbito ferroviário, o legislador também não ousou dizer que o tempo despendido em casa, aguardando chamados, ou na plataforma, pronto para entrar em ação, pudessem ser desprezados como se nada houvesse de diferente do tempo de lazer. Para os ferroviários, foram criadas duas soluções bastante conhecidas da população – o sobreaviso e a prontidão, respectivamente (art. 244 da CLT, §§2º e 3º). Feitos esses comentários, veremos como a ousadia do legislador, de mandar desprezar o tempo gasto “até a efetiva ocupação do posto de trabalho”, será encarada pelos julgadores.

9. Convém lembrar que o legislador também manteve intacto o art. 21, IV, “d”, da Lei 8.213/1991, que cataloga como acidente de trabalho o sinistro ocorrido no percurso da residência do empregado para o trabalho, e vice-versa. Não são conceitos idênticos nem são as mesmas finalidades, claro está, mas será bastante confuso que o empregador tenha de observar estabilidade de doze meses para o empregado acidentado dentro da fábrica no trajeto até o posto de trabalho, e, ao mesmo tempo, não considerar esse percurso como parte integrante da jornada de trabalho.

10. A verdade é que a nova redação do dispositivo provavelmente almejava restringir o alargamento constante do conceito de jornada itinerária, decorrente da Súmula 90, como naqueles casos dos grandes centros urbanos, em que a condução existe quase sempre, mas repleta de problemas. Se esse era o intuito, deveria ter falado com franqueza que o problema estava em considerar ou não o transporte como parte integrante da jornada. Ao vetar o cômputo de qualquer minuto antes da assunção do posto de trabalho, o legislador claramente se excedeu e corre o risco de sofrer ele próprio uma leitura restritiva.

11. Aqui reside um dos grandes dilemas do direito intertemporal da reforma de 2017: suponha um empregado contratado para jornada de oito horas, sendo seis horas de trabalho efetivo e uma hora de trajeto para local ermo, não servido de transporte coletivo (seis horas de arado da terra, mais uma hora para ida e uma hora para o retorno). Poderia, agora, o contrato ser repactuado com oito horas de trabalho efetivo e desconsideração da hora de trajeto, sem mudança de salário, pelo simples fato de que a legislação superveniente passou a definir o conceito de jornada itinerária? A mudança será bastante arriscada porque argumentos de sobra haverá para dizer que houve alteração do pactuado, redução salarial (ao menos do salário-hora) contra texto expresso da Constituição (art. 7º, VI) e violação ao direito adquirido. Sabemos que não existe direito adquirido contra a lei na maioria dos casos, mas todos sabem que esse conceito é vaporoso, e a jurisprudência dos tribunais superiores a respeito é volátil. Mas, no particular, não se trata de um conceito que tinha uma forma e ganhou outro conteúdo: trata-se de uma norma que era imprecisa (lembre-se de que a Súmula 90, que imperou de 1969 a 2017, fundamenta-se no art. 4º da CLT e não nesse dispositivo novo) e agora ganhou contornos próprios. Se o empregador está em busca de segurança jurídica, é desaconselhável que, para os empregados contratados antes de 11.11.2017, seja empreendida a mudança de jornada.

12. O argumento de que os empregados veteranos serão todos dispensados para a contratação de novatos com contratos desvantajosos, já sob a égide da nova lei, representa uma forma de chantagem e não tem base científica. Ninguém poderá impedir a empresa de mandar embora empregados pré-reforma, mas essa decisão é arriscada e representa perda de capital humano e mão de obra qualificada que nem sempre compensa o esforço para enquadramento na nova legislação. Do contrário, nem precisava constar a proteção ao direito adquirido, na Constituição brasileira, se fôssemos considerar que todos os detentores desses direitos são, também, pessoas descartáveis.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares 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.

§ 3º. As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º. Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º. É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º. As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

1. O art. 58-A foi enxertado no texto da CLT dentro de um pacote alusivo à crise econômica aguda do final da década de 1990, que ficou conhecida como a Crise Russa. Sucessivas Medidas Provisórias foram editadas até que, em setembro de 2001, pararam de ser reproduzidas devido à redação da EC 32, que determinou a manutenção dos efeitos das medidas até que o Congresso Nacional as derrube ou as converta em leis ordinárias. Passados tantos anos, a norma continua a ser chamada de provisória. E, ainda que tivesse vindo ao mundo jurídico pelos caminhos normais do projeto de lei, o fato é que o trabalho em tempo parcial não encontrou grande aceitação nem entre os empregados brasileiros, que enxergam nessa modalidade uma forma de subemprego e veem os ganhos muito achatados, nem entre os empregadores, que não se impressionam com a possibilidade de pagamentos um pouco menores, enquanto a burocracia, os encargos e os benefícios assistenciais pouco mudam. O estudo dessa modalidade de contratação é desanimador.

2. Trabalho em tempo parcial sempre existiu e sempre existirá. Ninguém é obrigado a admitir um empregado com a carga máxima determinada na CF/1988, de oito horas diárias e 44 horas semanais, se disso não necessita. Da mesma forma, um sem-número de trabalhadores gostaria de ter a jornada reduzida para poder fazer frente a períodos de estudos, de necessidades familiares com crianças, idosos ou cuidados especiais, de deslocamentos, além da possibilidade de conciliarem duas fontes de renda ou simplesmente desejarem alimentar outras formas de trabalho consideradas não produtivas. O desejo esbarra, evidentemente, no achatamento salarial e o tema fica bem mitigado. O que o art. 58-A da CLT faz é apenas tentar disciplinar o conceito do trabalho parcial e, depois, lançando bases para redução do salário proporcionalmente à redução da jornada, restrição às horas extras e assim por diante. O art. 58-A parece, no entanto, que não tolerará regimes parciais de 35 horas ou de 32 horas semanais, pois, ao exceder o padrão de 26 ou de 30 horas, o empregador será cobrado a manter os padrões de vencimentos integrais ao empregado. Por fim, não se deve confundir o padrão do regime parcial com o padrão reduzido das profissões regulamentadas: o art. 58-A certamente mirava o módulo de 44 horas semanais quando fez menção à redução a 26 ou 30 horas semanais. Pessoas que cumprem jornada de dezoito horas, como os bancários, telefonistas e ascensoristas, trabalhavam 30 ou 36 horas semanais na carga integral porque aquele é o padrão da profissão deles; a carga reduzida de 26 ou 30 horas diz respeito à carga integral de 44 horas.

3. Talvez o aspecto mais importante do art. 58-A e que tenha sido o menos enfatizado seja sua utilização como uma técnica de preservação do contrato de trabalho em tempos de crise aguda, ou seja, em vez de se dispensarem os empregados por retração do mercado, poderia a negociação coletiva ajustar um sistema, a título provisório ou duradouro, de trabalho em tempo parcial com a manutenção dos mesmos empregados existentes. Por se tratar de uma solução adotada exclusivamente por meio de negociação coletiva, várias atenuantes poderiam e deveriam ser exigidas, como manutenção do emprego, extensão de benefícios assistenciais e redução do salário-hora em bases menores do que a redução da jornada. Não obteve a fama desejada o art. 58-A, § 2º. Um pouco mais famosa, embora não consensual, é a redução de jornada com redução salarial de que trata a Lei 13.189/2015 e congêneres – conhecidos em suas épocas como programas de proteção ao emprego.

4. De 2001 a 2017, a CLT padronizou em 25 horas a carga máxima do contrato a tempo parcial. A reforma trabalhista de 2017 ampliou o conceito para 30 horas. O principal objetivo do trabalho a tempo parcial é, de fato, o pagamento do salário mínimo ou do piso normativo de salário em bases menores, proporcionais ao tempo de jornada contratada. Assim, se o piso da categoria é de 1.000 reais, é possível contratar uma pessoa para regime de 22 horas semanais ao custo de 500 reais mensais. O respeito ao salário mínimo deve ser feito pelo cotejo do salário-hora e não do salário mensal, claro está (art. 58-A, § 1º, não afetado pela reforma).

5. Parece contraditório contratar uma pessoa para atividade parcial e, depois, exigir que ela faça horas extras. Fica parecendo que a pessoa estava à disposição do empregador como mão de obra barata, aguardando as oscilações da sazonalidade. Daí por que o art. 58, § 3º, da CLT, revogado pela reforma, vedava a realização de horas extras no regime parcial. O novo conceito permite que as horas extras sejam exigidas, mas apenas para o pessoal contratado para até 26 horas semanais, limitando-se as horas extras a seis por semana. A reforma teve ao menos o bom-senso de não liberar irrestritamente as horas extras, que desvirtuariam o regime, e admiti-las apenas para contratações mais baixas, com cargas inferiores a 26 horas por semana. Em resumo, um trabalhador a tempo parcial poderá chegar a 32 h semanais – 26 regulares e seis suplementares.

6. Um duro golpe para o trabalhador a tempo parcial seria o rebaixamento do valor da base de cálculo, caso alguém faça uma leitura muito apressada do art. 58-A, § 3º: refere-se que a hora extra seja

calculada apenas sobre o salário-hora normal, ao passo que os demais trabalhadores, a tempo integral, têm as horas extras calculadas sobre todas as parcelas de natureza salarial, também chamadas de globalidade salarial – salário, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional por tempo de serviço e o mais. Para não gerarmos dois valores diferentes de horas extras para pessoas que trabalham lado a lado, é possível sustentar que também o art. 64 da CLT, que embasou a jurisprudência da base de cálculo das horas extra com a globalidade salarial, vale-se igualmente da expressão “salário-hora normal”, mas nem por isso foi considerado reducionista. A similitude das expressões dos arts. 64 e 58-A, § 3º, permite-nos afirmar que a base de cálculo de todas as horas extras permanece inalterada, nos moldes da Súmula 264 do TST.

7. O § 4º é redundante e repete a afirmação dos dois parágrafos anteriores de que as horas extras, remuneradas a 50%, somente são autorizadas para o pessoal de até 26 h semanais.

8. O adicional de horas extras é de, no mínimo, 50%. Expressões como “no mínimo”, “pelo menos” e “não inferior a” sempre fizeram parte da legislação trabalhista, a fim de permitir que negociações coletivas ampliassem o adicional, ou, ainda, a fim de que o Poder Normativo colmatasse referida lacuna (proposita). O fato de o art. 58-A, § 3º, ter omitido essa locução e dito que o adicional é de 50% revela mais o desconhecimento do legislador de 2017 do que propriamente uma vedação ao acordo coletivo. Consideramos que isso não afeta o espírito emancipatório das negociações coletivas, tal como se viu, por exemplo, no adicional das horas extras decorrentes da violação ao intervalo para refeição (art. 71, § 4º).

9. Admite-se a compensação das horas extras no regime parcial até a semana seguinte. O advérbio de modo “diretamente”, inserido no art. 58-A, § 5º, e a exigência de que a compensação seja na semana seguinte dão a entender que não se faz necessário o acordo escrito de compensação de jornada. Essa desoneração faz algum sentido se lembrarmos que, de fato, o contrato parcial não foi concebido para a realização de horas extras. Se estas forem banalizadas, era melhor que o empregado houvesse sido contratado a tempo integral.

10. Horas extras feitas no mês devem ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte, como qualquer parcela salarial (art. 459 da CLT). O regime de banco de horas gerou uma deturpação corriqueira nos contratos de trabalho, pois muitas horas extras são pagas meses depois – ou na rescisão – sob a alegação de que não houve tempo hábil para a compensação. Essa análise, portanto, deve ter cautela redobrada. Feito esse comentário, é bom que ninguém se anime com a redação ambígua do art. 58-A, § 5º, imaginando que ele autorize o pagamento das horas extras dois meses depois de sua realização: a quitação deve ser feita na folha de pagamento do mês subsequente ao de sua realização, e não do mês subsequente àquele em que seria tentada sua compensação.

11. Os §§ 6º e 7º do art. 58-A unificam o regime de férias dos empregados a tempo parcial àquele dos empregados a tempo integral – e, por coerência, o legislador revogou o art. 130-A (que dispunha de tabela diferenciada de férias) e o art. 143, § 3º (que vedava o abono pecuniário das férias ao parcial). Assim, doravante eles passam a ter direito aos mesmos 30 dias de férias, se integrais, com direito à conversão em pecúnia de um terço do período a que tiverem direito, e todos os demais parâmetros contidos no art. 129 e seguintes da CLT. Pensamos que a equalização se justifica com a ampliação da carga horária semanal dos parciais, a autorização para algumas horas extras e, de toda forma, a remuneração proporcionalmente reduzida que auferem.

12. “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”, dispõe o art. 58-A, § 2º, mantido intacto pela reforma.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

* De acordo com a Constituição Federal, o percentual é de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal (art. 7º, XVI).

§ 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 1 (um) ano, à soma das jornadas

semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º

...

(Revogado.)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

1. A CLT prioriza o uso da expressão horas suplementares, embora a praxe tenha consagrado o termo hora extraordinária ou simplesmente hora extra. O extraordinário não deveria ser cotidiano, corriqueiro, habitual. O extraordinário deveria ser fora do comum, ocasional, imprevisível. É desalentador que as horas extras sejam as campeãs dos processos trabalhistas, como símbolo máximo de seu uso excessivo e do abuso com que são solicitadas, sejam elas pagas ou não pagas. As dificuldades de contratação de novo empregado e as incertezas sobre o tempo de duração da demanda aquecida impelem o empregador a preferir mais horas extras dos empregados ativos do que a admissão de novo empregado para as mesmas funções, não sendo raras jornadas de dez, 12 ou 14 horas, em detrimento da produtividade e dos demais afazeres dos empregados. Jurisprudência recente propõe que haja consequências pecuniárias além do simples pagamento das horas extras excessivamente exigidas ao empregado, pois o pagamento, mesmo com a majoração do art. 7º, XVI, da CF/1988, parece não intimidar. Há propostas de indenizações por danos morais, materiais e, mais recentemente, existenciais, quando constatada a perda irrecuperável para a vida social e escolar do trabalhador, em cargas de dez a 14 horas diárias ao longo de anos ou de décadas. O art. 59 da CLT sabiamente fixa em duas horas extras a quantidade máxima diária, tanto para o pessoal que atua com a carga padrão de oito horas quanto para o pessoal com jornadas diferenciadas; não há uma proporcionalidade nesse campo, mas apenas a prefixação de duas horas extras ao dia. Note-se que, para fins de compensação de jornada, como em banco de horas ou compensação semanal, o legislador autoriza “até 10” (art. 59, § 2º), ou seja, um caixa bancário em regime de seis horas pode fazer duas horas extras se forem destinadas a pagamento e quatro horas extras se forem destinadas a compensação.

2. A expressão “contrato coletivo”, que aparecia na redação do art. 59, era a terminologia antiga do instrumento normativo negociado entre o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores. A reforma legislativa de 1967 introduziu no ordenamento brasileiro a figura do acordo coletivo – negociado entre o sindicato dos empregados e o empregador diretamente – e a convenção coletiva – entre sindicato de empregados e sindicato de empregadores – não mais empregando, em geral, a expressão contrato coletivo, que aparece apenas em alguma legislação pontual. Assim, deve-se entender que a expressão contrato coletivo tinha o significado, à época, de qualquer negociação coletiva, daí ser correta a afirmação de que ele abarcava tanto a convenção quanto o acordo coletivo. Mas, para esse dispositivo, a discussão é inútil porque a prorrogação de jornada pode ser até mesmo negociada individualmente. O assunto perdeu a urgência com a reforma trabalhista, pois a Lei 13.467/2017 reescreveu o *caput* do art. 59 e padronizou o uso da expressão convenção e acordo coletivo.

3. Muitos se perguntam por que haveria necessidade de um acordo, individual ou coletivo, para a realização de horas extras, se estas vão acontecer de qualquer maneira e terão de ser pagas de qualquer forma. Embora hoje o assunto tenha se perdido no tempo, à época da redação original da CLT a prévia estipulação das horas extras dava ao empregador o direito de pagar o adicional de apenas 20%, como consta do art. 59, § 1º, ao passo que a realização inesperada ou não avisada das horas extras elevava o índice a 25%, como consta do art. 61. Essa distinção não deveria ter sido desperdiçada, pois, de fato, carrega um sentido de justiça para o empregado – separando aquele que é pego de surpresa com a convocação de horas extras, perturbando sua organização pessoal e familiar, daquele que é previamente comunicado sobre a necessidade de elastecimentos de jornada – e, ademais, alivia o empregador mais organizado. Como o art. 7º, XVI, da CF/1988, fez menção apenas a 50%, logo se formou um consenso de

que ele elevou os dois patamares, sem que tivesse sido aceita a tese de que os 50% estavam para os 20% assim como 60% deveriam estar para 25%. Hoje parece subversivo falar desse assunto. Mas um dia ele será retomado.

4. A CF/1988 oficializou no Brasil a chamada semana inglesa, com a carga de oito horas diárias e 44 horas semanais. O restante ficou por conta do intérprete, ou seja, o fato de 44 não ser divisível comodamente por oito não é um problema constitucional, mas de ordem prática. Caso o empregador precise dos préstimos do empregado todos os dias, deve ajustar jornada de sete horas e 20 minutos, seis dias por semana, que perfazem as 44 horas semanais; caso ele possa dispor do empregado apenas meio período aos sábados, como em alguns ramos do comércio, pode ajustar o padrão de oito horas de segunda a sexta e quatro horas aos sábados; admite-se, excepcionalmente, que a empresa funcione um sábado sim, um sábado não, com a jornada de oito horas, como naqueles casos em que é muito custoso ligar e desligar uma máquina de grande complexidade, dando-se a esta jornada atípica o nome de semana espanhola (OJ SDI I 323 do TST); a semana espanhola terá carga de 40 horas alternando-se com a carga de 48 horas sucessivamente e foi aceita após elevada discussão se colidia ou não com a regra constitucional. O importante a frisar é que o Brasil nunca reconheceu a jornada de sete horas e 20 minutos como padrão: a jornada é de oito horas, mas desde que a semana não exceda de 44 horas. A semana tem sete dias, começando pela segunda-feira (Lei 605/1949; art. 11, § 4º, Dec. 27.048/1949), um dos quais deve ser destinado ao descanso semanal remunerado, preferencialmente o domingo. Portanto, são seis os dias úteis. O conceito de semana é matéria infensa à negociação coletiva (OJ SDI I 410 do TST), não se aceitando, por exemplo, o ajuste da semana chamada de francesa, que propõe módulos de dez dias, com sete de trabalho e três de descanso, justamente por extrapolar o padrão hebdomadário (sete dias).

5. O art. 59, § 2º, é o dispositivo historicamente reservado para a compensação das horas extras, mas ele sofreu um forte abalo na mesma Crise Russa, que gerou o art. 58-A (trabalho parcial) e demais dispositivos de enfrentamento do desemprego: em vez de se concentrar na compensação semanal, em que a jornada do sábado, por exemplo, era diluída na semana, o dispositivo passou a autorizar que a equalização fosse feita ao longo de 120 dias, e, depois de algumas reedições da Medida Provisória em questão, o patamar subiu para um ano. Com efeito, o prazo de um ano é bem aceito porque apanha todas as faixas de sazonalidade, de demandas aquecidas e reprimidas, de zona urbana e zona rural, comércio, indústria e serviços. O banco de horas, como passou a ser chamada a compensação anual, atende a maior parte desses requisitos e, tal como o trabalho parcial, entra no rol das técnicas de preservação do contrato: em vez de ser dispensado o empregado em época de menor demanda, ele fica mais dias em casa, para compensar a carga ampliada dos dias aquecidos. A reforma trabalhista de 2017 viria a introduzir, ainda, o banco de horas semestral, que é aquele ajustado diretamente entre empregado e empregador, sem negociação coletiva (art. 59, § 5º). Mas nada é fácil no regime do banco de horas.

a) a média de duração dos contratos de trabalho no Brasil é muito baixa, havendo várias categorias em que os padrões são de seis a oito meses, de modo que compensação, no sentido de descanso ou de repouso, o empregado não conhecerá;

b) é verdade que ele deve ser ressarcido de todas as horas extras prestadas e não descansadas (art. 59, § 3º), e que o valor da hora extra deve ser aquele do dia do pagamento da rescisão, e não do dia da realização das horas, para evitar maior defasagem, mas, caso as houvesse recebido quando realizadas, teria sido respeitado o prazo máximo do quinto dia útil do mês subsequente (art. 459, § 1º, da CLT), e não sido feita uma poupança forçada de horas extras para pagamento tantos meses depois;

c) as horas extras no banco de horas são calculadas à razão 1:1, ou seja, para uma hora extra realizada haverá uma hora de descanso no banco, ao passo que se fossem pagas as horas seriam calculadas à razão de 1: 1 1/2, a saber, para cada hora extra realizada seria pago o valor de uma hora mais 50% de acréscimo (art. 7º, XVI, da CF), deturpando-se o conceito de compensação;

d) com o passar do tempo, muitos empregadores passaram a dispensar atestados médicos para abonos de ausências ou de atrasos, jogando as horas perdidas no banco de horas, enquanto no sistema antigo os atrasos eram resolvidos individualmente e as horas extras eram pagas separadamente;

e) a parte final do art. 59, § 3º, diz que as horas serão pagas de acordo com o valor da remuneração do dia da rescisão, mas a palavra está mal-empregada e as horas extras são pagas de acordo com o salário do dia da rescisão (arts. 64 e 457, ambos da CLT, e Súmula 354 do TST);

f) nem mesmo com o banco de horas mais voraz ou no período de pico mais intenso daquele

empreendimento econômico poderá o banco de horas prever jornada superior a dez horas, porque, nesse caso, o próprio conceito de descanso seria perdido; pessoas que trabalhem 14 ou 16 horas num dia não conseguirão, com descanso quatro, seis ou dez meses depois, recuperar-se adequadamente da fadiga física e mental; todas as formas de compensação de jornada estão limitadas a dez horas diárias – e, via de consequência, a 60 horas semanais, pois seis são os dias úteis (Lei 605/1949), e nem mesmo o banco de horas pode prever jornadas sete dias por semana;

g) talvez pelo conjunto de tantos percalços que o banco de horas pode trazer, a jurisprudência era inflexível na exigência de negociação coletiva para sua implementação (Súmula 85 do TST), muito embora faltasse clareza na CLT a respeito da forma; a reforma trabalhista, como já dito, passou a admitir o banco de horas individual, a partir da Lei 13.467/2017, mas com a ressalva de seu módulo ser semestral no máximo, e não anual;

h) quase nenhuma dessas regras se aplica ao trabalho doméstico, que tem normativo próprio para compensação semanal e banco de horas (LC 150/2015);

i) a jornada 12 x 36 (36 horas de trabalho por 12 horas de descanso, ou dia sim, dia não) é uma modalidade de compensação de jornada que desafiou a jurisprudência durante décadas, por não se enquadrar perfeitamente em nenhum cânone, até que foi parcialmente acatada pela Súmula 444 do TST, além de ser mencionada na legislação dos domésticos (LC 150/2015) e, com ajustes, na lei dos bombeiros (Lei 11.901/2009); posteriormente, viria a ser agasalhada também pela reforma trabalhista empreendida pela L 13.467/2017 (art. 59-A).

6. A reforma legislativa de 2017 não alterou a essência do art. 59, mantendo a carga básica de oito horas, constitucionalmente assegurada, e o teto de duas horas extras por dia, cujo respeito se impõe. Houve ajuste na redação do dispositivo para expressar a vontade do legislador de que o acordo de compensação pode ser individual ou coletivo, sendo que anteriormente constava a expressão original da CLT, quanto ao uso de “acordo escrito e contrato coletivo”. Houve a atualização para 50% do adicional de remuneração das horas extras, pois a CLT ainda mantinha o patamar de 20%, desautorizado pela CF. Até aí, a reforma sobre o art. 59 passaria despercebida. Ocorre, no entanto, que a reforma liberou a realização das horas extras para o empregado contratado a tempo parcial, através da revogação do § 4º do art. 59, conforme comentários feitos ao art. 58, bem assim liberou a elaboração de banco de horas individual, uma figura inquietante que merece maior reflexão.

7. O banco de horas individual revela um paradoxo, pois, se há sazonalidade ou aumento extraordinário de demanda, isso afeta a todos os colegas, e não apenas a um indivíduo. Seu uso deve ser feito com moderação e talvez atenda a uma necessidade momentânea de algum empregado com necessidade particular.

8. Ao contrário da compensação regular de horas extras, que anteriormente era feita dentro do espaço de uma semana e, a partir da reforma de 2017, pode ser feita no espaço de um mês (art. 59, § 6º), o banco de horas permite que a compensação se espalhe por um ano, na modalidade coletiva, e pelo espaço de seis meses, na nova modalidade individual. O objetivo do banco de horas, quando implantado no Brasil de 1998, era atender aos picos de produção, sobretudo em atividades marcadas pela sazonalidade, de modo que a sobrecarga de um período, como o inverno ou o verão, o Natal ou a Páscoa, fosse compensada com a ociosidade da mão de obra na entressafra; a se aplicar esse conceito original, o banco de horas de um só indivíduo desafia a lógica e não cumpre seu papel de acompanhar as oscilações da demanda; torna-se uma espécie de poupança de pagamento das horas extras.

9. As horas extras, como quase todas as parcelas de natureza salarial, devem ser pagas juntamente com o salário, até o quinto dia útil do mês subsequente (art. 459 da CLT), mas, na modalidade do banco de horas individual, elas podem ser pagas após um semestre, porque não se exige do empregador clareza sobre quais horas vão ser compensadas, quais vão ser pagas e até mesmo se vão ser compensadas; daí a crítica que se faz aos bancos de horas, que postergam muito o pagamento daquilo que já era devido meses atrás. O fato de o pagamento das horas extras acumuladas em banco ser feito com base no valor do salário-hora da data da quitação – e não o valor do salário antigo, da data de sua realização – não é nenhuma caridade, mas apenas uma razão de lógica; deixou-se escapar a chance de prever alguma atualização monetária ou indenização em caso de perda desse prazo longínquo.

10. Por outro lado, muitos trabalhadores se queixam de que seus bancos de horas estão sempre negativos, nada obstante a profusão de horas extras que habitualmente prestam; a explicação mais comum para esse fenômeno é o fato de que, desde que esse sistema especial de compensação da jornada

foi adotado no País, as empresas deixaram de lado os critérios de abono de ausências e atrasos – mesmo aqueles pequenos, de cinco a dez minutos – e passaram a lançar tudo no banco; assim, quando o empregado se atrasa cinco minutos, antigamente a empresa relevava ou aplicava alguma advertência; com o banco, ela lança o tempo no rol dos débitos e, de grão em grão, as contas ficam sempre apertadas.

11. A explicação sobre o custo mais barato das horas extras a serem compensadas em banco de horas justifica por que as empresas tendem a adotá-lo, mesmo sem sazonalidade, picos de produção ou atividades capazes de ensejar oscilação brusca de demanda.

12. Por todos esses ângulos, consideramos o banco de horas individual um lance ousado do legislador, a ser analisado com muita cautela, com a interpretação restritiva que uma norma dessa excepcionalidade merece; talvez por prever reação da jurisprudência e da fiscalização do trabalho, o legislador se cercou de várias travas contra a anulação do banco individual (art. 59-B).

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

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

1. O art. 59-A oficializa, de modo amplo, a jornada 12 x3 6. Existe longo histórico (e altas controvérsias) dessa escala de trabalho, fruto dos usos e costumes em atividades que, em geral, não podem sofrer solução de continuidade, como o atendimento à saúde, à vigilância e à hotelaria. Há vários argumentos favoráveis (como redução dos deslocamentos ao longo do mês e concentração do trabalho em 15 dias mensais) e desfavoráveis (como o aumento dos acidentes de trabalho na 12ª hora e a fadiga acumulada em profissões que exigem elevado grau de atenção e acuidade visual). A jornada consta de parâmetros básicos na Súmula 444 do TST e tem assento na legislação especial dos domésticos (LC 150/2015) e dos bombeiros (Lei 11.901/2009) – sendo que, nesse caso, o padrão máximo é de três dias por semana ou 36 h por semana.

2. Diferentemente do entendimento do TST, o art. 59-A inserido pela L 13.467/2017 considera que os feriados já estão embutidos na compensação da jornada 12 x 36. Nesse particular, o TST estava certo e a reforma de 2017 errou: embora para o leigo pareça que um dia de folga seguinte a um dia de trabalho já represente a folga compensatória do domingo ou do feriado, temos de lembrar que, na verdade, a carga de 12 h embute 4 h a mais que necessitam de dia extra para a folga; assim, o dia seguinte era destinado a compensar parte do dia anterior, havendo pouco espaço de manobra para a compensação do feriado. Basta o mês ter seis dias de descanso – mesclando feriados e domingos – para a conta não fechar. Caso o cálculo matemático seja feito com esmero e a questão seja bem compreendida, este artigo pode ser rechaçado por inconstitucional por oficializar módulo semanal superior a 44 h. Piora ainda mais a situação deste artigo o fato de que ele considera embutidas as horas destinadas à redução noturna, comprimindo mais 1 h de trabalho por madrugada integral laborada pelo empregado – ou 1 h 15 se ele se ativar, por exemplo, das 19 h às 7 h, pois nesse caso os direitos noturnos vão das 22 h às 7 h.

3. O dispositivo quer ser o mais abrangente possível, prevendo a supressão da hora noturna reduzida e, ainda, a supressão do intervalo para refeição, tudo para que as 12 h sejam mantidas intactas e o turno seguinte entre na sequência, sem a mínima oscilação. Nesse particular, a pausa para a refeição e a redução ficta dos serviços noturnos “atrapalham” os cálculos. Dado que o art. 7º da CF determina remuneração da hora noturna superior à hora diurna e dado que o TST possui sólida jurisprudência no sentido de que a majoração noturna é feita cumulativamente pelo adicional noturno e pela hora noturna reduzida, será inconstitucional a interpretação de que a jornada 12 x 36 noturna pode ser pactuada sem nenhuma compensação da redução noturna.

4. Caso a negociação coletiva queira “fundir” adicional noturno e honra noturna reduzida, o índice mínimo passa a ser de 37,14% de adicional noturno.

5. Consideramos bastante agressiva a redação do art. 60, parágrafo único, posteriormente analisado, no sentido de que a jornada 12 x 36 pode ser praticada livremente em ambiente insalubre, sem licença prévia das autoridades trabalhistas e mesmo sem negociação coletiva. Aflige o desconhecimento de

décadas de estudos sobre saúde e segurança do trabalho, cujas pesquisas são feitas sob o módulo de 8 h de atividade – arts. 156 a 200 da CLT; Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho. Assim, a exposição do operário ao ruído de 85db deve se ater a 8 h, sendo irrelevante, para os fins da surdez ocupacional, que ele possa ter descanso no dia seguinte ou na semana seguinte; a pressão sonora exerce efeitos acumulativos e não conhece o mesmo conceito de descanso do corpo ou da mente em dias de folga compensatória. Pior ainda se pensarmos em trabalhos expostos a radiações ionizantes e não ionizantes, produtos químicos ou elementos biológicos, para ficar nos exemplos mais conhecidos da Norma Regulamentadora (NR) 15. Nesse particular, a reforma de 2017 é contraditória, porque inseriu o art. 611-B, XVII, para afirmar ser infenso à negociação coletiva afrontar os padrões das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Pela colisão frontal com o art. 7º, XXII, da CF, opinamos pela inconstitucionalidade do art. 60, parágrafo único, com sua liberação irrestrita de horas extras em ambiente insalubre.

6. Outro dado intrigante é que o art. 59-A admite o acordo individual para supressão do intervalo para refeição e descanso. A admissão surge no momento em que, ao final do *caput*, usa-se a expressão “observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação”. Ora, se os intervalos podem ser indenizados e se o dispositivo assevera que tudo pode ser ajustado em acordo individual escrito, a norma parece crer que seja possível no mesmo ajuste individual combinar a prorrogação da jornada e a supressão da refeição. A situação ficou bastante confusa porque o art. 71, § 3º, não mexido na reforma de 2017, segue afirmando que a redução do intervalo pode ser feita, desde que o empregado não esteja em regime de horas extras. A jornada 12 x 36 é um regime de horas extras, apenas desprovido de pagamento em dinheiro porque haverá compensação. Às vezes, tem-se a impressão de que horas extras seja uma expressão sinônima de pagamento, quando na verdade horas extras ocorrem toda vez em que for ultrapassada a jornada contratual, a jornada tácita ou a jornada legal. No caso, quando dizemos horas extras, normalmente se quer dizer o excedente da oitava hora, à luz do art. 7º, XIII, da CF. Logo, 12 x 36 é um regime de horas extras e não deve admitir supressão da refeição, penosa para jornadas regulares, duplamente penosa para jornadas prorrogadas.

7. Para aproveitar o dispositivo mal escrito, dentro da tese de que devemos lhe emprestar a interpretação mais condizente com a Constituição e maximizar seus efeitos, a única forma possível de o salvar da inconstitucionalidade, portanto, é dizer que a primeira parte do *caput* – “facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” – diz respeito apenas à pactuação da jornada 12 x 36 e não à pactuação, no mesmo pacote, da supressão do intervalo para refeição, matéria que deveria ser reservada para a autorização do Ministério do Trabalho (art. 71, § 3º, da CLT), ou, quando muito, para a negociação coletiva (a se admitir a constitucionalidade do art. 611-B, parágrafo único).

8. MP 808. O regime 12 x 36 não é tão simples como parece, pois pode alcançar atividades extenuantes, incompatíveis com a sequência de 12 horas e, segundo a própria Lei 13.467/2017, pode até mesmo envolver atividades insalubres, sem prévia autorização das autoridades trabalhistas ou negociação sindical (art. 60, parágrafo único, inserido pela reforma). Nesse diapasão, o governo federal voltou atrás e proibiu, pela Medida Provisória 808, de 14.11.2017, o acordo individual para a jornada 12 x 36, limitando-a à negociação coletiva (convenção coletiva ou acordo coletivo). Na ocasião, a MP 808 excepcionou o setor da saúde, liberando-os a fazer individualmente o ajuste em prol da jornada 12 x 36. A Medida Provisória não foi votada pelo Congresso Nacional, e seus efeitos expiraram em 22.04.2018.

Nota ao artigo:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

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

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

§ 2º. É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por

trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação."

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

1. O dispositivo claramente foi inserido na reforma de 2017 em reação à Súmula 85, IV, do TST.

2. De início, esclareça-se que o *caput* do art. 59-B está em plena sintonia com a Súmula 85, III, do TST: os debates sobre as consequências do acordo de compensação malfeito (por exemplo, acordos de sete dias consecutivos, acordos que previam 11 h de expediente diário, acordos verbais, acordos com data posterior) convergiram no sentido de que o empregador deveria arcar com os custos das horas extras porque não houve o descanso no sentido previsto pela norma. Mas deve ser ressaltada a cautela do TST para aproveitar a maioria dos acordos: tratando-se de vícios de forma, era permitido ao empregador pagar as horas extras apenas no que excedesse do módulo de 44 h semanais, ficando as primeiras 44 h sujeitas apenas ao adicional de horas extras, caso houvesse excesso diário. Por exemplo, um acordo de dez h diárias em cinco dias da semana, feito de modo irregular, gerava como consequência o pagamento de seis horas extras – pois a carga semanal chegou a 50 h, diante da permissão de 44 h da CF – e o pagamento do adicional de horas extras pelas duas excedentes de segunda a quinta (as duas excedentes da sexta já estão no cálculo das seis excedentes na semana). Esse meio termo proposto pela Súmula 85, III, foi aproveitado pela redação do art. 59-B, inserido pela L 13.467/2017.

3. Não se diga o mesmo quanto à Súmula 85, IV, desrespeitada pelo art. 59-B, parágrafo único: a legislação quer fazer crer que o empregador pode instituir banco de horas, digamos, com dez horas diárias – que é o máximo permitido por lei – e exigir jornadas de 11 e 12 horas, sem que isso invalide o ajuste de compensação. Não poderia haver equívoco maior. Não se pode mesclar regime de compensação com regime de pagamento de horas extras, sob pena de o trabalhador ficar sem saber quais horas serão compensadas e quais serão pagas, quer dizer, sem que se possa saber quais horas ele terá de ficar em casa e quais terá de atuar mediante remuneração. Regime de sobreaviso e prontidão é lícito e previsto no art. 244 da CLT, aplicado analogamente para outras categorias além dos ferroviários. Difícil concordar, porém, com a ideia de que uma jornada possa ser embaralhada entre compensação e prorrogação. Explica-se.

4. Suponha o regime de compensação mais comum, que é aquele de nove horas de jornada de segunda a quinta e oito horas de jornada às sextas, a totalizar 44 horas semanais, liberando o empregado do expediente aos sábados. Apesar desse ajuste, o empregado é chamado habitualmente a trabalhar dez horas ao dia ou a se ativar aos sábados. A empresa se sente autorizada a pagar as horas extras excedentes da nona hora diária, sob o singelo argumento de que a nona hora já está paga pelo descanso proporcionado aos sábados – mas aos sábados ele tem ido trabalhar. Ou seja, forma-se um círculo vicioso e, definitivamente, não se cumpre a finalidade da norma. Das duas, uma: ou o empregado tem o descanso compensatório assegurado – dentro da semana, como estava na lei, ou dentro do mês, como autoriza a reforma de 2017 – ou o empregado deve ter as horas extras pagas em dinheiro. Os modelos que objetivam misturar prorrogações compensáveis com prorrogações indenizáveis desafiam sua constitucionalidade, porque criam semanas superiores a 44 horas e não respeitam a literalidade da exigência do art. 7º, XIII, da CF. Logo, a redação muito ousada do art. 59-B, parágrafo único, representa uma promessa que talvez não venha a ser concretizada. Não se deve recomendar para um cliente o desrespeito contumaz ao acordo de compensação antes de conferir o filtro da jurisprudência a respeito. Por ora, a dicção da Súmula 85, IV, parece mantida.

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

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

1. O desafio de conciliar horas extras com ambiente insalubre está no efeito acumulativo dos agentes físicos, químicos e biológicos, que compõem o estudo da higiene ocupacional. Por exemplo, se as pesquisas mais atuais indicam que 85dB é o limite máximo de tolerância a que, ao que se acredita, a população média possa ser exposta sem riscos acentuados de surdez ocupacional numa jornada de oito horas, a exposição em cargas de nove ou dez horas leva ao desequilíbrio desse padrão e induzirá o adoecimento precoce do trabalhador, ainda que ele tenha o sábado inteiro de descanso. Ora, para os fins de higiene do trabalho, o descanso no dia, na semana ou no mês seguinte é absolutamente irrelevante, pois o mal já está feito. Esse raciocínio se aplica, também, ao frio ou calor intensos, à exposição a grandes concentrados de bactérias e elementos químicos, radiação, e assim sucessivamente. Desse modo, em tese, nem ao menos se deveria cogitar na realização de horas extras dentro de ambientes insalubres. Mas como existem formas de controle e manejo dos agentes insalubres e como nem todos atuam da mesma forma sobre o corpo humano, admite-se por hipótese que a autoridade administrativa vistorie o local de trabalho e libere um ou outro setor para uma ou outra hora extra. Não dá para comparar radiação ionizante com umidade, poeiras tóxicas com vibrações etc. Daí a enorme repercussão que o art. 60 terá sobre a vida do trabalhador. Justifica-se a dificuldade da jurisprudência de lidar com o tema, ora tendo aceito que o sindicato autorize o empregador a exigir horas extras em ambiente insalubre, ora tendo dito que a matéria é infensa à negociação coletiva e somente o laudo técnico da autoridade administrativa poderá aferir as condições de trabalho nesses locais infectados (Súmula 349, cancelada).

2. Atente-se para o fato de que essa autorização (para a realização de horas extras em ambiente insalubre) vale tanto para as horas extras destinadas a pagamento (art. 59, *caput*) quanto para as horas extras destinadas à compensação (art. 59, § 2º), pois o efeito é o mesmo: assim, não poderia haver banco de horas num centro cirúrgico, num gabinete de raio-X ou num ambiente excessivamente ruidoso, quente ou frio, sem prévia autorização sanitária, pois o fato de o empregado descansar proporcionalmente àquela jornada prorrogada não elide a exposição exacerbada aos riscos ocupacionais que vivenciou.

3. O dispositivo, porém, não se aplica ao caso de ambientes ditos perigosos, mas apenas aos agentes de insalubridade, porque, para os efeitos da exposição aos explosivos, inflamáveis ou rede elétrica, o tempo pode ser contado de uma só vez ou em etapas, quer dizer, pouco importa se o empregado ficou exposto oito horas por dia, de segunda a sexta e quatro horas aos sábados, ou se compensou as horas do sábado ao longo da semana.

4. A inserção do parágrafo único ao art. 60 pela L 13.467/2017 causou perplexidade. Pelo singelo argumento de que a jornada 12 x 36 contempla carga mensal um pouco menor de trabalho (cerca de 180 horas, ante 191 horas, em média, da jornada de oito horas), é comum se dizer que a atividade se torna mais leve e que as vantagens para os empregados são ampliadas. Como explicamos no comentário ao art. 59-B, de modo sintético, a jornada 12 x 36 possui uma gama de vantagens ao lado de muitas desvantagens, de modo que não se deve, preliminarmente, considerá-la mais ou menos leve. Ela apenas é mais adequada para algumas atividades empresariais desenvolvidas sem solução de continuidade. Há que se aferir, todavia, se ela representa mais desgaste para um trabalho braçal, que pode se tornar extenuante, ou para um trabalho intelectual, que pode ser exasperante.

5. Independentemente do conceito que se tenha da jornada 12 x 36, o legislador de 2017 errou no conceito que fez sobre saúde, higiene e segurança do trabalho: partiu da premissa de que fosse possível ao trabalhador recuperar as energias no dia seguinte, após 12 horas de exposição aos agentes físicos, químicos e biológicos. São dois assuntos completamente diferentes que devem ser aferidos no âmbito das prorrogações de jornada e dos ajustes de compensação: de um lado, existe o revigoramento físico e mental, proporcionado, de maneira básica, pelas folgas semanais e pelas folgas compensatórias de horas extras; de outro lado, existem as pesquisas empreendidas no campo da saúde ocupacional, em que se analisam os impactos das fontes agressivas sobre o corpo humano, normalmente à razão de oito horas de expediente diário. Assim, se a pesquisa indica que 85dB corresponde ao limite máximo de pressão sonora suportado por um ser humano exposto à base de oito h diárias, ele não pode absolutamente ficar exposto por dez h ou 12 h, ainda que tenha várias folgas na semana. A pressão sonora exerce efeitos acumulativos e, portanto, não se pode liberar genericamente a atividade insalubre com horas extras. Essa é a exegese do art. 60, *caput*, e esse é o motivo pelo qual tantas dúvidas pairam sobre a autorização para horas extras em ambiente insalubre ser dada pela entidade sindical, ao invés do órgão público especializado na matéria.

6. A L 13.467/2017 liberou o empregador a imprimir jornada de 12 horas em ambiente insalubre, sem autorização pública nem sindical (art. 60, parágrafo único) e, ainda, libera os sindicatos a ajustarem essa exposição para qualquer outro tipo de jornada, horas extras ou compensação (art. 611-A, XIII), desmoralizando completamente o art. 60. É verdade que alguns casos podem ser considerados de menor impacto ao organismo, como algumas formas de exposição à umidade (anexo 10, NR 15) ou à oscilação de temperatura (anexo 9, NR 15), mas o dispositivo em questão representa uma autorização perigosa demais para o jurista concordar, quando lembramos do exemplo dos ruídos ocupacionais, dos ruídos de impacto, vibrações, radiações de todas as modalidades, agentes químicos e agentes biológicos. Porque em rota de colisão com o art. 7º, XXII, da CF, e por se tratar de uma norma que deliberadamente amplia os riscos de doença ocupacional inerentes ao trabalho, opinamos por sua inconstitucionalidade no plano jurídico e sua ineficácia no plano contratual.

Art. 61.

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, 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, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 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 previsto 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 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

* De acordo com a Constituição Federal, o percentual é de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal (art. 7º, XVI).

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

1. Como frisado no comentário ao art. 59 a equiparação dos dois adicionais de horas extras previstos na CLT (20% para as horas extras previamente estipuladas e 25% para as horas extras inesperadas) empecuou a relevância do art. 61. Ademais, como não há solenidade para a convocação das horas extras nem se exige a justificativa da exigência, pouco importa se o empregado foi acionado para ajudar a diminuir a fila do atendimento, a fazer frente à demanda de última hora ou para serviços de “força maior”.

2. A redação do art. 61, § 2º, permitia a conclusão de que as horas extras decorrentes de força maior podiam ser pagas como horas simples, sem qualquer adicional, o que perdeu o sentido com o art. 7º, XVI, da CF/1988.

3. A importância prática do art. 61, atualmente, está na autorização para que a carga diária chegue a 12 horas, perante o teto de dez horas previsto no art. 59. Se precisar permanecer com os empregados em regime de 12 horas de trabalho todos os dias, o empregador deve, portanto, comprovar a força maior, comunicar o fato à autoridade administrativa e limitar esse excesso a 45 dias por ano, conforme a complexa redação do art. 61.

4. A necessidade imperiosa, o serviço inadiável e o prejuízo manifesto não podem ser banalizados. Uma encomenda de última hora ou um aumento de demanda fazem parte das oscilações da atividade econômica e não são associados ao conceito de imperiosidade. Do contrário, praticamente todas as horas extras seriam por necessidade imperiosa. Para fazer frente a períodos de pico, a aquecimento de demanda, sazonalidade ou simplesmente a uma encomenda vultosa de última hora, o empregador dispõe de outros instrumentos espalhados pela legislação, como as horas extras – com a carga máxima de dez horas –, a alteração dos períodos de férias, que está sempre sob seu controle, exceto para aqueles que já estejam no gozo do descanso – e, sobretudo, à admissão de empregados temporários: a Lei 6.019/1974 enfaticamente diz que um dos fundamentos da contratação de temporários terceirizados é o

acréscimo extraordinário da demanda, podendo ser recrutado pessoal para poucos dias ou até 3 meses, prorrogáveis. Ora, não teria razão de ser a Lei do Trabalho Temporário se a toda nova encomenda o empregador pudesse invocar o dispositivo da força maior e exigir jornadas de 12 horas de toda a operação. Conclui-se, portanto, que não é razoável nem jurídico encontrar fábricas, comércios e prestadoras de serviços com 100% de seus empregados em jornadas corriqueiras de 12 horas, ao longo de meses e anos, sem nenhuma sombra de justificativa de força maior – quer essas horas extras estejam pagas ou não.

5. Há exceções e peculiaridades próprias no caso das horas extras para adolescentes (art. 413) e para os domésticos (LC 150/2015).

6. A alteração da redação do § 1º, empreendida pela L 13.467/2017, representa pouca mudança prática. A realização de horas extras, em caso de força maior e motivo imperioso, já era permitida sem a prévia negociação coletiva, mesmo porque a urgência é um dos fundamentos básicos dessa regra excepcional. A novidade, a partir de 11.11.2017, reside na dispensa de comunicação com dez dias de antecedência ao Ministério do Trabalho. Pensamos que essa desoneração nem deve facilitar a ocorrência dessas horas extras nem deve afetar a interpretação de seu conteúdo. Importante ressaltar que essas horas extras têm necessariamente de ser excepcionais, sob pena de banalização do conceito de força maior.

Art. 62.

Não são abrangidos pelo regime previsto neste Capítulo:

* V. Súmula 287, TST.

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 cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

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).

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.

1. Este Capítulo se chama Duração do Trabalho e é constituído dos arts. 57 a 75 da CLT, ou seja, o art. 62, embora não seja o derradeiro do bloco, diz que nada será aplicado deste “capítulo” para os dois grupos de trabalhadores nele previstos: os externos e os chefes. É muito importante a pausa para reflexão antes de entender quem são os externos e os chefes, porque as consequências serão drásticas: perda do direito às horas extras, intervalo para refeição, intervalo para o sono, adicional noturno, cartões de ponto e consequentes. Para sorte dos externos e dos chefes, os descansos semanais remunerados foram previstos em norma à parte (Lei 605/1949) e o direito às férias está na CLT, mas em outro capítulo: assim, ao menos eles não perdem um dia de descanso por semana e 30 dias de férias ao ano. O art. 244 da CLT, que pertence à seção dos ferroviários, embasou a jurisprudência das horas de sobreaviso e, tecnicamente, por não estar no mesmo “capítulo” da duração do trabalho, poderia ser reivindicado por externos e chefes, mas o conceito entra em colisão com o art. 62, pois a ideia é que não se saiba nem ao menos se a pessoa está em serviço ou fora do serviço, pois supostamente ela faz seus próprios horários, dias e rotinas de trabalho. Em suma, o art. 62 é drástico e, como tal, está a exigir uma interpretação restritiva, evitando-se a banalização e a generalização das pessoas privadas de horas extras e pausas.

2. A interpretação é tão drástica que muitos chegam a propor sua não recepção pela CF/1988, cujo art. 7º, XIII, ao referir à jornada de oito horas (44 horas semanais), ressaltou apenas a possibilidade de o legislador ordinário dispor sobre compensação de jornada, e não sobre jornadas ilimitadas. A tese

encontrou alguma ressonância nos anos 1990, mas sucumbiu pelo mesmo argumento já apresentado por este livro no comentário ao art. 58 quanto à “duração do trabalho normal”, ou seja, a CF/1988 cuidou dos “trabalhos normais” e não vetou a disciplina diferenciada para trabalhos “atípicos”, o que abriu espaço para jornadas de dez, 11 e 12 horas em algumas profissões diferenciadas. Foi assim, a duras penas, que o art. 62 se provou persistente. Em 2016, o STF não aceitou reapreciar a questão da constitucionalidade do art. 62 da CLT (ADPF 381). Enfrentemos, então, seus incisos e os blocos de trabalhadores potencialmente afetados por seu rigor.

3. O inciso I menciona trabalhadores “que exercem atividade externa incompatível” com a fixação de jornada. Em boa hora, o legislador de 1994 fez alguns ajustes na redação, passando a exigir que, além de externo, o empregado esteja em posição incompatível com a fixação da jornada. Na categoria de externos há numerosos trabalhadores, desde os manobristas e jardineiros até os entregadores, técnicos de manutenção, propagandistas, vendedores e um sem-número de atividades em domicílio e junto ao local de atividade dos clientes. O que se exige para os fins do art. 62, no entanto, é que sua atividade externa seja efetivamente feita fora do alcance ou do controle do empregador. Obviamente, esse cenário se torna cada vez mais rarefeito com os meios eletrônicos de controle, mas isso não deve ser o único critério de análise, pois essa dificuldade é antiga e não surgiu depois da invenção do telefone celular: o que se deve aferir é se o empregado está sujeito a quantias mínimas de visitas ou de produção diária, se deve apresentar relatórios, se percorre roteiros previamente definidos, se cumpre uma carga de ordens de serviço, e assim por diante. Quase todos esses exemplos permitem a quantificação diária, ou seja, a partir da unidade (30 minutos por ordem de serviço, dez minutos por visita, uma hora por instalação etc.) se chega ao todo. Como ninguém imagina um trabalhador hoje senhor de seu destino, que possa fazer entregas e consertos quando e como quiser, e que não tenha que prestar contas ao empregador – em tempo real ou em tempo remoto –, passou a ser, de fato, muito temerário que o empregador se concentre na linha do art. 62, I, chamando todos seus empregados de externos.

4. Alguns pactos terão de ser efetuados ou revistos, mesmo naqueles casos em que o empregado usa o veículo da empresa – aliás, o controle do hodômetro também é um meio de aferição de jornada, ou não? – e mesmo naqueles casos em que o empregado pode ir direto da casa para o cliente ou da última visita de volta para sua casa. Outra tese muito ingênua do empregador é dizer que o empregado não precisa ir ao escritório central porque ele atua unicamente como terceirizado junto a tomadoras de serviço: ora, ele é externo ao escritório, mas não externo ao local multifacetado de trabalho. Se fosse assim, também a costureira de que tratamos no comentário ao art. 6º seria “externa”, porque ela está interna na casa dela. Em síntese, deve-se preferir o uso da expressão “atividade incompatível” ao uso da expressão “atividade externa”, até para se evitar o mau entendimento do conceito delicado do art. 62, I. Uma nota final sobre os motoristas carreteiros: também eles já vivenciaram longas batalhas de enquadramento e afastamento do art. 62 e também eles são sujeitos a controles diretos e indiretos, como prazos, quilometragem, roteiros, coletas, entregas e o mais. No entanto, a simples aferição da velocidade do veículo não é um dado seguro para o conceito do art. 62, I. Velocidade aliada a tempo e roteiro, sim, podem ser interessantes para o desfecho de um caso, mas a velocidade como um dado isolado é quase sempre imprestável, o que justifica o baixo valor probante do instrumento denominado tacógrafo – OJ da SDI I 332 do TST.

5. A anotação na CTPS se faz necessária como um reforço de sinalização de que aquele empregado se encontra em situação de trabalho externo e incompatível com a fixação da jornada. Não fosse pelo art. 62, I, talvez a anotação também seria recomendável pelo conceito do art. 29, que manda registrar na carteira as “condições especiais” de trabalho – e aqui temos um exemplo excelente, pois, de fato, ser privado do direito às horas extras e ao adicional noturno é uma condição especial. Porém, campeia enorme discussão sobre as consequências da anotação ou da não anotação documental desse fato: considerando que o direito do trabalho prioriza a realidade em detrimento dos papéis e marcações, é natural concluir que os registros geram presunção meramente relativa, como se fosse um complemento dos dados necessários para a definição da atividade externa. Saber qual era a rotina do trabalhador é muito mais importante do que observar o registro em carteira. De um lado, podemos ter trabalhadores sujeitos ao controle de jornada, mas cuja carteira aponte “serviços externos”; de outro lado, podemos imaginar hipótese de autêntico serviço externo incompatível com o controle de jornada, mas cujo empregador se esqueceu de registrar o fato na carteira. Essa segunda afirmação é mais polêmica, havendo quem considere que o trabalhador pode fazer prova contra a anotação na carteira, mas o empregador está sujeito ao que dela constar, como uma espécie de presunção absoluta. No particular, o empregador estaria sujeito ao que dela “não” constar, pois a página das condições especiais estará em branco. Por coerência, a primazia da realidade deve valer em ambos os sentidos e o conteúdo do trabalho ser priorizado em detrimento do registro. Pode-se argumentar, quando muito, que o ônus da

prova ficará mais pesado porque a presunção militará contra aquele que alegar um fato distinto da marcação do documento.

6. Quanto ao art. 62, II, o tema é ainda mais complexo, porque mexe na própria estrutura organizacional do empregador, que, afinal, não detém o poder de considerar quem ostenta o cargo de chefia em sentido estrito. Chefes todos podem ser, de setores, repartições, filiais, unidades, departamentos e afins. O que o art. 62, II, propõe é que alguns desses chefes estejam num patamar tão elevado que prescindam de qualquer satisfação ao empregador quanto a seu cotidiano e rotinas, desde que apresentem os resultados. Se não há necessidade de justificar ausências e atrasos, por que haveria necessidade de receber horas extras? – indaga o legislador. A doutrina clássica chegava a utilizar a expressão latina *alter ego* do empregador para, num esforço de interpretação restritiva, definir o exercente do cargo de chefia do art. 62, II, como sendo o “outro eu” do empregador, ou seja, alguém que substitui integralmente a figura do empregador, podendo contrair dívidas, colocar a empresa em risco e, também, alavancar os lucros. Com base nessa definição, fica difícil admitir que um hipermercado de, digamos, 400 empregados, tenha 40 chefes no mesmo espaço físico: certamente vai haver 40 chefes de seção, encarregados de caixas, responsáveis pela mercearia, líderes de equipes, mas essa nomenclatura e o salário diferenciado que terão somente reforçam sua maior responsabilidade e não o elevam ao patamar de “outro eu” do empregador. Lembre-se de que o enquadramento no art. 62, II, representará a perda das horas extras, do adicional noturno, do almoço e do sono dessas pessoas, sem que o salário “diferenciado” esteja a compensar minimamente tamanha consequência jurídica e fática. Quais seriam, então, os atributos que um empregado deve ter para ser considerado exercente de cargo de chefia?

7. O conteúdo das funções atribuídas ao exercente do cargo de confiança é o que importa. O cargo deve abranger efetivos poderes de mando e gestão, capazes de pôr em risco os rumos da empresa. Antigamente, a investigação clássica era saber se a pessoa podia admitir e dispensar empregados, pois os procedimentos de recrutamento de pessoal e rescisão contratual pareciam ser o ápice da pirâmide de poderes numa organização. Com o passar do tempo, os poderes foram sendo diluídos, e as rotinas trabalhistas não ostentam mais a envergadura de outrora. Ao revés, depois de predefinidos alguns critérios e fixados os orçamentos de cada centro de custo, há várias empresas que delegam a seleção de pessoal para escalões secundários ou deixam o processo integralmente dentro do departamento de pessoal – sem contar que muitos simplesmente acabaram por terceirizar o recrutamento. Talvez isso tenha tornado ainda mais nebuloso descobrir quem é o detentor do cargo de confiança, pois ele também não assina mais cheques – meio de pagamento em desuso – e dificilmente assinará sozinho um contrato com clientes ou com fornecedores – vários contratos demandam assinaturas conjuntas e decisões colegiadas. A análise será sutil e passa a ser fundamental conhecer o organograma da empresa, ou seja, saber quem toma as decisões de cúpula e não se correr o risco, anteriormente relatado, de se encontrarem 40 chefes num mesmo espaço físico: ou seja, ninguém é chefe. Uma última palavra sobre a expressão “cargo de confiança”: conforme assinalava a doutrina clássica do direito do trabalho, todos os cargos são de confiança, pois é o mínimo que se espera num relacionamento tão próximo e duradouro quanto aquele que une empregado e empregador; alguns cargos, porém, devem ter nível maior de confiança, pois recebem delegações mais expressivas e informações mais detalhadas da empresa, podendo ser citada a situação dos bancários; o art. 224, § 2º, refere expressamente esse nível de confiança em grau superior. Portanto, para que se aperfeiçoe o enquadramento no art. 62, II, é preciso que a confiança esteja em grau máximo. Para evitar qualquer desentendimento, melhor seria que, ao se referir ao art. 62, II, utilizássemos expressões diferentes como “cargo de confiança máxima” ou “cargo de gestão superior”, evitando malbaratar o vocábulo confiança.

8. O salário do cargo de confiança deve ser pelo menos 40% superior ao salário do cargo efetivo, dispõe o art. 62, parágrafo único. A redação sofrível do dispositivo tem levado a múltiplos questionamentos. Um dado interessante é que a norma fala em gratificação de função “se houver”, ou seja, admite-se, por hipótese, que o salário seja 40% superior ao do cargo efetivo sem que tenha sido criada uma gratificação em separado: é suficiente que o patrão tenha concedido um aumento salarial ao empregado promovido ao cargo de chefia. Se antes ele ganhava 10.000 reais por mês, agora deve ganhar 14.000 reais para que se preencha um dos requisitos do cargo. Ao contrário do que sucede com a anotação na carteira de trabalho do serviço externo, aqui estamos diante de um requisito indispensável, ou seja, sem o aumento salarial ou sem a gratificação de função capaz de incrementar os ganhos em 40%, não teremos cargo de confiança do art. 62, II. O juiz deve, inclusive, encerrar a instrução processual e não permitir provas testemunhais sobre os poderes de mando e gestão desse empregado, pois isso será de balde. Não se é chefe ganhando o mesmo salário que os subordinados. As empresas utilizam o expediente de atribuir os 40% mediante gratificação de função comissionada porque, em caso de retorno às funções anteriores, fica mais descomplicado retirar o pagamento condicional. Se o aumento for

concedido “embutido” ao salário, certamente alguém vai indagar se não terá ocorrido uma redução salarial quando do retorno do empregado às funções anteriores. Essa redução é lícita, mas apresenta um grau de dificuldade maior de compreensão. Alguns empregadores oferecem gratificações maiores, de 50% ou de 100%, o que é vantajoso para o empregador e pode, de fato, ser adequado para remunerar maiores responsabilidades da promoção funcional; o que não se pode é voltar atrás, ou seja, manter o patamar funcional e rebaixar a gratificação ajustada, o que atrai o direito às diferenças da gratificação. Mais complexa ainda é a situação em que o empregado já é contratado diretamente com cargo de confiança, sem ter passado por outros escalões na empresa, quer dizer, não existe o salário do “cargo efetivo”, como consta do art. 62, parágrafo único, pois não há termo de comparação. Na hipótese, tem-se entendido que ele deve ganhar 40% a mais do que os subordinados, adaptando-se a expressão “cargo efetivo” por “cargos comandados”. O raciocínio parece lógico, mas encontra ainda mais uma dificuldade quando o exercente do cargo de confiança simplesmente não tiver subordinados. É verdade que a situação é mais rara, pois normalmente os cargos de gestão pressupõem comando e distribuição de tarefas, mas há variados empreendimentos no mundo da criatividade, do talento, da cultura e da tecnologia, em que os altos postos de comando estão preenchidos por pessoas de elevada capacitação e reduzido número de pessoas comandadas. Em última análise, podemos não ter nenhum outro parâmetro de comparação para aferir os 40% e temos de analisar, equitativamente, se o salário era considerado socialmente elevado ou razoável para a envergadura do cargo, com inspiração no art. 460 da CLT.

9. Receber bônus em programação de participação em lucros e resultados (PLR) não torna os empregados sócios do patrão, é o que diz o art. 63. Logo, PLR nada tem a ver com os requisitos de configuração do cargo de confiança.

10. O inciso III, enxertado ao art. 62 pela L 13.467/2017, objetivou criar terceira categoria de trabalhadores desprovidos do direito às horas extras, intervalos e adicional noturno: além dos exercentes de cargos de chefia e de funções externas, incompatíveis com o controle de jornada, a reforma trabalhista propõe que também os trabalhadores em domicílio – atividade que não nasceu com a internet e existe desde tempos imemoriais com os ofícios de costura, alfaiataria, ourivesaria e tantos outros ramos braçais e intelectuais – fiquem à margem do capítulo da duração do trabalho. A excepcionalidade está cercada de polêmica, dúvidas jurídicas e possível inconstitucionalidade. Para evitar a redundância, remetemos o leitor aos comentários aos arts. 75-A a 75-E, em que o regime do teletrabalho é esmiuçado.

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 trinta vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único. Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

1. Eis um dispositivo da CLT que deveria ser mais estudado e refletido. Ele é a base de quase todos os procedimentos e discussões sobre o cálculo das horas extras – e, via de consequência, de todas as parcelas que necessitam da hora para sua apuração, como o adicional noturno, o sobreaviso ou o desconto de uma hora de atraso do trabalhador. Essa necessidade premente decorre do fato de que o Brasil adotou maciçamente o padrão mensal de salário, mas manteve diversas parcelas calculadas à base da hora. A passagem da verba mensal para a verba horária não é feita sem sofrimento: a divisão não é feita pelo número de horas existentes num mês nem é feita pelo número de horas trabalhadas, pois o contrato de trabalho remunera também as horas não trabalhadas, como é o caso dos domingos e feriados. Agrava ainda mais a situação o fato de que os meses podem ter quatro quantidades diferentes de dias (28, 29, 30 e 31), sendo esdrúxula a solução que propõe um salário diferente para o mesmo trabalhador a cada mês do ano. Então, o art. 64 foi tão sábio quanto simples: (a) adotou o mês comercial de 30 dias para qualquer época do ano; (b) mandou inserir todos os 30 dias no cálculo, como forma de já abarcar os repousos, remunerados e não remunerados; e (c) considerou como padrão a jornada de trabalho.

2. Dessa forma, o divisor dos trabalhadores de 1943 a 1988 sempre foi 240, sem questionamentos ou sustos, por se tratar de simples multiplicação do número de dias do mês comercial (30) pelo número de horas trabalhadas pelos empregados celetistas (oito). Caso a jornada fosse diferenciada, como as cinco horas do jornalista, as seis horas do bancário ou as sete horas dos cenógrafos, a média deveria ser devidamente adaptada, ou seja, o divisor 240 convivia harmoniosamente com os divisores 150, 180 e 210.

3. Com a semana inglesa de 44 horas (art. 7º, XIII, da CF/1988), surgiram dúvidas a respeito do cálculo do divisor, as quais foram rapidamente espancadas para que se estabelecesse o divisor 220, fruto da multiplicação do número de dias do mês comercial (30) pela jornada média laborada por um trabalhador comum (sete horas e 20 minutos – que é a divisão das 44 horas pelos seis dias úteis da semana, quer eles tenham sido trabalhados ou não, quer a jornada tenha sido compensada ou redistribuída). O interessante é que o mesmo dispositivo com redação original da CLT suportou tanto o período do divisor 240 quanto enfrentou a semana inglesa, com sua peculiaridade de jornadas desiguais. Com base nesse raciocínio, o divisor mais adequado para a jornada 12 x 36 é 210, e não 180 como se encontra em muitos julgados trabalhistas, ou seja, pelo art. 64 devemos multiplicar o número de dias do mês comercial (30) pela jornada média praticada pelo trabalhador em regime 12 x 36. Essa jornada média precisa ser vista com ajuda da quinzena, e não da semana, pois as semanas são desiguais (36 horas numa semana e 48 horas na outra semana, pois os empregados atuam dia sim, dia não). Como as 84 horas laboradas na quinzena, a média semanal é de 42 horas. Essas 42 horas representam uma base de sete horas de atividade por dia, sempre considerados seis dias úteis por semana, conforme explicado no comentário ao art. 59. O divisor 210 é o produto de 30 vezes 7.

4. Empregados admitidos com carga horária menor e que não atuam todos os dias do mês devem ter o divisor calculado de acordo com o número de dias da contratação, como duas ou três vezes por semana. Esse assunto é raríssimo de se encontrar em julgados ou doutrinadores simplesmente porque o empregador, diante da necessidade de contratar uma pessoa para apenas um ou dois dias por semana, opta por considerá-lo um trabalhador eventual – contrariamente ao que foi por nós sustentado nos comentários aos arts. 2º e 3º.

5. Como o art. 64 utilizou a expressão “salário-hora” e “salário mensal”, consagrou-se o entendimento de que o cálculo das horas extras (art. 59) e do adicional noturno (art. 73) somente leva em consideração as parcelas de natureza salarial (Súmula 264 do TST), ou seja, as parcelas pagas diretamente pelo empregador, com habitualidade (art. 457), ficando de fora as gorjetas e demais gratificações pagas por terceiros (Súmula 354 do TST). Para que gorjetas entrem no cálculo, seria preciso que o legislador empregasse a expressão remuneração, como, de fato, o fez no conceito de férias (arts. 129 e 142) e décimo terceiro (Lei 4.090/1962). Ou seja, gorjetas entram na conta das férias e do décimo terceiro, mas não no cálculo das horas extras, por força do pouco estudado art. 64 da CLT.

Art. 65. No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

1. A regra do art. 65 se aplicaria muito bem a um médico plantonista, contratado para expedientes de apenas quatro horas por dia, um dia por semana, por exemplo. Eventual hora extra deve ser calculada dividindo-se o valor do plantão por quatro, ou seja, pelo número de horas de efetivo trabalho daquele módulo. Esse dispositivo também é muito raro de ser encontrado em decisões trabalhistas, porque esse médico – supondo que não tenha sido contratado sob o regime de pessoa jurídica e supondo que seja celetista – talvez já tenha sido contratado por hora – e, como horista, não há necessidade de novo cálculo para se saber o valor do salário-hora. E, para piorar a situação, o próprio sentido da palavra diarista se perdeu com o tempo, sendo hoje assimilado como trabalho precário, de baixa frequência e sem acesso ao direito do trabalho, o que não é verdadeiro.

2. Pensamos que esse será o jeito mais adequado para se aferir o salário-hora do trabalhador intermitente: embora revestido pela formalidade de um contrato de trabalho, ele estará muito mais próximo da realidade do empregado diarista do que do mensalista, haja vista que sua paga será precipuamente calculada sobre o valor do dia. Caso ele labore nove horas, a nona hora deverá ser acrescida de 50% sobre o valor de 1/8 da diária. Não será fácil tentar conciliar o art. 64, apresentado, com a realidade do intermitente. Melhor assimilá-lo como uma espécie de plantonista.

Seção III

Dos períodos de descanso

Art. 66. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

1. O art. 66 é o símbolo máximo do intervalo entre duas jornadas de trabalho ou simplesmente intervalo interjornada. Seu escopo principal é proporcionar o sono ao trabalhador, ainda que se trate de

pessoa submetida a jornadas alternadas ou diurnas. As 11 horas parecem ser a soma de um padrão básico de sono, de sete ou oito horas, mais o tempo de deslocamento em cidades médias, representando um padrão considerado suficiente pela CLT. Quase não há exceções a essa regra; há apenas alguns jornalistas (art. 308) e ferroviários (art. 239, § 1º) que têm o intervalo interjornada de dez horas e, os operadores cinematográficos, 12 horas (art. 235, § 2º).

2. O dispositivo ficou, todavia, sintético demais e foram necessárias muitas décadas para que passasse a ser assimilado no conjunto das horas extras, ou seja, a afirmação de que existe a pausa de 11 horas, sem a imposição de qualquer outra consequência ou reparação fez com que se pensasse no art. 66 como uma simples norma programática, sujeita a atuação do auditor-fiscal do trabalho, mas não sujeita a pagamentos aos trabalhadores. Desde que o intervalo para refeição passou a ser considerado como gerador de horas extras (art. 71, § 4º, com a redação que vigorou de 1994 a 2017), o tema do intervalo interjornada voltou à tona e evoluiu favoravelmente no sentido de ser, também ele, passível de conversão em horas extras. Talvez a alteração do tratamento dado ao intervalo intrajornada pela reforma trabalhista – que modificou o art. 71, § 4º, atribuindo natureza indenizatória ao período suprimido da refeição – venha a afetar os julgados sobre a violação ao intervalo interjornada. Por ora, entretanto, há entendimento majoritário de que as 11 horas devem ser respeitadas, sob pena de se considerar como hora extraordinária o tempo laborado dentro do período de bloqueio. Assim, se um empregado encerra o expediente, digamos, à meia noite de um dia e trabalha das 8 às 17 horas do dia seguinte, com uma hora de almoço, terá realizado 3 horas extras nesse segundo dia, muito embora tenha cumprido a carga regular de oito horas. Isso acontece porque o trabalho estava proibido das 8 às 11 horas, a fim de que ele pudesse recuperar-se da jornada do dia anterior. Frequentemente o direito do trabalho enfrenta o trabalho proibido com a fixação de alguma consequência pecuniária, ainda que este não seja o caminho mais desejado. A toda evidência, o desejado era evitar que o empregado fosse acionado para voltar às oito horas do dia seguinte ao expediente até meia noite, mas nunca haverá tutelas inibitórias tão eficazes e urgentes, individualizadas para cada situação. Assim, não espanta que a solução consensual no âmbito do TST tenha sido converter aquelas três horas proibidas em três horas extras – pouco importando a dimensão da jornada da véspera ou do dia.

3. Uma observação importante sobre o intervalo interjornada é que ele não pode ser sobreposto ao dia do repouso semanal remunerado, pois ostentam propósitos distintos – o primeiro é destinado preferencialmente ao sono e o segundo, ao convívio familiar e social. Destarte, se a jornada foi até meia noite do sábado, o trabalhador não deve retornar até as 11 horas da manhã da segunda-feira, pois as 24 horas do domingo são deduzidas da conta e não devem ser misturadas. Não gostamos da expressão “35 horas de descanso”, mas se isso ajudar a lembrar que 35 é a soma de 11 de sono com 24 de repouso, então que seja utilizada com parcimônia, como aparece em alguns julgados.

Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (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 do quadro sujeito à fiscalização.

1. O art. 67 da CLT lançou as bases do direito ao descanso semanal, mas apresentava uma deficiência pouco notada pelo leitor contemporâneo: faltou dizer que o repouso era remunerado. Então, na verdade, a CLT consagrou o DSNR – descanso semanal não remunerado. Sim, o descanso era feito a expensas do empregado, cujo salário vinha descontado do número de domingos em que houvesse repousado. Suponha um salário de 900 reais: como cada dia vale 30 reais, o recibo do trabalhador traria 120 reais de desconto pelos quatro domingos desse mês hipotético. A situação somente foi remediada seis anos mais tarde, pela célebre Lei 605/1949, ainda hoje em vigor e senhora dos destinos do cálculo dos descansos semanais remunerados e dos complexos reflexos que ele recebe e produz. O art. 7º, XV, da CF/1988, emprega a expressão repouso semanal remunerado, mas não há diferença jurídica em seu significado. Conforme já observado no comentário ao art. 59, o conceito de DSR exige que saibamos o que é a semana e, para tanto, a jurisprudência do TST tem sido inflexível quanto à necessidade de respeitarmos o padrão de sete dias estabelecido pelo calendário gregoriano e presente na legislação brasileira (art. 11, § 4º, do Dec. 27.048/1949). A palavra semana também tem assento constitucional, ficando seu conceito para o legislador ordinário. Logo, descabem padrões de seis dias – muito empregado em normas coletivas para o módulo 5 x 1 – e padrões de dez dias – como Napoleão tentou fixar em seu calendário. Pode até ser que algumas vantagens sejam notadas em outros padrões, mas haveria colisão com quase todas as normas

brasileiras, que orbitam em torno do conceito de semana de sete dias, para manter o pleonasma.

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, Indústria e Comércio 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 60 (sessenta) dias.

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.

Art. 70. Salvo o disposto nos arts. 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.

1. A permissão para o trabalho em domingos e feriados deveria ser tratada com mais responsabilidade. Houve completa banalização do tema, que hoje parece filigrana jurídica. O fato é que o convívio familiar, social, civil e religioso se perdeu com abertura maciça do comércio e dos serviços nesses dias. É certo que os empregados manterão o direito de uma folga por semana, a título compensatório, mas para muitas famílias a folga de cada membro em dias variados da semana tende a causar dificuldades adicionais. O assunto parece um caminho sem volta, pois o domingo passou a representar o primeiro ou o segundo dia de maior faturamento para numerosos centros comerciais, supermercados e demais atividades de consumo, isso sem falar nas atividades de lazer, cultura e outros ramos de serviço.

2. A proposta do art. 68, parágrafo único, era a elaboração de uma tabela de autorização permanente, pelo Ministério do Trabalho ou órgão equivalente, para o funcionamento de empresas em domingos e feriados, e outra tabela de autorização provisória. De fato, as tabelas existiram e ainda existem, mas muitas atividades nelas constantes se tornaram obsoletas e outras tantas foram criadas sem que tenham tido referência nos anexos. Para tentar equacionar a complexidade do assunto, uma série de Medidas Provisórias foi elaborada, culminando com o enxerto de um dispositivo dentro da legislação de lucros – que nada tem a ver com a matéria, claro (art. 6º da Lei 10.101/2000). A norma estabelece descanso coincidente com um domingo a cada três –, e não um domingo por mês como se popularizou. Para a abertura aos domingos, o comércio deve se entender por “negociação coletiva” (art. 6º); para a abertura em feriados, o comércio deve elaborar uma “convenção coletiva”. Negociação coletiva é gênero que contém duas espécies: o acordo coletivo e a convenção coletiva, ou seja, para a abertura aos domingos, o sindicato dos empregados no comércio pode tanto negociar diretamente com o sindicato patronal (convenção coletiva), quanto pode negociar com um empregador em particular (acordo coletivo), ao passo que, para a abertura em feriados, o sindicato somente pode negociar com o outro sindicato (convenção coletiva). A norma procurou dificultar, por assim dizer, a abertura das lojas em feriados.

3. As disposições do art. 6º da Lei 10.101/2000 somente se aplicam ao comércio. Para a indústria e os serviços e para a zona rural, seguem necessárias as autorizações administrativas (art. 68, parágrafo único). A L 605/1949 e o D 27.048/1949 dispõem sobre as atividades consideradas essenciais para o funcionamento em domingos e feriados. Desde 2017, os supermercados e o comércio de alimentos em geral foram incluídos na permissão (D 9127/2017).

4. O art. 611-A, XI, inserido pela L 13.467/2017, admite negociação coletiva para troca do dia de feriado.

Art. 71.

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio quando, ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, 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 A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º O intervalo expresso no *caput* poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

1. Entre os vários tipos de intervalo dentro da jornada ou intervalos intrajornadas, a pausa para a refeição é o mais conhecido. Ao contrário da maioria dos intervalos intrajornadas, essa pausa é feita a expensas do empregado, descontando-se o tempo da duração normal da jornada. Intervalos intrajornadas de revigoramento e combate ao trabalho penoso, como aqueles encontrados na legislação dos operadores telefônicos, dos frigoríficos e dos operadores de *telemarketing*, são normalmente considerados como tempo integrante da jornada. Justamente por essa diferença, o intervalo para refeição ficou, por décadas, relegado a segundo plano, sem direito a nenhum ressarcimento ou compensação financeira ao empregado privado do repouso, por não haver previsão na redação original do art. 71 nem analogia possível com os demais intervalos. A situação mudou completamente em 1994, quando foi inserido o art. 71, § 4º, e quando se despertou para a necessidade de considerar a supressão do intervalo como uma hora de trabalho proibida. Embora o § 4º tenha sido reelaborado pela L 13.467/2017, seu estudo completo ainda se faz necessário.

2. Assim, tal como já se comentou no âmbito do art. 66, a violação ao intervalo para refeição representou uma modalidade de horas extras, pelo menos de 1994 a 2017, enquanto durou a redação primeira do art. 71, § 4º. Como o intervalo deveria ser de 60 minutos para a maioria das pessoas, houve entendimento majoritário no sentido de que as pausas de 20, 30 ou 40 minutos devem ser totalmente descartadas e a hora extra deve ser paga por inteiro, sem deduzir os minutos acaso desfrutados pelo empregador. Esse entendimento propõe que a finalidade da norma de repouso e higiene não tendo sido alcançada, os minutos concedidos são tidos por tempo à disposição do empregador e, portanto, não servem para abatimento da dívida.

3. A pausa clássica é de uma hora para a imensa maioria dos trabalhadores, cuja carga é normalmente de oito horas. Mas o intervalo pode ser estendido para duas horas sem qualquer dificuldade, pois a redação do artigo é no sentido de uma a duas horas. Pessoas com jornadas de até quatro horas, como o trabalho em tempo parcial e alguns advogados celetistas (art. 20 da Lei 8.906/1994), não recebem nenhuma pausa; pessoas com jornadas de até seis horas, como os bancários, recebem pausas de 15 minutos. Há algumas exceções espalhadas pela legislação, como os domésticos (LC 150/2015) e os operadores de *telemarketing* (NR 17, anexo 1). As dificuldades maiores se encontram nas hipóteses de pausa abaixo de uma hora e acima de duas horas.

4. Para o intervalo de meia hora, comum em algumas empresas que oferecem refeitório com alimentação, o legislador requer autorização do Ministério do Trabalho ou órgão equivalente (art. 71, § 3º). A burocracia reinante e as dificuldades operacionais da autoridade administrativa levaram muitos empregadores a negociarem diretamente com as entidades sindicais essa redução de intervalo, com a concessão de vantagens aos empregados a começar pela gratuidade da alimentação. Após alguma hesitação, o TST vetou a praxe e considerou a matéria do intervalo infensa à negociação coletiva (Súmula 437), algo que viria a ser contrariado a partir de 11/11/2017 com a autorização expressa para a

negociação em torno da redução do intervalo para até meia hora, por negociação coletiva (art. 611-A, III, inserido pela L 13.467/2017).

5. Para o intervalo superior a duas horas, praticado, por exemplo, pelos motoristas de ônibus fretados ou por garçons de restaurantes que servem almoço, fecham à tarde e reabrem para o jantar, o art. 71, *caput*, parece mais simples, pois ele apenas requer a autorização por acordo escrito ou contrato coletivo. A expressão acordo escrito é o acordo individual com o empregado. A expressão contrato coletivo era a antiga denominação da negociação coletiva, que foi bifurcada posteriormente em convenção coletiva (entre sindicatos) e acordo coletivo (entre sindicato e empresa). Assim, vale o acordo individual, sim. Todavia, pausas muito dilatadas, como quatro, cinco ou seis horas, deixam o empregado em situação de alta vulnerabilidade, praticamente o dia inteiro no empregador ou no entorno dele, com rara possibilidade de ir para casa. Necessária a análise com muita cautela para se saber se o empregado não é aproveitado para outras funções internas, não tem de tomar conta do local de trabalho ou do veículo que dirige ou, ainda, tem, de fato, liberdade para sair e retornar no horário da segunda etapa da jornada.

6. A natureza jurídica do pagamento decorrente da violação desse intervalo foi considerada salarial pela jurisprudência dominante, de 1994 a 2017, como horas extras que são. Houve teses a respeito de pagamento indenizatório ou ressarcimento por prejuízos causados, e, nesse sentido, os pagamentos não produzem reflexos, não integram base de cálculo de outros haveres nem geram encargos previdenciários, de fundo de garantia e de impostos. A tese da indenização pode ter alguma razão de ser quando se observa que houve um prejuízo ao empregado, mas perde seu objeto quando se adota o entendimento, já referido anteriormente, de que se trata de um trabalho proibido, cujo descumprimento é a hora extraordinária, paga pelo empregador e, ainda, com a marca da habitualidade. A natureza salarial dessas horas extras e o direito aos reflexos nas demais parcelas foram teses majoritárias no âmbito do TST (Súmula 437). Como consequência, se a categoria dispõe de adicional de horas extras a 60%, pela negociação coletiva, também esse índice será aplicado ao pagamento das horas extras da violação do intervalo, pois terão a mesma natureza jurídica. O cenário foi alterado pela modificação do art. 71, § 4º, pela L. 13.467/2017, em vigor a partir de 11/11/2017, mas ainda não se conhece o completo alcance a ser dado ao novo comando legal.

7. Pessoas contratadas para jornada de seis horas e que deveria ter pausa de 15 minutos, podem precisar de pausa de uma hora, quando sabidamente vão realizar horas extras. Se a hora extra for ocasional, fortuita ou bastante reduzida, como uma ultrapassagem de 20 ou três minutos, em algum dia da semana, a celeuma não se justifica, fazendo parte das oscilações normais do cotidiano. Mas um caixa bancário, contratado para o regime de seis horas e que se submete à jornada real de oito horas diariamente, deve ter respeitado o intervalo de uma hora, pois mais condizente com seu organismo, suas necessidades fisiológicas e sua higiene (Súmula 437, IV).

8. Para os motoristas e cobradores de ônibus, municipais ou regionais, o legislador tem tentado criar soluções alternativas, às vezes de modo tão confuso que deixam de ser prática, às vezes com longas redações, como o art. 71, § 5º, reescrito em 2015. Permite-se atualmente que a negociação coletiva preveja fracionamento, redução ou uma combinação desses dois elementos, mais pausas para higiene e revigoreamento nas paradas finais dos coletivos.

9. Propomos aprofundar a discussão sobre as consequências da violação do intervalo para refeição, independentemente da reforma legislativa de 2017 ter indicado sua natureza indenizatória. A nosso sentir, a atividade desenvolvida na hora destinada ao almoço é, por si só, uma hora extraordinária, uma hora fora do comum e fora do combinado. Foi por essa questão lógica que se desenvolveu o conceito de hora extra independente e autônoma, decorrente da violação da pausa intrajornada. Assim, passava a ser irrelevante saber se o empregado ia sair mais cedo ou mais tarde: a hora extra do almoço já estava assegurada, a partir do momento em que ele não almoçou, podendo até haver outras horas extras ao longo do dia, como o excedente da carga de 8h. Diante dessa premissa – jornada de trabalho fora do combinado, fora dos padrões, fora do ordinário – ousamos afirmar que a supressão do almoço é e continuará a ser modalidade de hora extra, pelo simples fato de que não é o legislador – muito menos o ordinário – que define as noções de tempo e espaço. Por semelhantes razões demonstramos ceticismo nos comentários ao art. 58, § 2º, que manda desconsiderar o percurso ao local ermo ou de difícil acesso, bem como demonstramos desconfiança de que irão prosperar os dispositivos que cuidam da compensação mensal e semestral da jornada de trabalho.

10. Há outra anomalia escondida na redação do art. 71, § 4º, dada pela L 13.467/2017: embora o art. 7º da CLT admita que a norma estenda sua aplicação aos trabalhadores rurais, o art. 5º da Lei 5.889/1973

explica, corretamente, que nas relações do campo devem ser observados os usos e costumes, não havendo regra rígida nos moldes do art. 71. Para os trabalhadores rurais, não se aplica a regra da pausa mínima de uma hora, mas o respeito à realidade local, que pode incluir a necessidade de sesta, de revigoramento físico ou simplesmente a necessidade de esperar o sol baixar um pouco nas lides agrícolas. Aliás, o mandamento da Lei 5.889/1973, no sentido de se respeitarem os usos e costumes, reforça ainda mais a ineficácia desse dispositivo. O fato de o art. 5º, § 1º, do D 73.626/1974 afirmar que a pausa mínima é de uma hora não elide os efeitos da lei ordinária rural nem a importância dos usos e costumes. Não consideramos aplicável a nova redação do art. 71, § 4º, para o trabalhador rural, por incompatibilidade o art. 5º da lei específica (Lei 5.889/1973).

11. O dispositivo determina que o pagamento recaia apenas sobre o período suprimido. Havia farta jurisprudência afirmando que a violação parcial deve se aproximar da violação total porquanto a finalidade da norma – refeição e descanso – deixou de ser cumprida. São comuns as hipóteses de alimentação em 10, 15 ou 20min, às vezes na copa ao lado, às vezes na própria mesa de trabalho, mas não é disso que trata o art. 71 da CLT: o dispositivo concebeu sistema de alimentação e descanso, para o revigoramento das energias. Como a matéria do intervalo não está constitucionalizada, poderia o legislador retirar o art. 71 ou oficializar a pausa de 30 minutos. Talvez temendo ainda mais repercussão, utilizou-se da fórmula engenhosa de manter os 60 minutos de pausa mínima, mas com a autorização expressa para seu descumprimento, com pagamento dos minutos violados e, ainda, sem natureza de hora extra. A se adotar esse entendimento, teremos uma norma contraditória, com franca colisão entre o *caput*, que manda conceder 60 minutos, e o § 4º, que autoriza a supressão do intervalo. Diante desse contrassenso, entendemos ser viável a manutenção do entendimento consolidado na Súmula 437 do TST, pois o objetivo era o atendimento da finalidade da alimentação e do descanso: pausas de dez, 20 ou 30 minutos se inserem no conceito de tempo à disposição do empregador e não autorizam a dedução da jornada de trabalho.

12. Por muito mais razão, não podemos concordar com a imposição da natureza indenizatória para essas horas. Toda hora trabalhada deve ser paga como contraprestação dos serviços. O conceito de salário está na essência desse dueto – serviços prestados, salário contraprestado. A natureza jurídica de uma parcela não depende da lei ou da vontade das partes, mas da essência do instituto. A afirmação do legislador de que a hora trabalhada no almoço passa a ser considerada uma indenização equipara a jornada de trabalho a um ressarcimento de prejuízos causados, multa pecuniária (arts. 467 e 477) ou pecúlio obrigatório (FGTS). Será muito difícil sustentar que a jornada de trabalho empreendida na hora destinada às refeições não tenha natureza contraprestacional dos serviços. E as comissões do vendedor balconista na hora do almoço? Ficam desprovidas de reflexos também?

13. Não há similitude com o caso do vale transporte, que se aproxima mais do caráter ressarcitório de gastos realizados pelo trabalho, ou do vale refeição, que teve legislação favorável à desvinculação salarial por razões tributárias – a saber, o empregador pode deduzir dos impostos os gastos com a refeição. Experiência bem-sucedida de desvinculação salarial está na reforma de 2001 empreendida sobre o art. 458 da CLT, em que se elaborou uma lista de benefícios assistenciais não salariais. Ainda assim, pairam controvérsias a respeito de alguns ganhos indiretos do trabalhador, mas, de maneira geral, o fornecimento de telefone celular, carro e outros insumos, assim como o reembolso de despesas com educação e saúde afastam-se da órbita salarial – ao menos direta – e são considerados ressarcitórios de gastos realizados pelo exercício da profissão.

14. Antecipando-se ao argumento de que a redução ou a eliminação do intervalo de refeição possam acarretar problemas de saúde ao trabalhador ou ampliar a quantidade de acidentes de trabalho – argumento utilizado nas premissas da Súmula 437 do TST – a L 13.467/2017 cuidou de enfatizar que esse assunto não está ligado ao âmbito da saúde e segurança do trabalho, conforme art. 611-B, § único. O dispositivo legal inserido no bojo da reforma trabalhista de 2017 não deve impressionar, todavia, pelos mesmos fundamentos já lançados anteriormente em comentários sobre a jornada itinerária e sobre o tempo à disposição do empregador: quem define o que afeta a saúde e o que desencadeia os acidentes de trabalho é a realidade e não o direito. Ainda que a lei ordinária diga que trabalhar sem almoço não afeta a saúde, precisamos saber se há estudos capazes de demonstrar os prejuízos à higidez do trabalhador privado do alimento – ou, no caso do art. 66 da CLT, privado do sono. Vista a questão por este ângulo, o art. 611-B, § único, pode cair em descrédito. Mas ainda é muito cedo para certezas.

15. Nosso prognóstico, todavia, inclui o cancelamento da Súmula 437 e a vitória do pagamento, em caráter indenizatório, sem reflexos, apenas dos minutos de almoço suprimidos, com a prevalência da interpretação gramatical, seca e sem análise da nova redação do art. 71, § 4º, da CLT. Um pouco mais de

atenção quanto à finalidade da norma – refeição e repouso – e quanto ao choque entre a cabeça do artigo, que manda conceder a pausa, e o § 4º, que autoriza sua violação seria suficiente para a compreensão da natureza salarial dessas horas extras. Desnecessário grande esforço hermenêutico para se entender que os rurais possuem realidade própria e norma própria, aduza-se.

Art. 72. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

1. O art. 72 é pioneiro e fundamental no estudo dos intervalos intrajornadas destinados ao combate à fadiga, em trabalhos particularmente penosos e ao revigoramento físico e mental dos empregados, normalmente aqueles sujeitos a funções repetitivas. À falta de maiores critérios do legislador, o art. 72 é citado em diversos casos jurídicos que tratavam de outros trabalhadores, dos mais variados cenários, desde os cortadores de cana, que fazem movimentos repetitivos, até os digitadores, quando do advento das primeiras máquinas, sem que a legislação houvesse alcançado a revolução dos meios eletrônicos. O art. 72 é conhecido usualmente como o dispositivo dos mecanógrafos, muito embora as hipóteses nele previstas tenham todas desaparecido – máquina de escrever, máquinas gigantes de cálculo e escrituração contábil manual em livros imensos que eram os bisavós do Excel. Como ponto em comum, todos esses procedimentos sobrecarregavam os mesmos grupos musculares de mãos, cotovelos ou ombros, justificando-se uma quebra de 10 minutos a cada sequência de 90 minutos. A contagem dificilmente será feita com precisão científica, mas, se respeitadas as premissas, representará um alívio significativo, adiamento de enfermidades e melhoria de produtividade, conforme tem noção qualquer pessoa que já digitou por horas a fio. Como, todavia, não se consegue ter um fiscal para cada digitador existente, o que sobra para o direito do trabalho é, de novo, converter em horas extras as pausas não concedidas, ou seja, se o trabalhador comprovar que não teve o direito ao descanso de revigoramento, fará jus a 10 minutos de horas extras para cada 90 minutos trabalhados – o que resultará aproximadamente uma hora extra por dia – como forma de ser remunerado pelo trabalho desenvolvido em período defeso. No caso, a solução é bem mais tranquila do que o debate sobre a refeição, porque o art. 72 é expresso ao dizer que o repouso de 10 minutos não era dedutível da jornada de trabalho, isto é, o trabalhador avançou além do horário previsto.

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 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) 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, 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.

1. O art. 73 insinua que não há direito ao adicional noturno para trabalhadores sujeitos a revezamento semanal ou quinzenal, mas desde a CF/1946 todas as normas constitucionais afirmam expressamente que a remuneração do trabalho noturno há de ser superior à do trabalho diurno, sem exceção. Da mesma forma, não é correto se dizer que o empregado que ganha mais do que 20% do salário mínimo e não tem colegas no turno diurno perde o direito ao adicional noturno: mesmo que não haja um termo de comparação entre funções diurnas e noturnas, o adicional noturno é devido. Assim, é

correto afirmar que a primeira linha do *caput* do art. 73 bem como a parte final do § 3º não foram recepcionadas pela CF/1946 e assim se mantiveram fora do ordenamento jurídico. Todos os trabalhadores noturnos devem receber o adicional.

2. O conceito de noite varia muito. A CLT adotou o padrão das 22 às 5 horas, mas são conhecidas algumas oscilações (pecuária e agricultura, Lei 5.889/1973; portuários, Lei 4.860/1965; advogado celetista, Lei 8.906/1994).

3. A hora noturna reduzida corresponde a uma segunda forma de remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, mas poderia ter sido substituída por uma fórmula mais simples. O legislador adotou o adicional de 20% e mais uma redução de um oitavo da hora, ou seja, a cada sete horas trabalhadas, o empregado já cumpriu sua carga total de oito horas. Essa redução de um oitavo é bem complexa de ser calculada, pois faz com que a hora trabalhada seja de 52 minutos e 30 segundos. O Brasil deve ser o único país do mundo cuja legislação trabalhista chega às raias dos segundos. Para simplificar, pode-se dizer que o trabalhador deve sair 15 minutos mais cedo a cada duas horas de atividade noturna. Alguns sindicatos têm negociado a hora noturna de 60 minutos em troca de aumentos no adicional noturno, que deve subir para, pelo menos, 37,14%. Os trabalhadores rurais não dispõem de hora noturna reduzida por se entender que sua norma específica (Lei 5.889/1973) foi omissa a respeito e privilegiou o adicional de 25%. Observe-se que a redução noturna é unicamente sobre a hora trabalhada, ou seja, não interfere em nada no cômputo da hora de refeição e do intervalo interjornada, que seguem de uma e de 11 horas, respectivamente.

4. O cálculo do salário-hora para se aferir o adicional noturno é feito nos mesmos moldes das horas extras (art. 64), mas, aqui, a hora já está paga, pois o salário remunera todas as horas noturnas, faltando apenas o dito adicional noturno. Por se tratar de valor horário, o adicional noturno produz reflexos nos descansos semanais remunerados (Lei 605/1949), salvo se a empresa aplicar os 20% diretamente sobre o salário mensal do empregado, o que já carrega os descansos em seu bojo. Isso não é comum de acontecer, mas pode ser verificado em casos de empregados com carga integralmente noturna.

5. O art. 73, § 5º, é o mais desafiador de todos e sua interpretação já oscilou ao longo dos anos. Ao dizer que às prorrogações do trabalho noturno se aplica o disposto neste capítulo, ele pode ter desejado dizer o óbvio, de que as prorrogações do trabalho noturno dão direito a horas extras. Mas isso não precisa ser mencionado, de sorte que essa interpretação seria demasiado pueril. A interpretação mais audaciosa e instigante é aquela que sinaliza favoravelmente ao prosseguimento dos direitos noturnos – adicional noturno e hora noturna reduzida – para além das 5 horas da manhã, para pessoas que, tendo vivenciado integralmente a jornada noturna, ainda seguem em modo noturno prorrogado, digamos assim. Isso faz sentido do ponto de vista do organismo do trabalhador, que às 6 ou 7 horas da manhã seguinte ainda está sem dormir e com a troca do dia pela noite. Qualquer pessoa que já passou noites em claro sabe que pouca diferença há entre 4h30 e 5h30 da manhã; ao revés, 5h30 seria ainda mais penoso do que 4h30. A tese de que o trabalhador tem direitos noturnos além das 5 horas vem ganhando espaço, mas ainda se exige que ele tenha cumprido 100% da carga noturna e, portanto, não se aplica a padeiros e jornalheiros que começam suas atividades à meia noite ou à 1 hora da manhã, por exemplo, nem vale para o bancário que atue das 18 às 24 horas (Súmula 60, II, do TST).

Seção V

Do quadro de horário

Art. 74. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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.

1. O art. 74 encontrou desenvolvimento amplo no âmbito do processo do trabalho, e não propriamente no direito material do trabalho, porque a redação do § 2º parece ter criado um meio de prova sui generis a que passaremos denominar prova prioritária. Explica-se. O quadro de horário, que é o principal assunto deste dispositivo, não despertou tanta polêmica quanto os famosos cartões de ponto. Houvessem os cartões de ponto sido moralizados desde o início, filas imensas de testemunhas pré-programadas para declamarem horários, pausas e datas teriam sido evitadas nos corredores da Justiça do Trabalho de todo o País. Os cartões de ponto são a memória viva de todas as peculiaridades e oscilações do contrato de trabalho, podendo ajudar em numerosas investigações, como as próprias horas extras, mas também dias em que o empregado atrasou ou faltou – ou seja, podem ser úteis para a aplicação de justa causa por desídia –, dias de férias e fracionamento de férias, redução de jornada no curso do aviso-prévio, afastamentos médicos, licenças-maternidade e até mesmo algumas circunstâncias de acidentes de trabalho. Com medo de que pudessem revelar verdades inconvenientes, desenvolveu-se a praxe de sabotar os cartões de ponto.

2. Inicialmente, a sabotagem aos cartões de ponto não causava perplexidade, porque se adotava o brocardo criminalista – “ninguém é obrigado a fazer prova contra si próprio” – sem nenhuma cerimônia. Na verdade, nem no direito penal essa frase é absoluta e por muito mais motivo o direito do trabalho não deveria considerar que o painel de horas extras fosse uma prova contra uns e outros. Seria, por assim dizer, a prova a favor da verdade, e, a partir desses elementos, cálculos seriam feitos para a aferição dos valores pagos.

3. Num segundo momento, de curta duração, adotou-se a concepção processualista no sentido de que os cartões de ponto tinham de ser juntados, mas desde que houvesse expressa determinação judicial. Era o fim das audiências unas, pois bastaria a defesa não apresentar os cartões de ponto que as audiências deveriam ser adiadas. Tratava-se de uma interpretação elástica dos dispositivos do CPC de 1973 a respeito da declaração de confissão em caso de recusa injustificada da apresentação de documentos a cuja guarda a parte estava obrigada.

4. Desde aproximadamente 1998 prevalece o entendimento de que os cartões de ponto são de guarda e de apresentação obrigatória por parte dos empregados com mais de dez empregados por estabelecimento – exceto no caso dos empregadores domésticos, que, em tese, estão todos obrigados à marcação de horários, segundo a LC 150/2015. A simples não apresentação dos cartões de ponto já atrai uma espécie de confissão ficta, ou seja, a presunção relativa favorável ao interesse da parte contrária (Súmula 338 do TST). Juntar cartões de ponto “britânicos”, assim entendidos aqueles sem nenhuma variação de horário, preenchidos de uma só vez, a tinta ou por meio eletrônico, é equiparado ao ato de nada juntar. Como toda presunção relativa, a não juntada dos cartões de ponto comporta provas em sentido contrário, mas, como se sabe, a pessoa larga em desvantagem e corre o risco de não conseguir demonstrar o horário a que se propôs. Embora a Súmula 338 seja habitualmente empregada em conflitos sobre horas extras, nada impede que seu conceito seja também estendido para outras matérias de fato que poderiam ser evocadas a partir dos cartões de ponto, como exemplificado anteriormente.

5. A reforma legislativa de 1989 passou a admitir cartões de ponto mecânicos e eletrônicos, além dos manuais, e delegou à autoridade administrativa a regulamentação a respeito. Portarias ministeriais de 2009 e 2010 instituíram normas mínimas para a adoção de sistemas de ponto biométrico e eletrônicos em geral. Ainda não houve amadurecimento suficiente sobre os impactos que esse novo sistema poderá causar no processo do trabalho, pois as portarias tiveram sua entrada em vigor postergadas e vários modelos foram considerados falhos. Talvez um dia se poderá concluir que um sistema imune a violações gere presunção absoluta da marcação dos horários, mas estamos ainda distantes de segurança para essa afirmação. Em outras palavras, com ponto manual, mecânico ou eletrônico, o sistema de presunções relativas continua intacto.

6. Ver comentários ao art. 818 sobre ônus da prova e as alterações produzidas pela reforma trabalhista (L 13.467/2017).

Seção VI

Das penalidades

Art. 75. Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de 50 (cinquenta) a 5.000 (cinco mil) cruzeiros, 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.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades as Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego.

1. Atentar para o fato de que as infrações aludidas pelo art. 75 são bem diversificadas, apanhando todo o capítulo da duração do trabalho, desde o cálculo e pagamento das horas extras – inclusive a complexidade do banco de horas – até a manipulação dos cartões de ponto, desde a concessão do intervalo para almoço e para o sono até o respeito à hora noturna reduzida. Talvez seja a fonte mais expressiva de arrecadação dos órgãos de fiscalização.

Capítulo II - A

Do Teletrabalho

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

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

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

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

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

1. A reforma trabalhista empreendida pela L 13.467/2017 inseriu no âmbito da CLT algumas regras sobre o teletrabalho, assim entendido qualquer atividade desempenhada fora das dependências do empregador, seja no domicílio do próprio empregado, seja em locais transitórios. Há algumas nuances na regulamentação e alguns dispositivos que despertarão amplo debate nos tribunais, como aqueles ligados ao tema da saúde do trabalho, mas indubitavelmente o principal objetivo dos dispositivos legais foi afastar o direito às horas extras, sob a premissa de que a atividade ocorre fora das vistas do empregador.

2. Como se sabe, o enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art. 62 da CLT assume numerosas consequências: retira do trabalhador o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada, intervalo interjornada e suas integrações. Somente não retira o direito ao descanso semanal remunerado, pois este é regulado por legislação separada (Lei 605/1949) e tem assento constitucional (art. 7º, XV), de modo que ficou imune ao alcance do art. 62. Remetemos o leitor

aos comentários ao art. 62 para maiores considerações sobre sua gênese, sua constitucionalidade controvertida e suas repercussões.

3. A reforma de 2017 pega carona na excepcionalidade e, afora os exercentes de cargo de chefia e os exercentes de atividades externas, incompatíveis com o controle de jornada, manda inserir terceira hipótese, para retirar o direito às horas extras dos empregados em teletrabalho. O art. 62, III, deve ser lido, portanto, em conjunto com os arts. 75-A a 75-E, que apresentam diretrizes básicas para o que se deve considerar teletrabalho.

4. O ponto central da discussão é saber, afinal, se o teletrabalho é ou não é incompatível com o controle de jornada, ou seja, se está ou não ao alcance do empregador mensurar a produção e a atividade do empregado. Por exemplo, pedido de costura de barra em 240 calças, à razão de, digamos, 20min cada barra, representa trabalho para dez dias em média – três calças por hora, 24 calças por jornada de oito horas, dez dias úteis de atividade. Essa modulação está ao alcance do empregador, que detém os meios de produção e o conhecimento da atividade em todos seus contornos. Semelhantes exemplos podem ser estendidos para diversas atividades manuais, mas também para atividades intelectuais. Apenas alguns casos de talento, cultura e criatividade é que tendem a dificultar o controle do fator tempo, sendo priorizadas outras formas de remuneração.

5. Havendo meios acessíveis de controle de jornada, por unidade de produção, por fiscalização direta ou por meios eletrônicos, não se deve impressionar com o fato de o trabalho ser realizado à distância, em dependências estranhas aos empregados, na residência do empregado, em cafeteria ou em espaço coletivo de trabalho. Tudo isso era e continua a ser irrelevante para o direito do trabalho, assim como o serviço externo somente se enquadra no art. 62 se for efetivamente incompatível com o controle de jornada – o que não se aplica, portanto, para os instaladores de televisão e telefone, para os entregadores, jornaleiros, motoristas e análogos.

6. Feitas essas considerações, estamos à vontade para afirmar que os art. 62, III, e 75-A reclamam interpretação restritiva, dada sua excepcionalidade, quer dizer, o teletrabalho somente deveria retirar o direito às horas extras e congêneres *se for efetivamente incompatível com o controle de jornada*. Mero deslocamento territorial não é suficiente para autorizar jornadas irrestritas. Seria mesmo incongruente dizer que para o serviço externo o que manda é a incompatibilidade da jornada (art. 62, I), ao passo que para o teletrabalho o que manda é o rótulo.

7. Rótulos, aliás, nunca foram relevantes para o direito do trabalho. Simples nomenclatura utilizada representa aspecto secundário em quase todas as análises trabalhistas. O fato de o empregador inserir no contrato escrito a expressão “teletrabalho” e evocar a disciplina dos arts. 75-A a 75-E não o autoriza a cassar as horas extras, o adicional noturno e demais elementos componentes do capítulo da duração normal da jornada. O intérprete não pode perder de vista a fragilidade do art. 62 perante a CF, já destacada nos comentários a esse dispositivo, tendo sua sobrevivência dependido da atipicidade do trabalho e da incompatibilidade do controle pelo empregador. Mas há ainda um outro grão de sal a ser acrescido a esse raciocínio: o art. 6º da CLT.

8. Há dois aspectos relevantes para extração do art. 6º, em franca rota de colisão com o art. 62, III, e art. 75-A. Em primeiro lugar, o art. 6º joga pá de cal para qualquer interpretação que proponha a atipicidade do trabalho em domicílio ou à distância: “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. O trabalho é igual a qualquer outro realizado dentro da fábrica. Sua localidade não é fato suficiente para considerá-lo atípico ou extraordinário. Em segundo lugar, “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, conforme afirma o parágrafo único do art. 6º. Em outras palavras, há, sim, normas eficazes e conhecidas de controle da produtividade e da cadência do empregado, tal como se fosse um controle presencial do trabalho alheio.

9. Na verdade, se fôssemos aplicar o art. 6º em todo seu alcance, o art. 62, III, e os arts. 75-A a 75-E ficariam em xeque. Como se deve promover interpretação que, dentre várias existentes, seja aquela que mais realce a eficácia da norma, entendemos que a única forma de salvação da reforma 2017, neste particular, é considerar que o teletrabalho somente retira o direito às horas extras quando for incompatível com o controle de jornada – inacessível, inatingível, inexequível. Não serve como justificativa para cassar as horas extras do empregado o simples desinteresse do empregador, os custos

dos aplicativos e programas específicos para a mensuração ou a necessidade de prestação de contas. Interpretação extensiva do art. 62, III, deságua na inconstitucionalidade pela colisão com o art. 7º, XIII, na ilegalidade pela colisão com o art. 6º e, ainda, no tratamento desigual com os trabalhadores em serviço externo, pois eles têm assegurada, desde 1992, as horas extras em caso de compatibilidade com o controle de jornada.

10. Feitas essas importantes ressalvas, passamos a analisar a redação propriamente dita dos arts. 75-A a 75-E: *a)* o 75-A anuncia a criação do regime de teletrabalho; *b)* o 75-B, *caput* e parágrafo, explicam que o teletrabalho pode incluir algumas atividades eventuais nas dependências do empregador, como reuniões, treinamentos ou prestação de contas; *c)* o art. 75-C requer cláusula contratual expressa, com descrição das atribuições, embora isso possa ser facilmente burlado com os formulários de contrato de adesão muito comuns no direito do trabalho; *d)* os §§ 1º e 2º admitem a conversão do presencial para o teletrabalho e vice-versa, mediante “aditivo contratual”; no caso do deslocamento do serviços para a casa do trabalhador, um prazo de 15 dias deve ser assegurado para sua organização – mas nada se fala quanto ao descumprimento dessa regra; *e)* o art. 75-D toca num ponto bastante sensível do teletrabalho – de quem são os custos dos equipamentos e, sobretudo, da manutenção dos insumos, como a conta de energia elétrica ou da internet – mas ficou longe de apresentar uma solução: apenas prevê a necessidade de ajuste escrito a respeito e, caso o empregador concorra com as despesas, os bens corpóreos e incorpóreos não assumem natureza salarial; essa solução já consta do art. 458, § 2º, I, da CLT, desde 2001; *f)* o art. 75-E, utilizando linguagem patriarcal, já superada no âmbito da saúde e segurança do trabalho, determina que o empregado instrua os empregados “de maneira expressa e ostensiva”, quanto às precauções para evitar doenças e acidentes, ao passo que o empregado deve se comprometer a seguir todas as instruções; *g)* a tese de que todos os acidentes tivessem como causa “ato inseguro” do empregado está superada faz muitos anos, impondo-se análise multifatorial para a compreensão dos acidentes e doenças a ele equiparadas; por exemplo, em caso de sobrecarga muscular pelo trabalho de digitação em domicílio – antigamente denominada tendinite – não é crível que se pense apenas em analisar o descuido do empregado quanto à postura; elementos relevantes como prazos para entrega dos trabalhos, nível de complexidade, ritmo exigido, número de toques necessários para dar cobro à demanda, forma de remuneração, metas impostas e vários outros assuntos correlatos deverão ser levados em consideração.

11. O capítulo do teletrabalho tem a virtude de reconhecer a existência dessa atividade como uma forma de relação de emprego – não como trabalho autônomo, eventual ou impessoal – e tem a virtude de admitir que acidentes de trabalho podem ocorrer, portanto, dentro da casa do empregado e não exclusivamente dentro das dependências do empregador. Mas, como visto anteriormente, haverá muita discussão pela frente. O advogado dificilmente recomendará ao cliente que desloque os empregados para sua casa, a fim de burlar o regime de horas extras, pois o risco da interpretação do art. 62, III, ser restritiva é enorme.

12. Resta saber se a fiscalização do trabalho mitigará a tese da inviolabilidade do lar, quando este deixa de ser ambiente de recato e intimidade e passa a ser a extensão da fábrica. A solução encontrada pelo art. 44 da LC 150/2015, para a fiscalização do trabalho dos domésticos, pode ser aplicada por analogia, com o ingresso do auditor fiscal ao lar-escritório com algumas salvaguardas.

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.

* O art. 7º, IV, da CF ampliou o conceito de salário mínimo, unificou seu valor para todo o País e vedou sua vinculação para qualquer fim, exceto para os benefícios da Previdência Social (art. 201, § 2º, da CF).

Art. 77. A fixação do salário mínimo, a que todo trabalhador tem direito, em retribuição ao serviço prestado, compete às Comissões de Salário Mínimo, na forma que este Capítulo dispõe.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

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.

Parágrafo único. Quando o salário mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

Art. 79. Quando se tratar da fixação do salário mínimo dos trabalhadores ocupados em serviços insalubres, poderão as Comissões de Salário Mínimo aumentá-lo até de metade do salário mínimo normal.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 80.

(Revogado.)

Art. 81. O salário mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e$, 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, respeitadas os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros.

§ 3º O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo.

Art. 82. Quando o empregador fornecer, *in natura*, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que *S_d* representa o salário em dinheiro, *S_m* o salário mínimo e *P* a soma dos valores daquelas parcelas.

Parágrafo único. O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) 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.

Seção II

Das regiões e sub-regiões

Art. 84.

(Revogado.)

Art. 85. O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, mediante proposta das Comissões de Salário Mínimo, e ouvido o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, poderá, atendendo aos índices de padrão de vida, dividir uma região em duas ou mais zonas, desde que cada zona abranja, pelo menos, quinhentos mil habitantes.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

§ 1º A decisão deverá enumerar, taxativamente, os municípios que ficam sujeitos a cada zona, para efeito de se determinar a competência de cada Comissão.

§ 2º Quando uma região se dividir em duas ou mais zonas, as respectivas Comissões de Salário Mínimo funcionarão, uma, obrigatoriamente, na capital do Estado, ou na sede do governo do Território do Acre, e a outra, ou outras, nos municípios de maior importância econômica aferida pelo valor dos impostos federais, arrecadados no último biênio.

Art. 86.

(Revogado.)

Seção III

Da constituição das comissões

Art. 87. O número dos componentes das Comissões de Salário Mínimo, inclusive o presidente, será fixado pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, no mínimo de cinco e até ao máximo de onze.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 88. Os representantes dos empregadores e empregados serão eleitos, na forma do art. 96, pelo respectivo sindicato e, na falta deste, por associações legalmente registradas, não podendo sua escolha recair em indivíduos estranhos ao quadro social dessas entidades.

§ 1º Os membros das Comissões ou Subcomissões de Salário Mínimo serão nomeados pelo ministro do trabalho, Indústria e Comércio, dentre os representantes dos empregadores e empregados, eleitos no prazo fixado.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

§ 2º O número de representantes dos empregadores, nas Comissões de Salário Mínimo, será igual ao dos empregados.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 89. De cada Comissão não poderá participar como representante dos empregadores ou dos empregados, mais de um componente que pertença à mesma profissão ou à mesma atividade produtora.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 90. O presidente da Comissão do Salário Mínimo notificará, três meses antes da extinção do mandato da mesma Comissão aos sindicatos de empregadores e de empregados da região, zona ou subzona, determinando que procedam às iniciais eleições de seus vogais e suplentes, a serem indicados para a recomposição da Comissão.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 91. No penúltimo mês do mandato das Comissões de Salário Mínimo, cada sindicato remeterá ao presidente da Comissão da respectiva região, zona ou subzona, uma lista de três associados eleitos para a indicação a vogais e três para suplentes.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 92. Onde não funcionarem sindicatos ou associações profissionais registradas, o presidente da Comissão convocará empregadores e empregados para uma reunião, que presidirá, afim de serem eleitos os vogais e suplentes de cada classe.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 93. Serão observadas, nas eleições dos vogais e suplentes dos empregadores e dos empregados, nas Subcomissões de Salário Mínimo, as mesmas formalidades relativas às Comissões, devendo o presidente da Subcomissão remeter ao da Comissão a que estiver subordinado a lista dos eleitos.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 94. De posse das listas, o presidente as remeterá, por intermédio do Serviço de Estatística da

Previdência e Trabalho, ao ministro do Trabalho Indústria e Comércio, que nomeará os componentes das Comissões e Subcomissões.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Parágrafo único. As listas remetidas ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio pelos presidentes das Comissões de Salário Mínimo deverão mencionar o nome e a sede do sindicato, associação profissional a que pertençam os eleitos.

Art. 95. Na hipótese de não comparecimento de empregadores ou de empregados, ou no caso de uma classe ou ambas deixarem de indicar número suficiente de representantes, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio fará as nomeações, sem dependência de eleição.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Parágrafo único. A prova de qualidade de empregador ou empregadores não sindicalizados será feita mediante recibo de quitação do imposto sindical.

Art. 96. Os representantes dos empregadores e dos empregados, nas Comissões e Subcomissões de Salário Mínimo deverão fazer prova de residência por tempo não inferior a dois anos, na região, zona ou subzona em que exercerem a sua atividade.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 97. Os presidentes das Comissões ou Subcomissões de Salário Mínimo serão nomeados, em comissão, pelo Presidente da República, mediante proposta do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, dentre os cidadãos brasileiros de notória idoneidade moral, versados em assuntos de ordem econômica e social.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 98. O mandato dos membros das Comissões e Subcomissões será de dois anos, podendo os seus componentes ser reconduzidos ao terminar o respectivo prazo.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 99. As Comissões e Subcomissões reunir-se-ão por convocação do presidente ou da maioria absoluta de seus membros.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

§ 1º As Comissões e Subcomissões deliberarão com a presença do presidente e de dois terços de seus componentes, sendo as suas decisões pronunciadas por maioria de votos.

§ 2º O presidente, que tomará parte nos debates, só terá voto de desempate.

Art. 100. Os componentes das Comissões e Subcomissões perceberão a gratificação de cinquenta cruzeiros por sessão a que comparecerem até o máximo de duzentos cruzeiros por mês.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Seção IV

Das atribuições das comissões de salário mínimo

Art. 101. As Comissões de Salário Mínimo têm por incumbência fixar o salário mínimo da região ou zona, de sua jurisdição.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Parágrafo único. Compete-lhes, igualmente, pronunciar-se sobre a alteração do salário mínimo que lhe for requerida por algum de seus componentes, pelo Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou pelos sindicatos, associações profissionais registradas e, na falta destes, por dez pessoas residentes na região, zona ou subzona, há

mais de um ano, e que não tenham entre si laços de parentesco até segundo grau, incluídos os afins.

Art. 102. O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, *ex-offício*, a requerimento dos sindicatos, associações profissionais registradas ou por solicitação da Comissão de Salário Mínimo, poderá classificar os trabalhadores segundo a identidade das condições necessárias e normais da vida nas respectivas regiões.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 103. O salário mínimo será fixado para cada região, zona ou subzona, de modo geral, ou segundo a identidade das condições e necessidades normais da vida nas respectivas regiões, zonas ou subzonas.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 104. Realizar-se-á inquérito censitário para conhecer as condições econômicas de cada região, zona ou subzona do país, bem como os salários efetivamente pagos aos trabalhadores, sempre que essa providência se fizer mister, afim de proporcionar às Comissões de Salário Mínimo os elementos indispensáveis à fixação do salário mínimo.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 105. Todos os indivíduos, empresas, associações, sindicatos, companhias ou firmas que tenham a seu serviço empregados, ou operários, deverão remeter ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou à autoridade que o representar nos Estados dentro do prazo de 15 dias, a contar da data da notificação que lhes for feita, a indicação dos salários mais baixos efetivamente pagos, com a discriminação do serviço desempenhado pelos trabalhadores, conforme modelo aprovado pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 1º O disposto neste artigo será igualmente observado pelos encarregados de serviços ou obras, tanto do Governo Federal, como dos Governos Estaduais e Municipais.

§ 2º Os dados censitários recolhidos pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão enviados às Comissões de Salário Mínimo, podendo estas, nos casos de insuficiência desses dados, colher, os elementos complementares de que precisarem, diretamente junto às partes interessadas residentes na região, zona ou subzona de sua jurisdição.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 106. As Comissões de Salário Mínimo, mediante delegação do Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, representarão o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para o efeito do recolhimento das declarações, de que trata o art. 109, e de outros elementos estatísticos.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Parágrafo único. Para os fins deste artigo, as Comissões de Salário Mínimo poderão delegar as suas funções às autoridades federais, estaduais ou municipais, da região, zona ou subzona a que pertencerem.

Art. 107. As comissões de Salário Mínimo, ao fixar o salário mínimo, darão à publicidade os índices estatísticos que justifiquem sua adoção e o valor de cada uma das parcelas que o constituírem.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 108. As Comissões de Salário Mínimo enviarão ao Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio as declarações recebidas, devidamente relacionadas, dentro do prazo improrrogável de 15 dias, utilizando-se da via de transporte mais rápida.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 109. Dentro do prazo de 45 dias, contados do recebimento das declarações que lhe forem enviadas, o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio remeterá às Comissões de Salário Mínimo, não só o material, como as instruções para a realização de inquéritos ou pesquisas que melhor elucidem ou completem o acervo de elementos

necessários ao estudo e determinação do salário mínimo na região, zona ou subzona.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Parágrafo único. Os inquéritos serão realizados sob a orientação de técnicos e funcionários do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, designados especialmente para esse fim.

Art. 110. As Comissões de Salário Mínimo centralizarão na região ou zona os elementos dos inquéritos ou pesquisas determinados pelo Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, remetendo-lhes esses elementos dentro do prazo que, antecipadamente, lhes for fixado.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Parágrafo único. As Comissões remeterão, imediatamente, ao Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho cópia autêntica de todas as suas decisões ou resoluções.

Art. 111. O Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, uma vez satisfeita a exigência dos arts. 108 e 110, deverá fornecer às Comissões de Salário Mínimo, dentro do prazo máximo de 240 dias, uma informação fundamentada indicando o salário mínimo aplicável à região, zona ou subzona de que se tratar.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Parágrafo único. No caso de não receber, em tempo útil, os elementos a que se refere este artigo, o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho elaborará uma recomendação baseada no critério de comparação com regiões, zonas ou subzonas de condições semelhantes.

Seção V

Da fixação do salário mínimo

Art. 112. Recebida a informação a que se refere o art. 111, cada Comissão de Salário Mínimo fixará, dentro do prazo improrrogável de 9 (nove) meses, o salário mínimo da respectiva região ou zona.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

§ 1º A decisão fixando o salário será publicada nos órgãos oficiais, ou nos jornais de maior circulação, na região, zona ou subzona, de jurisdição da Comissão, e no Diário Oficial, na capital da República, por três meses, durante o prazo de 90 dias.

§ 2º Dentro do prazo fixado no parágrafo anterior, a Comissão receberá as observações que as classes interessadas lhe dirigirem. Findo esse prazo, reunir-se-á, imediatamente, para apreciar as observações recebidas, alterar ou confirmar o salário mínimo fixado e, dentro de vinte dias, proferir a sua decisão definitiva.

Art. 113. Dentro do prazo improrrogável de 15 dias, contados da decisão definitiva da Comissão de Salário Mínimo, cabe recurso para o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 114. A ata da reunião da Comissão de Salário Mínimo, em que for ultimada a sua decisão definitiva, será publicada na região, zona ou subzona, a que interessar.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Parágrafo único. Uma cópia autêntica da ata a que se refere este artigo será enviada pelo presidente da Comissão, no prazo improrrogável de 15 dias, ao Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 115. De posse das decisões definitivas das Comissões de Salário Mínimo, submeterá o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ao Presidente da República o decreto instituindo o salário mínimo em cada região, zona ou subzona.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Parágrafo único. Se uma ou várias Comissões de Salário Mínimo deixarem de remeter cópia autêntica de ata a que se refere o artigo anterior e no prazo fixado pelo parágrafo do mesmo artigo, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio submeterá ao Presidente da República uma proposta de salário mínimo para a região, zona ou subzona, interessada, baseada no critério de comparação com regiões, zonas ou subzonas, de condições semelhantes.

Art. 116. O decreto fixando o salário mínimo, decorridos 60 (sessenta) dias de sua publicação no *Diário Oficial*, obrigará a todos que utilizem o trabalho de outrem mediante remuneração.

* O art. 7º, IV, da CF estabelece que o salário mínimo só poderá ser fixado por lei.

§ 1º O salário mínimo, uma vez fixado, vigorará pelo prazo de 3 (três) anos, podendo ser modificado ou confirmado por novo período de 3 (três) anos, e assim seguidamente, por decisão da respectiva Comissão de Salário Mínimo, aprovada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

§ 2º Excepcionalmente, poderá o salário mínimo ser modificado, antes de decorridos 3 (três) anos de sua vigência, sempre que a respectiva Comissão de Salário Mínimo, pelo voto de 3/4 (três quartos) de seus componentes, reconhecer que fatores de ordem econômica tenham alterado de maneira profunda a situação econômica e financeira da região interessada.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Seção VI

Disposições gerais

Art. 117. Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo.

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.

Art. 119. Prescreve em 2 (dois) anos a ação para reaver a diferença, contados, para cada pagamento, da data em que o mesmo tenha sido efetuado.

Art. 120. Aquele que infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo será passível de multa de 50 (cinquenta) a 2.000 (dois mil) cruzeiros, elevada ao dobro na reincidência.

Art. 121. *(Revogado pelo Dec.-lei 229/1967.)*

Art. 122. O membro da Comissão ou Subcomissão de Salário Mínimo que deixar de comparecer a três sessões seguidas, sem justificação documentada, além da multa prevista no art. 120, será destituído de suas funções e substituído pelo respectivo suplente.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 123. O presidente da Comissão ou Subcomissão de Salário Mínimo que, por omissão ou negligência infringir o presente decreto-lei será passível de demissão, sem prejuízo da imposição da multa prevista no artigo 122.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 124. A aplicação dos preceitos deste Capítulo não poderá, em caso algum, ser causa determinante da redução do salário.

Art. 125. Os presidentes das Comissões de Salário Mínimo poderão requisitar ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, por intermédio do Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho do seu Ministério, os funcionários de que necessitarem.

* As Comissões de Salário Mínimo foram revogadas pelo art. 23 da Lei 4.589/1964.

Art. 126. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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 dos Institutos de Aposentadoria e Pensões, na forma da legislação em vigor.

Art. 127. *(Revogado pelo Dec.-lei 229/1967.)*

Art. 128. *(Revogado pelo Dec.-lei 229/1967.)*

1. A CLT empreende grande energia no tratamento do salário mínimo, coberto pelos arts. 76 a 127. Trata-se de um dos maiores blocos temáticos da norma trabalhista, mas, na verdade, quase todo o trecho está obsoleto, revogado ou desautorizado pela legislação superveniente, com destaque para o art. 7º, IV, da CF/1988. No particular, os arts. 84 e 86 foram revogados pela reforma trabalhista empreendida pela L 13.467/2017.

2. Um dos pontos centrais do salário mínimo na CF/1988 é sua nacionalização. Após vários debates sobre a conveniência ou não de se ter salário mínimo por Estado ou pelo custo de vida regional, optou-se pela fórmula do salário nacionalmente unificado, como forma de se evitarem disputas nas divisas dos Estados ou simplesmente o tratamento diferenciado entre brasileiros com trabalho de igual valor. Desde que a LC 103/2000 autorizou os Estados a regulamentarem o piso proporcional à extensão e complexidade do trabalho (art. 7º, V), muitos passaram a acreditar que o salário mínimo estadual foi reintroduzido no ordenamento brasileiro. A afirmação está errada. O salário mínimo é nacionalmente unificado, podendo os Estados, se quiserem, disciplinar o conceito de piso de extensão e complexidade, para determinadas profissões, mediante escalonamento de faixas salariais. Se o Estado simplesmente disser que o piso naquela região é de um valor fixo, a norma será inconstitucional, pois terá afrontado a autoridade do art. 7º. Basta não confundir, portanto, o art. 7º, IV (salário mínimo nacional) com o art. 7º, V (piso de complexidade de trabalho). Nesse sentido, a parte da CLT que previa salário mínimo regional não foi recepcionada pela CF/1988.

3. Também está prejudicada pela CF/1988 a Comissão do Salário Mínimo: o salário mínimo deve ser fixado por lei, dispõe o art. 7º, IV. O objetivo era claramente forçar o debate e submeter o valor do salário mínimo ao Congresso Nacional, apesar de sabidamente esse procedimento ser fonte constante de atritos entre situação e oposição de ocasião. O STF validou, todavia, a autorização que o Congresso Nacional fez para a fixação dos reajustes através de Decreto Presidencial, por considerar que a delegação foi acompanhada de parâmetros mínimos, como o uso, em parte, da variação do PIB (por exemplo, Lei 13.152/2015, entre outras).

4. O salário mínimo não pode ser utilizado como indexador de preços, contratos, mensalidades escolares, aluguéis e, tampouco, base de cálculo do adicional de insalubridade, como quis o art. 192 da CLT (Súmula Vinculante 4). O mandamento constitucional objetiva justamente evitar que o aumento do salário, tão ansiado pelos trabalhadores, repercuta negativamente pela escalada dos preços.

5. A CLT definia o salário mínimo como a menor contraprestação que o trabalhador pode receber para fins de alimentação, higiene, vestuário, habitação e transporte, ou seja, para cinco necessidades básicas. O art. 7º, IV, amplia o rol para nove necessidades vitais básicas e refere o trabalhador e sua família: “moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”.

6. Os reajustes periódicos para manutenção do poder aquisitivo dos empregados são mencionados tanto pela CLT quanto pela CF, mas há jurisprudência firme no STF no sentido de que os reajustes devem ser formais, e não reais.

7. Até esse ponto, todos os comentários anteriores são mais ligados ao art. 7º, IV, da CF do que aos arts. 76 a 128 da CLT. Desse bloco, apenas dois dispositivos ainda podem despertar algum interesse: (a) a expressa previsão de salário mínimo dia ou salário mínimo hora, para os que trabalham por dia ou por hora (art. 78); e (b) a expressa previsão de que pelo menos 30% em dinheiro devem sobrar para o trabalhador, mesmo que ele seja cercado de benefícios assistenciais e parcelas salariais in natura; essa regra do patamar mínimo de 30% em dinheiro costuma ser aplicada, analogamente, para trabalhadores que ganham mais do que o salário mínimo e se veem em situação de superendividamento – pensão alimentícia, crédito consignado, adiantamento salarial recebido, descontos de ausências, atrasos e

prejuízos causados ao empregador, descontos previdenciários e fiscais, descontos do vale-transporte e o mais.

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.

1. Embora o art. 129 faça menção apenas às férias como direito, elas também representam um dever, pois o empregado não pode prescindir das férias, acumular longos períodos para seus estudos ou para coincidência com planos de viagens ou simplesmente vender as férias para auferir maior renda. As férias correspondem a uma forma de aumento da produtividade e diminuição dos acidentes de trabalho e devem ser valorizadas pela sociedade e não vistas como artigo de luxo ou de preguiça. A alta rotatividade da mão de obra faz, de fato, com quem muitos trabalhadores não cheguem a completar os períodos mínimos para aquisição do direito e para o gozo do período de descanso, mas isso não desmerece o papel das férias na esfera trabalhista.

2. O capítulo das férias foi totalmente reescrito pelo legislador em 1977 e ganhou novas concepções, influenciadas pela Convenção 132 da OIT, que acabara de ser promulgada em âmbito internacional e que seria formalmente ratificada no Brasil anos depois.

3. A expressão “sem prejuízo da remuneração” é essencial para o conceito de férias, pois o empregado não pode sofrer prejuízos ou desfalque em seus ganhos, sob pena de ele próprio se sentir desestimulado e procurar postergar o descanso. Conforme enfatizado pelo art. 142, todos os ganhos devem ser computados para o pagamento das férias, inclusive as gorjetas recebidas da clientela – quer dizer, o empregador terá de acrescentar a média de gorjetas no cálculo das férias.

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 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 de férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

1. O art. 130 trata do tema chamado período aquisitivo de férias, ao passo que o art. 134 cuida do período concessivo de férias. O período aquisitivo, como o nome já revela, é o período de trabalho em que o empregado conquista o direito às férias. Na legislação brasileira, o período é de 12 meses para aquisição e, depois, 12 meses para se encontrar a data do descanso ou gozo das férias, lembrando que enquanto o empregado descansa férias ele já está automaticamente computando novo período de férias (art. 130, § 2º). Exceto quanto ao primeiro ano do contrato de trabalho, todos os demais anos serão, simultaneamente, aquisitivo de férias para o ano seguinte e concessivo de férias do ano anterior.

2. A CLT optou pelo padrão de 30 dias de férias, com redução para 24, 18 e 12 em caso de acúmulos de ausências injustificadas. Em vez de permitir que o empregador descontasse as faltas dos empregados do gozo das férias (art. 130, § 1º), o legislador entendeu mais adequado que a própria norma já estipulasse uma redução proporcional, pois o propósito de descanso e revigoramento das férias não se confunde com o percalço de uma ou de outra ausência por motivos particulares. A tabela não é feita, mas guarda alguma sintonia. Em suma, quem faltar até cinco dias injustificadamente ainda mantém o padrão de 30 dias de férias.

3. A tabela termina com 12 dias de férias para pessoas com até 32 dias de ausências. Nada é mencionado a partir desse patamar de ausências, mas a conclusão mais aceita é a de que o empregado perde o direito às férias com a 33ª ausência injustificada no ano. Algumas vezes se levantaram contra essa tese, lembrando que tanto o art. 129 da CLT quanto o art. 7º, XVII, da CF mencionam o direito às férias anuais sem fazer restrição quanto ao número de ausências. Mas é difícil carregar essa bandeira com uma pessoa com 33 ausências injustificadas – fora os atestados médicos e demais ausências justificadas. Provavelmente o assunto não evoluiu porque esse cidadão deve ter sido dispensado por justa causa.

4. As férias são em dias corridos e não em dias úteis. Alguns sindicatos negociam o direito de não começarem férias em sextas-feiras e pontes de feriados, porque o empregado corre o risco de ter apenas cinco dias úteis de férias ante 10 dias corridos no papel. A Convenção 132 da OIT propõe que os feriados sejam descontados das férias e desfrutados em separado, mas ao mesmo tempo admite que as férias sejam razoavelmente aceitas à base de três semanas: como o Brasil adota o padrão de 30 dias, não prosperou a tese de que os trabalhadores poderiam ter o melhor de cada situação.

5. Vigorou de 2001 a 2017 o art. 130-A alusivo a férias para os empregados admitidos em trabalho a tempo parcial. O dispositivo tinha alguma razão de ser, pois as pessoas com carga muito reduzida de jornada, como dez ou 12 horas por semana, talvez não tenham a mesma necessidade de férias de 30 dias que os empregados sujeitos a carga de 44 horas semanais. No entanto, criou-se uma tabela capciosa, cheia de cifras, com seis faixas de férias, de acordo com o volume de serviço, sistema que aos poucos foi sendo abandonado até sua revogação completa pela L 13.467/2017, que igualou as férias dos integrais e dos parciais.

Art. 130-A.

(Revogado.)

Art. 131. Não será considerada falta ao serviço, para os 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; e

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

1. A tabela de ausências do art. 130 pressupõe a falta injustificada pelo empregado, por motivos particulares, desvinculada da legislação social. Há diversas modalidades de justificativas que abonam a falta e fazem com que ela não entre no cômputo das férias nem gere desconto salarial. O art. 131 é mais ou menos óbvio, mas ele precisava fazer um apanhado de todas ou de quase todas as modalidades de ausências justificadas. A mais expressiva delas é a menção ao art. 473 da CLT, o conhecido dispositivo que evoca o direito a algumas faltas por razões de luto, doação de sangue, alistamento eleitoral e casamento. Afora isso, o art. 131 lembra as diversas prestações previdenciárias que pressupõem ausências justificadas, como doenças e licença-maternidade. Um item muito importante está no inc. IV, que são as ausências voluntariamente justificadas pela empresa. Aqui, pode haver o perdão expresso da ausência, mas o mais comum é o perdão tácito, a saber, aquela ausência que a empresa simplesmente deixou de descontar do holerite do mês e prosseguiu como se nada houvesse acontecido. Destarte, é arriscado analisar a quantidade de ausências apenas pela leitura do cartão de ponto: melhor será começar a análise pelo contracheque, para se saber se, de fato, a ausência foi registrada e abatida como tal.

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.

1. Eis um artigo perdido no tempo e no espaço, mas que já teve sua expressão à época: o jovem convocado para o serviço militar tem seu contrato suspenso em sentido amplo, ficando sem salário e sem trabalho no período, e não desfruta de estabilidade quando retornar ao trabalho. Pode ser dispensado ao retorno. O art. 4º da CLT propunha que o cálculo da indenização levasse em conta, ao menos, o tempo de afastamento como tempo de serviço, o que influenciou a legislação do FGTS. O mais provável, porém, é que o jovem de 17 anos tenha dificuldade maior de encontrar trabalho e, se for chamado pelas Forças Armadas, perca o emprego antes da convocação. De toda forma, caso sobreviva a essa série de eventos, recebe um pequeno bônus se voltar ao trabalho em até 90 dias depois da baixa na corporação: o direito de contar a fração do período aquisitivo que ficou para trás, antes da convocação. Na verdade, ele deve preliminarmente participar ao empregador em 30 dias do ânimo de voltar, tal como consta do art. 472, § 1º, da CLT, o que pode ser feito por carta ou meio idôneo de comunicação; depois, eles fixam a data do efetivo retorno, que provavelmente será nas semanas seguintes. Se quiser voltar depois de 90 dias – e o patrão aceitar – ou deixar de trabalhar, não terá direito àquele fragmento do período aquisitivo. É uma situação cerebrina, de fato, mas temos de enfrentar a interpretação por se tratar de dispositivo da CLT. Suponha um jovem com sete meses de emprego quando parte para cumprir a convocação militar, que dura um ano. Após a baixa, ele se organiza, comunica o empregador de seu retorno e volta ao trabalho dois meses depois, ou seja, 14 meses de suspensão contratual. A contar de seu retorno, ele já poderá sair em férias no quinto mês, pois “carrega” os sete meses anteriores, embora não tire proveito dos 14 meses de interstício. O prazo de 90 dias é bem elástico na era da informática e dos meios de transporte de massa, mas apenas moderado na época do Brasil rural e da possibilidade de as convocações envolverem serviços no exterior do Brasil em guerra contra o eixo.

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 subsequentes 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 6 (seis) 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 deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) 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 aviso nos respectivos locais de trabalho.

§ 4º (*Vetado.*)

1. Exceto quanto ao tema da Previdência Social, posteriormente analisado, o art. 133 tem baixíssima aplicabilidade prática. O primeiro inciso trata de uma hipótese remota de empregado demissionário que, tendo deixado de receber o pagamento das férias proporcionais, volta ao trabalho no curto espaço de 60 dias, é aceito pelo empregador e começa um segundo contrato de trabalho com o direito de computar, para fins do período aquisitivo, a fração perdida do primeiro contrato de trabalho. Há alguma razoabilidade neste raciocínio porque a pessoa deve, de fato, ter um cansaço acumulado, o serviço é o mesmo e o tempo que passou entre o primeiro e o segundo contrato é reduzido – 60 dias, menos ainda do que os noventa dias exigidos ao jovem em serviço militar. O mais complicado aqui é o patrão aceitar o demissionário de volta. De toda forma, desde que o Brasil ratificou a Convenção 132, a jurisprudência inclinou-se no sentido de que os trabalhadores têm direito às férias proporcionais mesmo no caso do

pedido de demissão com menos de um ano de casa (Súmula 171 do TST), e, assim, o empregado demissionário não perde mais sua primeira fração. O art. 133, I, perdeu seu objeto.

2. Os incisos II e III previam situações de licença remunerada – voluntariamente concedida pelo empregador por motivos particulares ou forçosamente concedida por motivos de força maior – que, por se estenderem além de 30 dias, colidiam com o direito às férias. Desde os primórdios, o raciocínio era tortuoso, porque não se pode comparar a finalidade de lazer e repouso das férias – preferencialmente quanto programadas com antecedência – com a tensão e a incerteza da retomada dos trabalhos numa fábrica alagada ou com escassez de matéria-prima ou vítima de uma crise hídrica. O fato de a crise se estender para além de 30 dias não representa que o empregado ficou em casa ou em viagem de descanso, daí serem frequentes as críticas a esses dois incisos. A pá de cal veio com o art. 7º, XVII, da CF, segundo o qual todas as férias devem ser acrescidas de um terço no pagamento – o qual, aliás, há de ser feito antes do descanso (art. 145), o que representa outra diferença entre as férias e a licença forçada. Ora, como o pagamento da licença não é acrescido de um terço, aumentam as chances de fraude ou de desvirtuamento da norma se o empregador simplesmente deixar o empregado 30 dias em casa, para, depois, negar o direito às férias. Há forte entendimento da não recepção desses dois dispositivos, ao menos quanto à perda do direito às férias.

3. Conforme anteriormente referido, o art. 133, IV, é o que inspira mais cuidados. Também aqui se poderia fazer a crítica anterior quanto à mistura indevida de conceitos de férias e de licença médica: embora o trabalhador fique “em casa” durante o tratamento médico e embora essa permanência possa ser prolongada, ninguém poderá dizer que ele esteja em atividade de lazer ou de esparecimento, sem prejuízo dessa permanência ser num hospital, por exemplo. Ocorre que alguns afastamentos são bastante prolongados, e, de fato, seria esdrúxulo que o empregado acumulasse férias ao longo dos anos de tratamento médico. A solução encontrada pelo legislador foi alargar ao máximo o período de afastamento – subindo-o de 30 dias para seis meses de tolerância – e, após seu implemento, retirar o direito às férias do empregado. Assim, aqueles afastamentos previdenciários com alta pré-programada, de 45 ou de 90 dias, em nada afetam o direito às férias. É preciso que o afastamento supere seis meses, ainda que descontínuos, mas desde que dentro do mesmo período aquisitivo. Esse item é fundamental para o bom entendimento da norma: no *caput* do art. 133, consta que os eventos elencados devem caber todos dentro do período aquisitivo. Então, se o empregado é contratado em 01.02.2017 e se acidenta em 01.11.2017, com sete meses de licença previdenciária, não perderá nenhum período de férias, pois do período 2017/2018 ele teve apenas três meses de afastamento (novembro, dezembro e janeiro) e do período de 2018/2019, apenas quatro meses (fevereiro, março, abril e maio). O exemplo objetiva demonstrar que os seis meses podem recair em anos distintos – assim entendidos os períodos de 12 meses a contar da data de admissão, deixando-se de preencher o requisito do art. 133 da CLT.

4. Caso os seis meses estejam dentro do mesmo período e haja a perda efetiva do direito às férias, recomeça nova contagem após o retorno do trabalhador. Inutilizam-se os meses anteriores, que não são salvos pelo legislador como foi feito com o jovem militar ou com o demissionário readmitido. Aquele empregado admitido em 1º de fevereiro, se vier a se acidentar em 1º de maio e ficar afastado até 1º de dezembro, terá perdido os três meses de período aquisitivo que tinha obtido de fevereiro a maio e terá de recomeçar a contagem a partir de 1º de dezembro. Não é comum a alteração do fluxo dos períodos aquisitivos de férias na legislação brasileira, mas, como isso pode acontecer nesse exemplo de licença previdenciária, é arriscado analisar as férias unicamente com base na carteira de trabalho do empregador; convém se informar, pela ficha de registro ou documento idôneo, se houve eventos desse tipo ao longo do período.

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 subsequentes à data em o que empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º

...

(Revogado.)

§ 3º. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

1. Quem define a concessão das férias é o empregador. O art. 136 reforçará enfaticamente que a data das férias é a que melhor atenda aos interesses do empregador. Ele apenas deve preencher o requisito de respeitar os 12 meses seguintes à aquisição, e, caso pretenda fracionar, ater-se ao máximo de dois períodos. Os 12 meses em questão têm de ser suficientes para começo, meio e fim das férias, ou seja, não vale começar o descanso de férias de 30 dias a partir na metade do décimo segundo mês, jogando-se 15 dias para o mês seguinte.

2. O fracionamento de férias pode ser benéfico para ambas as partes, mas deve ser visto com cautela porque pode colidir com os propósitos de esparecimento e revigoramento do instituto. Em tese, com as férias são de 30 dias, a divisão em duas etapas – que vigorou no país de 1977 a 2017 – sempre representou uma fatia significativa, de 10, 15 ou 20 dias. Mas se nós lembrarmos que muitos trabalhadores terão as férias reduzidas para 24, 18 ou 12 dias (art. 130) e outros “venderão” um terço daquilo a que tiverem direito (art. 143), é comum encontrarmos hipóteses de dificuldade até para fatiar ao meio as férias. Daí a importância de se garantir pelo menos uma fatia de 10 dias consecutivos (art. 136, § 1º).

3. Apesar da ênfase dada para a mudança deste artigo no bojo da reforma da L 13.467/2017, na essência houve mudança reduzida, porque o Brasil não poderia mais se afastar da Convenção 132 da OIT (1970), que tem natureza de tratado internacional, ratificado em 1999 (D 3.197). O tratado exige que o empregado tenha assegurado ao menos um período de 14 dias consecutivos, sob pena de não se atingir a finalidade das férias – repouso prolongado, alteração do ritmo de vida, do relógio biológico e dos afazeres em geral. A reforma de 2017, ciente disso, manteve a parcela mínima de quatorze dias. Supondo que o empregado tenha 30 dias de férias, os 16 dias restantes passam a ser divisíveis por 2; podem ser duas parcelas de oito dias ou uma combinação de resultados até o limite mínimo de cinco dias consecutivos – 5 mais 11, 6 mais 10, 7 mais 9. Ficamos com um preciosismo, pois essas quatro possibilidades terão de ser muito bem estudadas no calendário, sobretudo pelo empregador, pois nenhuma das três etapas de férias do empregado poderá começar em véspera e antevéspera de domingo e de feriado (comando do § 3º). Logo, as férias nunca poderão começar às sextas-feiras nem no dia 23 de dezembro, por exemplo.

4. Trabalhadores com direito a 18 dias de férias, portanto, não podem mais fracioná-las, pois os quatro dias restantes não cabem nas demais exigências.

5. A revogação do § 2º derrubou a proibição de fracionamento de férias de adolescentes e de pessoas com mais de 50 anos, mas o legislador manteve o direito de coincidência de férias para estudantes e membros da mesma família, de que trata o art. 136 da CLT.

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 Carteira de Trabalho e Previdência Social, 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.

1. Pode parecer que a comunicação das férias seja um ato secundário, mas, quando se observa que a data é fixada unilateralmente pelo empregador e este pode defini-las de acordo com os interesses do empreendimento, a única garantia do empregado é que ele terá ciência 30 dias antes do gozo. O prazo, como se sabe, é bastante exíguo para a maioria dos planejamentos. Há jurisprudência firme no sentido de que a falta de comunicação das férias com a antecedência devida dá ao empregado o direito de recusá-las – se tiver essa condição dentro do contrato de trabalho – ou o direito de pedir que as férias desfrutadas sejam anuladas e novo pagamento seja efetuado – ou seja, o direito à dobra, como consta do art. 137. Para evitar qualquer mau entendimento, a CLT exige a comprovação escrita, o que é bastante raro numa norma pautada pela simplicidade e pela autorização de contratos de trabalho verbais e

tácitos.

Art. 136. A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º Os membros de uma família, que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto 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.

1. O empregador fixa as férias de acordo com seus interesses e não precisa concordar com a solicitação do empregado quanto ao mês mais conveniente. Deve, como já dito, respeitar integralmente o prazo máximo de 12 meses a partir da aquisição do direito e comunicar com 30 dias de antecedência a data fixada. O legislador criou, todavia, duas figuras conhecidas pela expressão direito de coincidência de férias. Não se trata propriamente de uma exceção ao princípio da fixação das férias a critério do empregador, mas uma baliza para sua definição. O primeiro direito de coincidência é frágil em todos os sentidos: fala-se em coincidência da data da concessão de férias aos membros de uma família, mas desde que isso não acarrete prejuízos para o serviço – a critério do empregador, ou seja, seria melhor chamá-lo de sugestão de coincidência. O segundo direito de coincidência é mais firme, pois especifica o trabalhador elegível – estudantes de até 18 anos –, aponta a data adequada – férias escolares – e, ainda, omite a parte dos prejuízos ao empregador, ou seja, é um *direito de coincidência*. A finalidade dispensa comentários, pois, de fato, para o jovem é mais apropriado que paralise seu trabalho e seus estudos ao mesmo tempo, se pensarmos o objetivo do descanso.

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, 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.

1. O art. 137 é bastante conhecido como o dispositivo da dobra das férias. O legislador fixou elevada multa para o caso do desrespeito ao direito às férias, ou seja, 100%, revelando a importância que atribuiu ao instituto. A multa se aplica tanto às empresas que nada concederam a título de férias quanto àquelas que concederam descanso sem pagamento, pagamento sem descanso, descanso sem aviso prévio e assim sucessivamente. Para que não se alegue o enriquecimento sem causa, admite-se a dedução daquilo que houver sido pago, mas a dívida em dobro, enfim, é devida. Na hipótese de 30 dias de férias serem concedidos no 15º dia do último mês do período concessivo, a solução mais utilizada é o pagamento de forma simples dos 15 primeiros dias e de forma dobrada dos 15 dias subsequentes, os quais já recaem sobre o período extrapolado. Tudo duplica, até mesmo o terço de acréscimo previsto no art. 7º, XVII, da CF/1988, e os reflexos das horas extras e demais parcelas de natureza salarial.

2. A legislação não é clara a respeito, mas não há vedação expressa a uma prática de alguns segmentos empresariais de conceder 60 dias de férias, acrescidas de um terço, para trabalhadores que tiveram o período concessivo extrapolado. A primeira leitura do dispositivo indica que as férias não mudam de quantidade de dias, mas o pagamento deve ser dobrado.

3. O *caput* do art. 137 é o que mais se estuda e praticamente o único trecho que restou ao longo dos anos. Todos os três parágrafos remontam a uma época em que os trabalhadores desfrutavam de estabilidade no emprego e, portanto, queriam resolver a pendência das férias ainda na constância do contrato de trabalho – e não com pagamento dobrado após a rescisão contratual. Assim, o legislador autorizou o ajuizamento de ação específica para a obrigação de fazer – concessão das férias – e se lembrou, de modo pioneiro, de fixar uma multa diária para forçar o cumprimento, sem prejuízo de autuações administrativas. Provavelmente se tratava de uma sentença bem trabalhosa, com calendário de férias, multas e o pagamento das próprias férias. Caso o empregado aforesse esse tipo de ação atualmente, é bem provável que já chegue à audiência trabalhista com o contrato de trabalho rompido e

com as férias lançadas no termo de rescisão, o que justifica o desuso desses parágrafos. Embora o art. 137, § 1º, afirme que a ação podia ser ajuizada após o escoamento do prazo do período concessivo, é razoável concluir que o empregado já podia exercer o direito de ação 30 dias antes de escoado o período concessivo, pois, afinal, não tendo recebido o prévio aviso de 30 dias (art. 135), como bom entendedor dos humores do patrão, já podia supor o destino que teriam suas férias.

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.

1. O objetivo das férias é o descanso, em prol de maior produtividade e menores índices de acidentes e doenças ocupacionais. O lazer não deve ser visto como item inacessível e é parte integrante da vida. No entanto, pelas dificuldades econômicas, é comum que se tirem férias em busca de renda em outros postos de trabalho, reforma da residência, alavancagem de estudos, baterias de exames médicos e um sem-número de outras atividades que ocuparão todo o tempo e farão perecer a essência das férias. O legislador propõe, aqui, que o empregado seja proibido de procurar outro emprego nas férias – conquanto seja inverossímil que haja fiscalização a respeito ou que se possa acusar o segundo empregador de dolo na admissão do empregado – mas ao mesmo tempo reconhece que, em algumas profissões, como os profissionais da saúde e os professores, é tão comum ter dois ou três empregos que seria difícil exigir coincidência de férias de todos eles.

2. Esse dispositivo é de baixo interesse no capítulo sobre férias, mas costuma ser utilizado nos estudos de conceito de vínculo de emprego para reforçar o entendimento de que a legislação não exige exclusividade para a configuração da relação de emprego. O empregado pode ter dois ou mais empregos e isso não afeta sua subordinação, pessoalidade ou habitualidade com uns e outros, contanto que consiga conciliar horários, locais e responsabilidades. Cláusula de exclusividade pode existir, como elemento acidental do contrato, e tem maior incidência em algumas profissões, como na classe artística.

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.

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 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 Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

1. As férias coletivas talvez não devessem ser estudadas com as férias individuais, pois o propósito maior daquelas é o enfrentamento de crise de estoques ou de demanda do empregador, enquanto estas

se destinam ao descanso e ao revigoramento. Claro que o empregado poderá aproveitar a dificuldade do empregador para descansar um pouco, mas essa informação é bem duvidosa, ainda mais quando se lembra que pode haver rescisão contratual assim que as férias coletivas terminarem e os estoques não houverem baixado.

2. De toda forma, as férias coletivas são celebradas como importante meio de preservação momentânea do contrato de trabalho, em crises agudas, e possivelmente foi o mecanismo que mais bem se adaptou às peculiaridades brasileiras, refratárias à suspensão temporária para requalificação (art. 476-A), conversão de contratos integrais em contratos parciais (art. 58-A, § 2º) ou redução de salário com redução de jornada (Lei 13.189/2015). Os empregadores talvez só tenham a lamentar que elas sejam tão curtas – prazo máximo de 30 dias, como nas férias individuais – perante enfrentamentos tão extensos.

3. As férias coletivas são preponderantemente regradas nas negociações coletivas, de modo que o legislador desonerou o empregador de avisar com 30 dias de antecedência ou de efetuar dois dias antes do descanso (art. 145), como ocorre nas individuais. O sindicato pode flexionar ou não esses parâmetros. O acréscimo de um terço é inegociável (art. 7º, XVII) assim como eventual fracionamento em etapas deve sempre manter o patamar mínimo de dez dias, em qualquer dos períodos, sob pena de nenhuma utilidade prática nessa paralisação coletiva forçada. A conversão de um terço dos dias de férias em pecúnia também é matéria remetida para negociação coletiva (art. 143, § 2º).

4. As férias são coletivas no sentido de serem massificadas, mas não no sentido de envolverem 100% dos trabalhadores de uma mesma unidade. Pode atender às necessidades de apenas uma filial, um setor ou um departamento, tudo a ser negociado também com a entidade sindical.

5. Assim, caso haja um empregado novato num determinado setor, que precise parar para férias coletivas, o empregador pode optar entre: (a) descolar esse empregado para exercício de funções compatíveis em outro setor, que não terá as atividades suspensas; (b) deixar o empregado entrar em férias coletivas com os veteranos e exigir que ele volte quando tiver completado o número de dias a que tinha direito pelas férias meramente proporcionais; (c) conceder as férias integrais por liberalidade. Nesses dois casos finais (férias proporcionais e férias integrais), o empregado começa novo período aquisitivo quando de seu retorno, tratando-se, portanto, do segundo caso de alteração de períodos aquisitivos de férias na legislação trabalhista – o primeiro dos quais era o empregado afastado por licença previdenciária por mais de seis meses.

6. Sobre o eSocial e os registros eletrônicos dos eventos trabalhistas, ver comentários ao art. 13.

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 Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 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.

1. Pagamento das férias é tema tão importante quanto a aquisição do direito e a data da concessão do descanso. Em sintonia com o art. 129, esse dispositivo reitera que as férias dão direito à remuneração integral, e não meramente ao salário base ou às parcelas de natureza salarial pagas habitualmente pelo empregador. Portanto, gorjetas e demais pagamentos feitos por terceiros entram no cálculo.

2. Parcelas variáveis são as que mais dão trabalho para o cálculo das férias. O legislador separa o tema em dois blocos. O primeiro bloco é composto das parcelas que comportam conversão em média física, ou seja, que podem ser expressas em quantidades – número de horas extras, número de caixas colhidas, número de contratos fechados, número de ordens de serviço, de tarefas, de pontos, de quilogramas, de metros cúbicos – supondo que esses sejam os valores auferidos pelos empregados. Para este cenário, a solução é relativamente simples: apurar a média física dessas quantidades ao longo do período aquisitivo e quitar ao empregado as férias com base na tarifa em vigor no dia do pagamento – 48 horas antes do descanso (art. 145). Isso evita corrosão inflacionária e diminui a importância de saber qual o tempo que escoou entre as horas extras feitas, digamos, em janeiro de 2015 e as férias concedidas em outubro de 2016, pois o que se trará de janeiro de 2015 é apenas a quantidade de horas extras, ficando o valor em reais a ser definido pelo salário vigente em outubro de 2016. A isso se dá o nome de integração pela média física (Súmula 347 do TST).

3. O segundo bloco é formado por parcelas variáveis não conversíveis em quantias ou itens físicos. É o caso geralmente dos comissionistas puros, que recebem um percentual sobre vendas e negócios fechados. É valor em dinheiro e não em peças, tarefas ou horas. Assim, não é possível transportar a quantidade de comissões de um ano para o outro. Duas estratégias são utilizadas para maior cuidado com esse caso: (a) primeiro, não pegar as comissões do distante período aquisitivo, mas dos 12 meses imediatamente anteriores ao gozo das férias (art. 142, § 3º); (b) segundo, deflacionar as comissões, com índices de preços idôneos, para que não se faça um cálculo caricato, com valores defasados (OJ da SDI 1 181 do TST). Essa é a diferença entre média física do período aquisitivo (art. 142, §§ 1º e 2º) e média dos 12 meses anteriores à concessão (art. 142, § 3º).

4. Pagamentos feitos em utilidades também entram no cálculo das férias, exceto se o empregado continua a desfrutar a utilidade durante o descanso. Por exemplo, se ele recebe moradia do empregador, e, obviamente, não deixa de ocupar a casa durante as férias, a utilidade foi paga tanto no trabalho quanto nas férias, situação que também costuma suceder com o uso do veículo. Será preciso, todavia, estipular um valor equivalente a esta utilidade para o cálculo do acréscimo de um terço (art. 458 da CLT). Se, por outro lado, a utilidade é retirada durante as férias, como o fornecimento de alimentação sem custeio pelo empregado e sem adesão ao Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei 6.321/1976), então o valor representativo daquela utilidade precisa ser inserido no cálculo das férias.

5. Todos os cálculos aqui mencionados serão, ao final, acrescidos de um terço, por força de norma constitucional (art. 7º, XVII, da CF/1988).

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, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º

...

(Revogado.)

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.

1. Os trabalhadores consideram o abono de férias como uma forma de “venda” de seu descanso. A

palavra abono gera algumas dúvidas, pois tanto pode representar a conversão em pecúnia (art. 143) quanto o acréscimo de um terço sobre a remuneração (art. 7º, XVII, da CF/1988). Melhor não a utilizar sozinha.

2. O abono é limitado a um terço do número de dias a que o empregado tiver direito (12, 18, 24 e 30, todos divisíveis por três – art. 130) e não vale para o pessoal em regime parcial justamente pela exiguidade do tempo disponível para o descanso. O empregado já receberia aqueles dias de férias de qualquer maneira, mesmo que em descanso, de modo que a grande vantagem do abono é, na verdade, o direito de voltar mais cedo para o trabalho e aumentar o valor do salário daquele mês – e não propriamente receber o abono das férias. Explica-se. Suponha que o empregado tenha 30 dias de férias, de 15 de abril a 15 de maio. São direitos desse trabalhador: (a) receber as férias com 48 horas de antecedência; (b) receber o salário de 15 dias de abril no quinto dia de maio; (c) receber o salário de 15 dias de maio no quinto dia de junho. Com o abono das férias, ele volta ao trabalho 10 dias antes, em 5 de maio, e o salário a receber em 5 de junho passa a ser de 25 dias e não apenas de 15 dias – sem mexer no direito de receber os 30 dias de férias, 20 descansados e 10 “vendidos”. O abono não alterou propriamente o pagamento das férias, mas a escala do descanso e do retorno.

3. A redação do art. 143 dá a entender que o abono é um direito do trabalhador, desde que requerido com bastante antecedência – 15 dias antes de encerrar o período aquisitivo, para que o empregador proveja o caixa. Depois dessa data, passa a depender da concordância do empregador.

4. O abono não tem natureza salarial, não é considerado tempo de trabalho nem tempo de contribuição – art. 144.

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.

1. A quitação das férias com antecedência também faz parte de seu conceito de liberar o empregado para ter o máximo de aproveitamento em termos de descanso e revigoramento. Do contrário, o empregado que houvesse de sair em férias e esperar o quinto dia do mês seguinte para o recebimento correria o risco de não conseguir enfrentar as necessidades básicas e as férias perderiam todo o sentido. O pagamento antecipado é parte integrante do conceito de férias e seu descumprimento invalida a concessão, sujeitando o empregador ao pagamento da dobra aludida pelo art. 137 (Súmula 450 do TST).

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.

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.

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.

1. As férias não podem perecer com a simples rescisão contratual, sob pena de se premiar o empregador que as postergar ou que as deixar acumular. É verdade que uma parte expressiva do instituto de férias – o descanso – terá sido perdido, mas ainda assim o pagamento deve ser feito com todas suas exigências, inclusive a dobra, se as férias são antigas, o acréscimo de um terço previsto na CF/1988, e, no particular, o pagamento proporcional ao número de meses trabalhados sem que tenha

alcançado a marca de um ano.

2. A proporcionalidade nunca é perfeita, mas o método razoável utilizado pelos arts. 146 e 147 propõe 1/12 para cada mês trabalhado, valendo como mês os períodos de metade em diante – “fração superior a 14 dias”.

3. A projeção do aviso prévio entra no cômputo da proporcionalidade, pois ele integra o contrato de trabalho para todos os fins (art. 487).

4. A redação confusa dos arts. 146 e 147 levava a crer que as férias proporcionais não eram devidas para os empregados com menos de um ano de casa e que pedissem demissão, mas, após muitos anos de afirmação nesse sentido, a Súmula 171 do TST passou a admitir o direito às férias proporcionais para todos os demissionários, por força da incorporação da Convenção 132 da OIT ao ordenamento brasileiro. Ocorre que o texto da Convenção 132 sugere que também a dispensa por justa causa deveria manter o direito às férias para não associar estas a nenhuma espécie de prêmio, recompensa ou verba indenizatória. Como direito e dever ao descanso, elas seriam devidas a qualquer empregado, em qualquer causa rescisória. Por enquanto, o Brasil assegura ao empregado dispensado por justa causa apenas as férias dobradas e simples, ambas já vencidas, e não contempla as férias proporcionais.

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.

1. O legislador houve por bem fixar regra específica para a contagem do prazo prescricional da pretensão às férias: dado que o instituto é complexo, carecendo de um ano para sua aquisição e um ano para sua concessão, haveria dificuldades no estabelecimento da data exata em que a ação passou a ser exercitável. O critério utilizado foi simplesmente o último dia do período concessivo, o que tem a capacidade de “elastecer” o prazo um pouco além das demais parcelas trabalhistas, a saber, enquanto todos os créditos trabalhistas somente conseguem retroagir cinco anos (art. 7º, XXIX, da CF/1988), as férias conseguem chegar a sete anos, se nós considerarmos que aquelas de sete anos passados venceram dois anos depois, e assim por diante. No limite, o empregado consegue, então, reivindicar validamente cinco férias dobradas, um período de férias simples e um período de férias proporcionais – esse é o máximo que se pode alcançar com o benefício dessa regra especial do art. 149.

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 6 (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; e

II - da empresa, quando o empregado não for sindicalizado.

* O cargo de Delegado do Trabalho Marítimo foi extinto.

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.

Seção VIII

Das penalidades

Art. 153. As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com multas de valor igual a 160 (cento e sessenta) 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.

1. A acumulação de dois períodos de férias é raríssima, somente admitida no caso dos marítimos e, ainda assim, mediante preenchimento dos requisitos do art. 150 da CLT. Não se pode admitir a acumulação nem mesmo a pedido do empregado, como já sustentado no comentário ao art. 129, dado que o descanso é, também, um dever. Também o marítimo contempla exceção quanto ao fracionamento das férias em períodos menores, tendo sido criado o conceito de “grande estadia” nos portos, a saber, períodos superiores a seis dias, de modo que as férias não fiquem assim tão pulverizadas. Quando se fala em período superior a seis dias, a CLT fica em sintonia com a Convenção 132, que propõe o fracionamento mínimo num período de uma semana, para que se guarde a essência das férias.

2. A respeito das multas a serem aplicadas pela autoridade administrativa, referidas pelo art. 153, não se perca de vista que o art. 137 contém regramento próprio para o caso da concessão tardia das férias.

Capítulo V

Da segurança e da medicina do trabalho

Seção I

Disposições gerais

Art. 154. A observância, em todos os locais de trabalho, do 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.

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 o 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 e Emprego, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156. Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego, 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.

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.

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.

Art. 159. Mediante convênio autorizado pelo Ministro 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.

1. Saúde, higiene e segurança do trabalho (tripé utilizado pelo art. 7º, XXII, da CF/1988, mais adequado à terminologia atual do que a antiga expressão “saúde e medicina do trabalho”) é tema antigo, de importância incontestável, mas, ao mesmo tempo, bastante desconhecido do mundo do direito do trabalho. Seu desenvolvimento foi tardio e raras são as faculdades de direito que o inserem na grade curricular básica. Mas talvez, à força do sofrimento, venha ganhando espaço como forma de prevenção, reconhecimento, antecipação e controle dos riscos ambientais, para se usar a terminologia empregada pelos higienistas ocupacionais.

2. A CLT foi totalmente reescrita a respeito na ampla reforma empreendida pela Lei 6.514/1977, fruto de um momento de rara sintonia entre os Poderes da República e que foi elaborada em conjunto com a colossal Portaria 3.214/1978 – ainda hoje em vigor, com seus vícios e virtudes, e que corresponde à espinha dorsal do sistema de proteção à saúde do trabalhador brasileiro. Há quem diga que vale mais estudar a portaria do que a lei, neste particular, dado o nível de minúcias e detalhamentos sobre os agentes físicos, químicos e biológicos, bem como os riscos operacionais, mas evidentemente que o estudo deve ser abrangente. Na verdade, não é correto dizer que a CLT foi reescrita neste campo em 1977: ela foi escrita, porque antes dessa data nem ao menos havia a estrutura das normas de saúde e segurança do trabalho, mas apenas referências muito pontuais a certa insalubridade sem definição prévia. Portanto, pode-se dizer que a saúde e segurança do trabalho nascem no Brasil com esse compêndio da Lei 6.514/1977, que enxerta dispositivos na CLT, e sua Portaria 3.214/1978, que estabelece 28 normas regulamentadoras – as famosas NRs – para operacionalização dos artigos da CLT. As 28 NRs já foram parcialmente atualizadas e alteradas, surgindo normas supervenientes para tratamento de situações específicas, como o trabalho rural, o trabalho confinado, o trabalho em frigoríficos etc.

3. Uma informação curiosa que se extrai do art. 158, parágrafo único, é a criação de uma modalidade de justa causa específica para a recusa da utilização dos equipamentos de proteção individual. Seguramente era possível ao empregador declarar justa causa ao empregado recalcitrante com base no rol previsto pelo art. 482 da CLT, mas, premido pela novidade e no anseio de destacar a importância dos novos procedimentos, o legislador houve por bem destacar uma figura específica quanto ao não uso de máscaras, protetores de ouvido e demais equipamentos protetivos. A obsessão pelo uso desses equipamentos está em xeque atualmente e deve ser vista com cautela, pois a prioridade é saber se não havia outras formas menos invasivas de se contornar o obstáculo à saúde, mas, como o Brasil é o país dos contrastes, ainda é muito cedo para se propor a abolição do uso dos equipamentos – os chamados EPIs – em prol de melhorias na engenharia e em medidas administrativas, sob pena de se deturpar o sentido da norma. A justa causa ainda permanece latente.

4. Reforçando o caráter transversal deste estudo, os arts. 154 e 159 realçam a existência de vários centros de posituação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, quer dizer, as empresas precisam seguir tanto as posturas municipais quanto o código de obras, quanto aos ditames dos bombeiros para a liberação de alvarás para atividades de risco acentuado, quanto, ainda, às normas do direito do consumidor, do meio ambiente e das relações civis, para, ao depois, seguirem, também, as normas trabalhistas desta seara. Um segmento jurídico não invalida o outro; complementam-se.

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.

1. No mundo perfeito, os locais de trabalho seriam previamente vistoriados, antes mesmo de sua inauguração ou, em certos casos, antes da construção ser levantada, como forma de melhor prevenção aos riscos acentuados e às deturpações das normas de saúde e segurança do trabalho. Plantas poderiam ser submetidas à análise de *experts* antes da construção de grandes empreendimentos, que abrigarão centenas ou milhares de empregados, e procedimento simples e mudança de disposição do mobiliário ou de ventilação poderiam poupar acidentes e doenças ocupacionais. Mas ao mesmo tempo a realidade cobraria um preço bem elevado para que todos recebessem a aprovação das plantas e croquis ou a visita técnica antes da inauguração, reinauguração ou ampliação das instalações. Talvez o equilíbrio passe pela desoneração de empresas de pequeno porte e prévia análise para grandes empreendimentos ou atividades de alto risco, numa espécie de licença social prévia, nos moldes das licenças ambientais. Enquanto esse consenso não é formado, o Brasil simplesmente abandonou o conceito de vistoria prévia: apesar dos esforços do art. 160, a regulamentação da vistoria, prevista na NR 2, admite, desde 1983, que a empresa faça sua autodeclaração, ou seja, ninguém se iluda com a expressão “nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção [...]”: serve como medida equivalente a declaração feita pelo próprio interessado de que ele está em dia com as obrigações de saúde e segurança do trabalho, sujeitando-se a vistorias posteriores, por amostragem. Esse é o que restou do art. 160.

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 consequência, 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.

1. O art. 161 não foi tão esvaziado quanto o dispositivo anterior, e, de fato, existem embargos a obras em andamento e interdição de ferramentas perigosas, máquinas mal-ajeitadas, setores desorganizados ou, em casos extremos, de toda a empresa em funcionamento, por risco de acidente iminente. O papel é exercido pelos auditores fiscais do trabalho, e, desde a EC 45/2004, a apreciação judicial pertence à Justiça do Trabalho. A dificuldade, como sempre, reside em alcançar a dimensão continental do país, fiscalizar o respeito aos lacres impostos por decisões administrativas e judiciais e fazer cumprir as tutelas mandamentais.

2. Um dispositivo da legislação previdenciária poderia ser mais utilizado pela União como forma de intimar violadores de lacres de máquinas interditadas: trata-se da ação de regresso para o ressarcimento integral das despesas do INSS com as prestações previdenciárias de acidentes e óbitos decorrentes da negligência com as posturas de saúde e segurança do trabalho (art. 120 da Lei 8.213/1991).

3. É tempo à disposição do empregador a jornada perdida por máquinas e equipamentos lacrados, mesmo que a mão de obra não consiga ser comodamente alocada em outros setores ou em funções análogas.

4. A matéria desse artigo corresponde à NR 3, parte integrante da Portaria 3.214/1978.

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 em 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.

1. O Brasil propõe a existência harmônica de dois órgãos internos de saúde e segurança do trabalho no âmbito das empresas: um órgão essencial técnico, chamado de Serviço Especializado em Engenharia e Medicina do Trabalho (SESMT), e um órgão leigo, formado por trabalhadores, parte dos quais mediante eleição em escrutínio secreto, chamado Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa). Se funcionarem em sintonia e tiverem genuíno interesse em melhorar as condições de trabalho, podem fazer diferença no local de trabalho e atendem aos anseios de diversos tratados internacionais e modelos de experiências bem-sucedidas.

2. O SESMT consta do art. 162 da CLT e foi disciplinado pela NR 4, no corpo da Portaria 3.214/1978.

Divide as empresas em quatro graus de risco, fazendo exigências maiores para as empresas de risco mais elevado. A partir desses quatro graus, as empresas são separadas por números de empregados, e, assim, estabelece-se o quadro contendo a quantidade mínima de profissionais que devem ter assento nesse órgão.

3. São cinco profissionais mencionados pela NR 4: técnico em segurança do trabalho, médico do trabalho, engenheiro do trabalho, enfermeiro do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho. Nem todos os serviços terão os cinco ao mesmo tempo, pois isso também depende da gradação e do porte da empresa. Algumas empresas são autorizadas a terem médicos em regime de tempo parcial, por exemplo, mas todos os profissionais devem necessariamente ter vínculo de emprego com a empresa assistida, numa rara proibição de terceirização ou de pejetização no direito do trabalho – contratação do trabalhador sob a forma de pessoa jurídica. No entanto, critica-se a legislação brasileira por omissão quanto a alguma forma de garantia de emprego a esses profissionais, que terão ao mesmo tempo de servir ao empregador e lhe fazer críticas quanto observadas doenças ocupacionais no ambiente de trabalho. Não será fácil refutar suspeitas de parcialidade quando um profissional, digamos, negar a emissão de documentos alusivos ao ambiente insalubre, se ele é empregado da pessoa que seria prejudicada com a declaração. É necessário muito vigor na ética médica, na ética da engenharia e dos demais profissionais deste serviço.

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 CIPAs.

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.

Art. 165. Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

* O art. 10, II, a, do ADCT vedou a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção das CIPAs.

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.

1. O segundo órgão interno para o aprimoramento das condições de saúde e segurança do trabalho é a conhecida Cipa. Lamentavelmente, conhecida mais por dar estabilidade para pessoas descompromissadas do que para elevar o padrão de segurança das fábricas. Mas acreditemos que isso tem mudado, pois os trabalhadores precisam despertar a consciência de que aqui não cabe voto de protesto nem eleger como seu representante o colega piadista, o churrasqueiro ou o artilheiro do time. O assunto é bastante sério e envolve a formação de uma comissão concentrada no rastreamento e na

prevenção dos acidentes de trabalho; e se eles ocorrerem, na investigação profunda de suas causas próximas e remotas, para que tal infortúnio não volte a acontecer.

2. Já na reforma de 1977 algum tipo de restrição à rescisão dos empregados eleitos foi previsto, sendo o art. 165 da CLT pioneiro na tentativa de diferenciar as dispensas arbitrárias – que são aquelas gratuitas, agressivas, desvinculadas do desempenho do empregado ou das condições da empresa – das dispensas sem justa causa – que são aquelas que, não havendo um ato faltoso por parte do empregado, encontram justificativas em crises financeiras ou econômicas agudas, ou, ainda, em mudanças técnicas e tecnológicas que tornaram inviável o prosseguimento daquela ocupação. A CLT propunha que os cipeiros – como passaram a ser chamados – fossem poupados de dispensas arbitrárias, pois certamente levantaria dúvidas sobre perseguição do empregador, mas pudessem ser dispensados em caso de crises ou inovações técnicas. No entanto, o debate se perdeu com a CF/1988, que determinou garantia de emprego integral para os cipeiros (art. 10, II, *a*, do ADCT) até que venha a ser editada a lei complementar que regulamentará o art. 7º, I, daquela norma constitucional – ou seja, nunca.

3. Afora isso, a garantia de emprego da CLT era apenas para os membros titulares da Cipa, enquanto o ADCT estendeu a garantia para os suplentes. Deve-se ter cuidado com o conceito de suplentes. Eles guardam relação com o número de titulares, ou seja, se a Cipa comportava três titulares representantes dos empregados, são três os titulares e três os suplentes. Não há estabilidade para suplente de suplente, pois, do contrário, toda e qualquer pessoa que se inscrever à eleição desfrutará de estabilidade duradoura, ainda que tenha somente seu voto – ou seja, todo mundo.

4. Os representantes dos empregadores supostamente desfrutam de bom relacionamento com o patrão, de modo que o legislador não reservou para eles qualquer solenidade de escolha ou garantia de emprego. A representação é paritária: um representante dos empregados para cada representante dos empregadores. Não há representação ímpar na planilha elaborada pela NR 5 (Portaria 3.214/1978), que corresponde ao regulamento desses arts. 163 a 165 da CLT. A NR 5, tal como feito com o SESMT, estabeleceu graus de risco e os cruzou com número de empregados na empresa para se fixarem as quantidades mínimas de membros da Cipa. A presidência da Cipa urbana é sempre ocupada pelo representante dos empregadores.

5. A Cipa é citada como um raro exemplo de comissão não sindical no direito do trabalho brasileiro: embora o sindicato possa legitimamente fomentar algumas candidaturas, o órgão não está atrelado à estrutura sindical, não arrecada contribuição, não possui estatuto nem pressupõe filiação do candidato.

6. O mandato é de um ano e a garantia de emprego inclui um ano após o mandato. Admite-se uma reeleição. Como a palavra reeleição é entendida como eleição para um mandato consecutivo, não há impedimento a que o cipeiro volte, após um mandato ausente, e recomece sua carreira, daí surgem notícias de pessoas que, alternando-se com colegas, perpetuam-se na Cipa. Na zona rural, o mandato é de dois anos e a presidência da Cipa é rotativa – um ano para o representante dos empregadores, um ano para o representantes dos empregados (NR 31).

Seção IV

Do equipamento de proteção individual

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.

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.

1. O detalhamento dos equipamentos de proteção individual – conhecidos pela sigla EPI – surge na NR 6 (Portaria 3.214/1978), que também dispõe sobre equipamentos coletivos e fala em equipamentos conjugados, que são EPIs mais complexos, capazes de proteger várias partes do corpo ao mesmo tempo. A NR 6 possui nove blocos temáticos, correspondendo cada qual a uma parte do corpo, como proteção para os olhos, as vias respiratórias, membros superiores e inferiores, cabeça, tronco e assim por diante.

2. Tal como grande parte dos órgãos deliberativos no direito do trabalho, os EPIs são aprovados e revistos por uma comissão paritária, com representante da União, das entidades patronais e das

entidades dos empregados, o que ao mesmo tempo empresta dimensão democrática para o debate dessa natureza e também traz dificuldades enormes para a formação do consenso sobre as necessidades e premências do cotidiano dos empregados. A comissão está capacitada para emitir o certificado de aprovação – CA – tanto para fabricantes nacionais quanto para importadores.

3. Os EPIs correspondem a uma ferramenta de trabalho e a toda evidência devem ser fornecidos e mantidos graciosamente aos empregados.

4. Mas de todo o estudo dos EPIs, o aspecto mais importante a ser frisado é que ele corresponde a uma espécie de fim de linha, de último recurso dentro de uma estrutura produtiva, e não a primeira e única medida como parece ter se difundido. Nesse passo, o art. 166 da CLT está corretíssimo quando afirma que o fornecimento deve ser feito “sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados”. Esse raciocínio é repetido tanto na NR 6 quanto na NR 9, que cuida do programa de prevenção de riscos ambientais (PPRA). Havendo brechas para serem exploradas do ponto de vista da engenharia, da organização ou dos métodos, estas terão prioridade sobre o fornecimento dos EPIs, por serem menos invasivas e menos incômodas ao corpo humano.

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.

§ 6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurados o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.

§ 7º Para os fins do disposto no § 6º, será obrigatório exame toxicológico com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias, específico para substâncias psicoativas que causem dependência ou, comprovadamente, comprometam a capacidade de direção, podendo ser utilizado para essa finalidade o exame toxicológico previsto na Lei 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias.

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.

1. Usa-se a sigla PCMSO para se referir à matéria tratada nos arts. 168 e 169 da CLT e sua correspondente NR 7, a saber, o programa de controle médico de saúde ocupacional. Complementando-se a variadas medidas tratadas nesse capítulo da CLT e pela Portaria 3.214/1978, o legislador propõe que a saúde dos trabalhadores seja acompanhada periodicamente, a fim de se identificarem eventuais doenças e perturbações que não haviam saltado aos olhos em vistoria, em estudos do SESMT ou investigações dos empregados em reuniões na Cipa, por exemplo. São exames de sangue, audiometrias e radiografias que podem auxiliar no cruzamento de dados, mormente quando o distúrbio da saúde de um empregado for comum ao distúrbio notado em outros colegas.

2. Pela NR 7, *grosso modo*, aprende-se que o exame médico periódico é bienal, podendo ser anual em certos casos. Esses prazos podem ser abreviados em negociação coletiva, muito rara de se encontrar, quando o sindicato perceber números de doenças ocupacionais mais acentuadas em determinada empresa. Afora o exame médico periódico, o legislador propõe um feito na admissão do empregado, como forma inclusive de garantir o empregador quanto a doenças preexistentes, e outro feito na rescisão contratual, para se aferir eventual inaptidão para o término do contrato. Deve-se deixar de lado, tanto quanto possível, o estado de gravidez da empregada, que tem direito à privacidade sobre esse assunto, exceção feita se a vaga é para atividade com exposição à radiação, por exemplo. O legislador tem sido bastante severo quanto à proibição de atestados de esterilidade (Lei 9.029/1995).

Seção VI

Das edificações

Art. 170. As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalham.

Art. 171. Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 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 depressões 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 saúde no trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza.

1. Conforme destacado no comentário à NR 2 (art. 160), as propostas de edificações harmônicas para o ambiente de trabalho são muito razoáveis e demonstram que há muito o que ser feito para melhorar as condições de saúde e segurança do trabalho. No entanto, a solução encontrada pelo legislador foi autorizar a autodeclaração das empresas, na sede ou nas filiais, em inauguração ou em reforma, de modo que ninguém se sentirá à vontade para afirmar que os arts. 170 a 174 tenham sido plenamente concretizados no Brasil.

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.

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.

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.

Art. 178. As condições de conforto térmico dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho.

1. Qualidade do ar e assuntos referentes à ventilação são tratados preferencialmente pela NR 17, que cuida da ergonomia e do bom relacionamento do ser humano com o ambiente de trabalho. O caso dos operadores de telemarketing, que habitualmente passam dias inteiros em ambientes isolados em edificações verticais de manutenção complexa, chamou tanta atenção que provocou a necessidade de um anexo específico, na mesma NR 17, fazendo remissão às posturas fixadas pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária para fins de prevenção da “síndrome do edifício doente” – manutenção da rede de ar condicionado e demais consequências. Portanto, não é um tema de higiene ocupacional nem leva a pagamento de adicional de insalubridade.

2. Exposição a temperaturas extremas pertence a outro campo de estudo, o da higiene ocupacional, e, portanto, aparece tratada na NR 15, entre os agentes físicos a quem um trabalhador pode ser exposto: o calor está no Anexo 3 e o frio está no Anexo 9, ambos da NR 15. Para o calor extremo, as propostas da norma são no sentido de concessão de alternância de função ou de local de trabalho, como se fossem pausas de uma mesma atividade, mas não pausas no sentido de repouso. Para o frio intenso, a proposta é o uso de roupas protetoras adequadas e de tempo menor de permanência dentro de ambientes refrigerados, se possível.

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.

Art. 180. Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas.

Art. 181. Os que trabalharem em serviços de eletricidade ou instalações elétricas devem estar familiarizados com os métodos de socorro a acidentados por choque elétrico.

1. A NR 10 é a responsável por disciplinar o tema das instalações elétricas, mencionados pelos arts. 179 a 181, com as mesmas dificuldades já referidas nos comentários à vistoria prévia e às edificações.

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.

Art. 183. As pessoas que trabalharem na movimentação de materiais deverão estar familiarizadas com os métodos racionais de levantamento de cargas.

1. Cuidados na movimentação, armazenagem e manuseio de máquinas e de materiais, enfrentados pelos arts. 182 e 183, são o objeto de atenção da NR 11.

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.

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.

1. Coube à NR 12 estabelecer parâmetros para fabricação, importação e uso de máquinas e ferramentas de trabalho em geral. Trata-se de norma das mais extensas entre aquelas trazidas pela Portaria 3.214/1978, a exigir conhecimento de engenharia e detalhes dos mecanismos de partida e de parada dos circuitos. O assunto voltou amplamente à discussão nos anos 2014-2016 devido às propostas de modernização da norma e atualização de acordo com preceitos internacionais. Para os críticos da norma, ela deixou o país num padrão europeu sem correspondência com a realidade de diversos parques fabris, cuja atualização seria economicamente inviável. Para os defensores, as atualizações já vieram tarde e não pode haver tolerância ao uso de máquinas obsoletas capazes de colocar em risco iminente a segurança do operador. Há pelo menos três pontos que devem ser realçados na leitura dessa complexa norma, fruto das pressões e dos debates acalorados que se seguiram a suas alterações: (a) apesar das polêmicas, o padrão mais rigoroso de segurança somente se aplica para máquinas e equipamentos fabricados a partir de março de 2012, independentemente da data de aquisição pela empresa; (b) algumas exigências foram abrandadas para pequenas e microempresas; (c) foi inserida na norma a expressão “estado da técnica”, que, na linguagem científica, significa que o empregador deve comprovar que cumpriu todas as especificações conhecidas àquela ocasião, quer dizer, seguiu o que havia naquele estágio de desenvolvimento, desonerando-o de riscos ainda não comprovados ou desconhecidos. Para muitos, a expressão é demasiado ambígua e pode gerar desentendimentos quanto às responsabilidades compartilhadas de empregados e empregadores. A frase exata está no item 12.5 da NR 12: “Na aplicação desta Norma e de seus anexos, devem-se considerar as características das máquinas e equipamentos, do processo, a apreciação de riscos e o estado da técnica”.

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 de trabalho compatível com a 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.

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.

1. Caldeiras são especificadas na NR 13 e fornos aparecem na NR 14, ambas da Portaria 3.214/1978.

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.

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.

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 e Emprego, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

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.

1. Nem todos os higienistas ocupacionais e demais profissionais da saúde do trabalho concordam com a existência do adicional de insalubridade. Se bem analisado, o pagamento de um adicional salarial para

que o trabalhador permaneça em ambiente insalubre, com potencial para induzir uma surdez ocupacional, dermatites, problemas pulmonares e numerosas outras patologias, é uma solução jurídica bastante perversa. Ou bem o limite de tolerância deve ser respeitado, ou bem as medidas de engenharia e administração deveriam ser implementadas para a eliminação da fonte agressiva. O meio-termo – a saber, a manutenção dos agentes agressivos em troca de um aumento salarial – pode atender a alguns anseios jurídicos, mas certamente não aos anseios da saúde do trabalhador. Consta que os técnicos que ajudaram na elaboração da Lei 6.514/1977 e, depois, na redação da Portaria 3.214/1978, cogitaram retirar a presença do adicional de insalubridade da legislação brasileira, a fim de forçar outras formas de solução para a eliminação ou redução dos riscos ambientais, mas foram premiados não apenas pelo cenário político como também pelo fato de que o adicional de insalubridade existe antes mesmo do advento da CLT (por exemplo, art. 6º do Dec.-lei 2.162/1940), tornando-se irreversível sua presença àquela altura.

2. Se esse dilema já ocorrera em 1977/1978, por muito mais razão hoje já não se conseguiria eliminar o adicional salarial na legislação ordinária, desde que ele passou a ter assento constitucional (art. 7º, XXIII, da CF/1988). O dispositivo constitucional preconiza, na verdade, três adicionais: insalubridade, periculosidade e penosidade, mas este último jamais foi regulamentado e objetivava minorar os efeitos deletérios de atividades particularmente desgastantes, praticadas em posições ergonômicas difíceis ou com grande fadiga.

3. Tanto a legislação anterior à CLT quanto o presente art. 192 referem três níveis de adicional de insalubridade, denominados de graus mínimo, médio e máximo. Lendo a NR 15, descobre-se que a maioria dos agentes insalubres foi alocada no nível médio, como os ruídos, a exposição à umidade e ao frio. A separação dos três níveis somente é encontrada em alguns agentes químicos, pelo grau de toxicidade, ao passo que os agentes biológicos são separados em médios e máximos, mas nunca em mínimos. Ou seja, os critérios são aqueles da Portaria 3.214/1978.

4. A partir desses três patamares, o legislador consagrou o uso das alíquotas 10%, 20% e 40% para a aferição do adicional de insalubridade, mas manteve a tradição bem antiga de inseri-los sobre o salário mínimo, o que deita raízes nos decretos de política salarial da década de 1940. Poderia o legislador de 1977 ter ousado um pouco mais a respeito, se era para manter essa forma de monetarização da saúde: afinal, a única justificativa plausível que sobra a respeito dos adicionais de insalubridade seria constringer o empregador a modificar o ambiente da fábrica, ou a organização produtiva, a fim de neutralizar o agente agressivo, e, com isso, obter alívio na folha de pagamento. Ora, enquanto permanecer a base de cálculo no salário mínimo, esse efeito coercitivo terá baixo impacto.

5. O art. 7º, IV, da CF/1988 é enfático ao vedar qualquer forma de indexação da economia sobre o salário mínimo, a fim de deixá-lo livre para receber reajustes periódicos e não alimentar onda de reajustes de preços e contratos. Acreditava-se, inicialmente, que essa vedação se destinasse apenas a particulares, proibindo-se, por exemplo, aluguéis de imóveis e mensalidades escolares ajustadas em múltiplos de salários mínimos. Entendimento do STF, no entanto, estendeu a proibição também para o legislador ordinário, de modo que o art. 192 da CLT é formalmente inconstitucional ao indicar o salário mínimo na base de cálculo do adicional de insalubridade (Súmula Vinculante 4). A consequência da declaração da inconstitucionalidade, como se sabe, é a retirada do dispositivo do ordenamento jurídico, mas, neste particular, a situação do trabalhador seria bastante agravada: embora a ideia inicial fosse discutir a base de cálculo do adicional, os trabalhadores perderiam o próprio adicional, caso o art. 192 fosse banido da CLT; então, a solução encontrada pelo direito constitucional, e que consta da motivação do julgado que deu origem à Súmula Vinculante 4, foi a declaração da inconstitucionalidade sem a redução do texto legal. Exorta-se que o Congresso Nacional tome medidas a respeito e elabore projetos de lei adequados a esse ensinamento, preferencialmente rechaçando o uso do salário mínimo, mas, enquanto esse dia não chega, o art. 192 segue em vigor.

6. Porque tem natureza salarial, o adicional de insalubridade produz reflexos nas demais parcelas do contrato de trabalho, como férias, 13º salário e fundo de garantia, ao mesmo tempo que concorre para majorar a base de cálculo das horas extras e adicional noturno, por exemplo. Porque é pago mensalmente sobre o salário mínimo mensal, o adicional de insalubridade não produz reflexos em descansos semanais remunerados, porque já estão inseridos no bojo de seu cálculo.

7. O adicional de insalubridade se calcula sobre o salário mínimo, nacionalmente unificado, disposto no art. 7º, IV, da CF/1988. Não existe mais o salário mínimo regional aludido pelo art. 192 da CLT. Os pisos regionais, que os Estados podem fixar por delegação da União (LC 103/2000), dizem respeito ao art. 7º, V,

da CF/1988, e não devem confundir o leitor.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 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.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

1. A periculosidade está ligada aos riscos mecânicos do ambiente de trabalho e são associadas com a exposição a elementos explosivos e inflamáveis, tal como constava da redação original do art. 193 da CLT. São combustíveis como gasolina, éter e diesel, bem como gases liquefeitos, pólvoras e detonadores, os quais necessitam de armazenagem segura e, ainda assim, expõem os trabalhadores aos riscos de eventual explosão.

2. Em 1985, após pressão dos eletricitários diante do crescimento do número de mortes na profissão, o legislador criou uma forma de periculosidade específica para o contato com a rede elétrica (Lei 7.369/1985). O conceito já não era o mesmo. Poderiam, em vez do aumento salarial, ter trilhado o caminho da prevenção, da mudança de métodos e do desenvolvimento de ferramentas isolantes de condução elétrica.

3. Em 1987, após o acidente radiativo com o Césio 137 na cidade de Goiânia, o Ministério do Trabalho passou a chamar a exposição à radiação ionizante de elemento perigoso, tornando-se, assim, o único caso de um elemento de higiene ocupacional, previsto na NR 15 (anexo 5), que gera o direito ao adicional de periculosidade. Dado que a norma que fez essa alteração data de dezembro de 1987 (Portaria 3.393) e o acidente ocorrera em setembro de 1987, é inevitável pensar-se em uma forma de demagogia, pois não houve muitas alterações no manejo dos elementos radiativos ou no cuidado com a saúde dos trabalhadores a eles expostos – embora tenha havido, portanto, uma aparente forma de aumento salarial, pois o adicional sobe de 40% do salário mínimo para 30% do salário base do empregado.

4. Em 2012, foi a vez de vigilantes conseguirem alteração legislativa (Lei 12.740/2012) para que a exposição a “roubos” passasse a ser considerada uma forma de periculosidade. Nesse caso, a alteração se deu no próprio texto do art. 193 da CLT, que já não ostenta mais sua redação original. Uma prova segura de que o propósito era o aumento salarial está no art. 193, § 3º, que autoriza a dedução de outras formas análogas já recebidas pelos trabalhadores por negociação coletiva, tais como adicional de risco de vida, adicional de contingência, adicional de serviço externo, adicional de condução de carro forte. São adicionais salariais negociados devido à penosidade ou à agressividade do trabalho, e não aos riscos ligados à engenharia.

5. Em 2014, os *motoboys* conseguiram a inserção do art. 193, § 4º, para que também a condução da motocicleta fosse considerada um risco operacional (Lei 12.997/2014).

6. Exceto quanto à radiação ionizante, que permanece na NR 15, todos os outros cinco elementos (explosivos, inflamáveis, eletricidade, roubos e motocicletas) estão condensados na NR 16, a qual se tornou, portanto, eclética demais. Os anexos 1 e 2 cuidam dos agentes explosivos e inflamáveis; o anexo 3 refere os vigilantes e seguranças; o anexo 4 trata dos eletricitários; e o anexo 5, que foi revogado e revigorado várias vezes, lançando dúvidas sobre sua legalidade, apresenta diretrizes quanto aos motociclistas.

7. O caso mais curioso é o do eletricitário, pois ele já possuía legislação própria desde 1985 (Lei 7.369/1985), mas que foi revogada desnecessariamente pela norma de 2012 (Lei 12.740/2012), deixando-o num limbo jurídico. Historicamente, a jurisprudência trabalhista exige a previsão dos limites de tolerância e demais parâmetros de insalubridade e de periculosidade no âmbito das NRs para que se possa falar em direito autoaplicável. Enquanto o adicional permanece apenas no contexto das leis ordinárias, sem regulamentação, ficando no plano da expectativa. Assim, o fato de a Lei 12.740/2012 prever que a eletricidade será um elemento de periculosidade não assegurou aos eletricitários que o adicional já fosse pago. Melhor seria que o legislador ou não houvesse revogado a lei de 1985 ou houvesse dito que a revogação ocorreria quando o Ministério do Trabalho regulamentasse a lei de 2012. Ao revogar em dezembro de 2012 a lei de 1985, o legislador deixou os eletricitários desguarnecidos até julho de 2014, quando finalmente entrou em vigor o Anexo 4 da NR 16 sobre a periculosidade dos eletricitários. Tecnicamente, portanto, não existiu o adicional de periculosidade por exposição à rede elétrica de dezembro de 2012 a julho de 2014. Os eletricitários terão muito trabalho pela frente para sustentarem direito adquirido contra a lei.

8. Cresce a pressão para que o Brasil admita a percepção simultânea de adicional de insalubridade e de adicional de periculosidade, porque, de fato, um trabalho pode se desenvolver ao mesmo tempo com esses dois tipos de riscos. No entanto, o art. 193, § 2º, ainda prevalece na jurisprudência trabalhista, a determinar que o trabalhador opte por um ou outro. Na redação do art. 7º, XXIII, da CF/1988, não parece haver essa restrição, mas esse argumento não é suficiente, pois a norma manda a regulamentação para a lei ordinária. Há entendimentos no sentido de que a ratificação brasileira de tratados internacionais sobre ruídos e vibrações (Convenção 148 da OIT) seria suficiente para a acumulação dos adicionais, pois ali se preconiza a necessidade de tratamento separado dos temas.

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.

1. De fato, o adicional de insalubridade e o adicional de periculosidade são formas de salário-condição ou de salário condicionado à ocorrência de um fato ou circunstância. Cessada a circunstância, cessa o complemento salarial. Não há direito adquirido neste campo nem se pode alegar o princípio da irredutibilidade salarial para se tentar incorporar o adicional que pressupunha a exposição do trabalhador a agentes agressivos.

2. A alteração da estrutura física de uma fábrica, a mudança da organização ou dos métodos e outras diversas formas de medidas de engenharia e de administração são plenamente capazes de eliminar os focos de insalubridade e de periculosidade, tornando desnecessário o pagamento do adicional. A questão mais polêmica diz respeito ao fornecimento e uso dos EPIs: para os fins da CLT, o adicional também pode deixar de ser pago se a empresa fornecer e fiscalizar a utilização dos equipamentos de proteção, desde que tenham o certificado de aprovação, por óbvio, e de que possam reduzir o nível de agressão para dentro dos padrões chamados de limite de tolerância. Por exemplo, o limite de tolerância a ruídos é de 85dB; caso uma máquina emita ruídos de 88dB e a empresa consiga implementar protetores de ouvido com redução de 3dB ou mais, terá neutralizado aquele agente e, portanto, poderá deixar de pagar o adicional. O tema é controvertido, porque, na verdade, o equipamento não elimina totalmente o agente nocivo, mas apenas o atenua, além de tornar mais dificultoso o trabalho cotidiano. Todavia, como a CLT é enfática no sentido de que os EPIs são, ao menos em tese, eficazes para a redução, há jurisprudência firme no sentido de que o adicional é afastado com o fornecimento e a fiscalização eficazes desses protetores.

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 Arguida 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.

1. A CLT adotou o sistema de perícia como meio de prova obrigatório, não admitindo que a demonstração da insalubridade e da periculosidade seja feita por meio de documentos ou testemunhos. O fundamento dessa indispensabilidade da prova pericial reside no caráter essencialmente técnico dos agentes nocivos no ambiente de trabalho, que não poderiam ficar no campo subjetivo de testemunhas e de partes. O profissional técnico há de ser engenheiro ou médico, com especialização trabalhista, independentemente de se tratar de perícia de insalubridade ou de periculosidade. O art. 195 não contém a palavra “respectivamente”, como alguns sustentaram, de modo que ambos os profissionais podem fazer ambas as perícias.

2. Embora a perícia seja obrigatória, exceções vão acontecer porque em alguns casos o ambiente de trabalho simplesmente não mais existe. O ideal seria que as perícias fossem feitas ainda na constância do contrato de trabalho e que, em vez de gerarem adicionais salariais, conseguissem levar a decisões judiciais de inibição ou de modificação do estado das coisas. Seria a perícia útil, ainda em boa hora. Todavia, a imensa maioria dos casos é levada ao Poder Judiciário por ex-empregados, de forma que a perícia já começa com o prejuízo de apanhar o cenário dos acontecimentos muitos meses ou anos depois do cotidiano daquele trabalhador. Não bastasse isso, o empregador pode ter falido ou mudado de local ou passado por profunda reestruturação. Para esses casos, é mandatário interpretar a CLT de forma mais harmônica com a finalidade da norma, e, assim, admitir a produção de outros meios de prova, complementares ou únicos (OJ da SDI 1278 do TST).

3. Entendemos que a perícia obrigatória diz respeito apenas à insalubridade e às formas de periculosidade existentes na CLT à época da redação do art. 195, a saber, a periculosidade dos explosivos e dos inflamáveis. Não faz muito sentido interpretar o art. 195 como ordenador de perícias mesmo para casos que ele desconhecia, como o motociclista. Se há pedido de adicional de periculosidade para o motociclista, talvez a prova seja, no caso, preferencialmente testemunhal, para se saber se o empregado conduzia ou não a moto e se fazia dela uma ferramenta de trabalho – e não meramente um veículo de transporte da casa para o trabalho, e vice-versa. Exigir que primeiro o perito dê sua opinião para depois serem ouvidas as partes e as testemunhas representa não somente enorme perda de tempo e de recursos como também um desprestígio ao perito – não se trata de uma questão técnica. Idêntico raciocínio se aplica ao enquadramento do trabalhador como vigilante e como eletricitário. Talvez no caso do eletricitário se possa argumentar que as circunstâncias do desenvolvimento da função sejam mais ou menos afetas à rede elétrica, mas isso também é duvidoso. Há muita confusão sobre esse assunto, pela má compreensão do art. 195 em cotejo com o renovado art. 193 (periculosidade) e, ao que parece, excesso de reformas de sentenças que ousaram se basear em outros meios de prova para se apreciar o tema do *motoboy*. Acresça-se, finalmente, que a perícia médica, que cresceu amplamente no processo do trabalho desde a EC 45, nada tem a ver com o art. 195: cuida-se de um meio de prova para aferição de redução de capacidade laboral em demandas acerca de indenização por danos morais, materiais e estéticos, que podem ou não ser realizadas.

4. Aplicam-se ao processo do trabalho as novas modalidades de perícia do CPC 2015, como a perícia consensual, a perícia multidisciplinar, a substituição da perícia escrita por oitiva do perito e assim sucessivamente.

5. É desejável que a perícia fosse sempre coletiva, feita de uma só vez, com uma força-tarefa incluindo autoridades administrativas e representantes sindicais, de modo que todos os trabalhadores recebam a mesma sorte de tratamento. Esse é o espírito do art. 195. No entanto, não é o que a praxe consagrou, com milhares de perícias individuais, com resultados muitas vezes discrepantes, e trabalhadores que atuaram lado a lado recebendo veredictos opostos.

6. O art. 195 é pioneiro em matéria de substituição processual, tendo desde sempre legitimado a entidade sindical a ajuizar ações em torno de insalubridade e de periculosidade – pouco importando se a pretensão é ao pagamento, ao reenquadramento ou a diferenças de pagamento. Muito antes dos julgados do STF autorizarem a substituição processual ampla no processo do trabalho, graças ao art. 8º, III, da CF/1988, o art. 195 já admitia o processo coletivo em matéria de saúde e segurança do trabalho.

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.

1. Este dispositivo vale por todos os outros que referendam a elevada importância das portarias do

Ministério do Trabalho em matéria de insalubridade e periculosidade. Sem a inserção do tema nas portarias, a norma fica no patamar programático, apesar da centralidade do tema. O art. 196 pode ser a pá de cal contra o adicional de periculosidade dos eletricitários de dezembro de 2012 a julho de 2014, período em que ficaram num limbo jurídico, conforme observado nos comentários ao art. 193.

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.

1. Sinalização é um assunto de enorme relevância e deve procurar atender não somente ao público escolarizado, mas também aos iletrados, aos imigrantes que não dominam o idioma e a tantos quantos convivam no local de trabalho. Cores bem empregadas e avisos estrategicamente posicionados podem fazer toda a diferença entre o acidente e a prevenção. O tema é explorado na NR 26, a qual foi totalmente reescrita em 2011 após a adesão brasileira ao Sistema Globalmente Harmonizado de Classificação e Rotulagem de Produtos Químicos (conhecido pela sigla inglesa GHS), da Organização das Nações Unidas.

Seção XIV

Da prevenção da fadiga

Art. 198. É de 60 (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.

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.

1. Os arts. 198 e 199 introduzem na CLT o inesgotável campo da ergonomia, que estuda a interação do ser humano com o ambiente de trabalho, desde as máquinas e equipamentos, até o mobiliário, a organização e os métodos produtivos. Posições incômodas ou forçadas, como referido pelo art. 199, são combatidas e estudadas pela ergonomia, ajudando não apenas na prevenção de doenças ocupacionais, mas também no próprio aumento da produtividade do trabalhador. O tema é condensado na NR 17, que possui disposições gerais para todos os trabalhadores e foi complementada em 1990 com dispositivos próprios para os digitadores e, em 2007, com anexos específicos para os caixas de supermercado e para os operadores de televidas e similares.

2. Carregamento de peso certamente é uma face mais visível da ergonomia, mas não a única nem a mais importante. Encontra assento na CLT por se tratar de situação recorrente, com graves deturpações e exigências musculares muitas vezes superiores às forças dos trabalhadores. São bastante conhecidos os limites fixados pela CLT: 60 quilos para homens, podendo o patamar ser elevado se houver ajuda de materiais hidráulicos ou mecânicos de tração, e 20 quilos para mulheres e adolescentes (arts. 390 e 405, § 5º), podendo o montante ser elevado a 25 quilos em caso de cargas eventuais. Esses limites, todavia, estão em xeque e já podem ter se tornado obsoleto, porque: (a) a NR 17 lida com pesos variáveis, de acordo com a função exercida, e, em vez de fixar um limite, aduz que "não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança" (item 17.2.2 – NR 17); (b) ao ratificar a Convenção 182 da OIT, sobre as piores formas de trabalho para crianças e adolescentes, o Brasil se comprometeu a proibir "transporte, carga ou descarga manual de pesos, quando realizados raramente, superiores a 20 quilos, para o gênero masculino e superiores a 15 quilos para o gênero feminino; e superiores a 11 quilos para o gênero

masculino e superiores a 7 quilos para o gênero feminino, quando realizados frequentemente” (item 80 do anexo ao Dec. 6.481/2008).

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 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 refere este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

Seção XVI

Das penalidades

Art. 201. As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de três a trinta vezes o valor de referência previsto no art. 2º, parágrafo único, da Lei 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de cinco a cinquenta vezes o mesmo valor.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

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.

Art. 202.

(Revogado.)

Art. 203.

(Revogado.)

Art. 204.

(Revogado.)

Art. 205.

(Revogado.)

Art. 206.

(Revogado.)

Art. 207.

(Revogado.)

Art. 208.

(Revogado.)

Art. 209.

(Revogado.)

Art. 210.

(Revogado.)

Art. 211.

(Revogado.)

Art. 212.

(Revogado.)

Art. 213.

(Revogado.)

Art. 214.

(Revogado.)

Art. 215.

(Revogado.)

Art. 216.

(Revogado.)

Art. 217.

(Revogado.)

Art. 218.

(Revogado.)

Art. 219.

(Revogado.)

Art. 220.

(Revogado.)

Art. 221.

(Revogado.)

Art. 222.

(Revogado.)

Art. 223.

(Revogado.)

1. O art. 200 funciona como o estuário de todas as demais questões de saúde e segurança do trabalho, além daquelas tratadas anteriormente, conferindo autorização para o Ministério do Trabalho, ou órgão equivalente, apresentar regulamentação sobre temas variados, que, além das 17 NRs já comentadas nos dispositivos anteriores, são os seguintes:

NR 18 – peculiaridades próprias da construção civil;

NR 19 – manejo de explosivos;

NR 20 – manejo de tanques de armazenagem;

NR 21 – trabalho a céu aberto;

NR 22 – atividades de mineração;

NR 23 – programas de combate a incêndio;

NR 24 – condições sanitárias;

NR 25 – resíduos industriais;

NR 26 – sinalização, já referida anteriormente;

NR 27 – profissão do técnico de segurança do trabalho; com a promulgação da Lei 7.410/1985, que regulamenta essa profissão, a NR 27 perdeu sua urgência, vindo a ser cancelada em 2008.

NR 28 – multas e atuações.

E, também, a autoridade administrativa baixou as seguintes normas supervenientes à Portaria 3.214/1978:

NR 29 – portuários;

NR 30 – aquaviários;

NR 31 – peculiaridades do trabalho rural;

NR 32 – profissionais da saúde;

NR 33 – espaços confinados;

NR 34 – indústria naval;

NR 35 – trabalho em alturas;

NR 36 – trabalho em frigoríficos.

Título II - A

Do Dano Extrapatrimonial

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

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

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

Nota ao artigo:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural."

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

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

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

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

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

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

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

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

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º. Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º. Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

1. A reforma trabalhista (L 13.467/2017) estipulou parâmetros para a aferição da indenização por danos morais na Justiça do Trabalho, inserindo na CLT os arts. 223-A a 223-G. São conhecidos os destaques dados pela imprensa nacional às sentenças trabalhistas que fixaram valores considerados exorbitantes pelo evento morte, por mutilações ou por humilhações sofridas, em geral por empregados no curso de seu contrato de trabalho. Para combater a proliferação das indenizações e tentar estabelecer uma espécie de teto legal aos valores judicialmente fixados, o legislador partiu para o delicado campo da indenização tarifada – a saber, indenização previamente fixada por faixas salariais, com reduzida atuação do magistrado na quantificação do dano.

2. Nunca é tranquila essa estratégia. Havia indenização tarifada na Lei de Imprensa (art. 51, Lei 5.260/1967) e em outras normas esparsas no ordenamento brasileiro, assim como algumas indenizações no âmbito do processo civil e do direito civil são fixadas em múltiplos de salários-mínimos. Mas há sempre o risco de o legislador ser acusado de querer engarrafar nuvens, dada a multiplicidade de fatos, nuances e detalhes em cada um dos sinistros e dos eventos agressivos que permeiam as relações de trabalho. As enfermidades são extremamente diversificadas e seu alcance, impossível de ser delimitado; as hostilidades podem variar desde xingamentos e brincadeiras de mau gosto até atos orquestrados de ociosidade forçada, de execração pública e de exposição ao vexame. Condutas antissindicais e atos de homofobia ou de desqualificação do trabalho da mulher tampouco são fatos isolados no mundo do trabalho. Como catalogar toda essa gama em apenas 3 ou 4 patamares? Para muitos, o esforço é válido, pois oferece um mínimo de previsibilidade, de parte a parte, e aumenta a responsabilidade de advogados e magistrados; para outros, o esforço é vão e somente alimentará a incerteza e a frustração dos que perderam seus entes queridos, suas chances de trabalho ou sua própria razão de ser.

3. Postas estas premissas, façamos um esforço hermenêutico em torno dos dispositivos legais de 2017. Observe-se, inicialmente, que os arts. 223-A a 223-G se atêm aos danos ditos extrapatrimoniais, também chamados danos morais, de modo que as indenizações por prejuízos materiais quantificáveis, como remédios, próteses e gastos com profissionais liberais, estão fora da tarifação – conforme, aliás, o art. 223-F alerta expressamente. O art. 223-F, no entanto, não deixa claro onde estão os danos estéticos, terceiro gênero indenizável segundo sólida jurisprudência do TST e do STJ; como nós não podemos distinguir onde a lei não distingue nem podemos interpretar de modo expansivo a norma restritiva, o mais provável é que os danos estéticos estejam, também eles, fora da tarifação e sejam passíveis de indenização em separado – ou seja, nada muda para eles; por óbvio, circularão teses de que os danos morais e os danos estéticos são modalidades de danos extrapatrimoniais, e, como tal, devem ser indenizados em conjunto, dentro da mesma tabela tarifária do art. 223-G, mas esse conceito não tem base científica.

4. O art. 223-A não quer deixar que nada escape a sua tutela, nem que a magistratura trabalhista crie figuras adicionais ou subterfúgios para driblar a tarifação: assim sendo, sua redação é enfática ao dizer que somente existem danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho dentro dos limites deste Título II-A. Todavia, a promessa é difícil de ser cumprida, até mesmo pelos defensores da reforma trabalhista de 2017, haja vista a imprevisibilidade das condutas sociais, a vastidão da criatividade humana, para não dizer da perversão humana; por exemplo, quem poderia imaginar que o abuso emocional feito nas redes sociais seria ainda mais devastador do que o xingamento em praça pública ou no pátio do colégio?

5. E por falar em abuso emocional, quem poderá afirmar que o rol do art. 223-C é taxativo? Ele se

esforçou ao compilar nove grandes temas da hostilidade ao ser humano, mas, de plano, se esqueceu de assuntos muito delicados e recorrentes no ambiente de trabalho, como a dispensa de pessoas por idade avançada – aliás, nem tão avançada assim, pois há empresas com políticas de cortes aos 45 ou aos 50 anos de idade –, a discriminação de gênero – assim entendida tanto a misoginia quanto a preterição por orientação sexual – e os assuntos ligados à nacionalidade do empregado – numa época em que o Brasil volta a ser ponto de convergência de rotas migratórias significativas. Mas bastaria uma única palavra para demonstrar a fraqueza do art. 223-C e sua completa falta de credibilidade para servir de norte para a fixação das indenizações por danos morais: no país que foi o último a abolir a escravidão no Ocidente, o legislador se esqueceu do racismo como foco de constantes tensões trabalhistas. Assim, só nos resta concluir que o rol é meramente exemplificativo, podendo ser acrescidos outros fundamentos para a lesão extrapatrimonial. É o recurso de que o jurista dispõe quando nota a pouca seriedade no legislador. Assim, não foi surpresa que a MP 808 inseriu no *caput* do art. 223-C mais alguns elementos configuradores dos danos morais (etnia, idade e nacionalidade) e alterou a expressão sexualidade para gênero e orientação sexual. Acreditamos ter sido um passo importante, mas reafirmamos a inevitabilidade de considerarmos o rol meramente exemplificativo. A Medida Provisória vigorou de 14.11.2017 a 22.04.2018, quando decaiu por falta de apreciação do Poder Legislativo.

6. O evento morte não consta do texto original da Lei 13.467/2017, gerando críticas severas pela possibilidade de a reforma trabalhista ter eliminado o direito das famílias de obter indenização por danos morais pelo óbito do trabalhador. A Medida Provisória 808, então, acrescentou ao art. 223-G o § 5º para afirmar que a tarifação do § 1º não se aplica aos danos decorrentes de morte. Como a norma decaiu em abril de 2018, voltamos ao texto original que nada dispõe sobre danos morais para a família em caso de morte do empregado. Esse vazio legislativo reforça nosso argumento anterior de que o rol do art. 223-C é exemplificativo, podendo ser complementado por situações bastante significativas como a morte por acidente de trabalho.

7. O art. 223-B frisa que os danos morais podem ser experimentados por pessoas físicas e por pessoas jurídicas; o objetivo claro foi permitir que as empresas acionem os empregados em casos de difamação da marca ou dos procedimentos internos do empregador, o que já contava com jurisprudência favorável, porém claudicante. O dispositivo é omissivo, mas podem sofrer danos morais também os entes despersonalizados, como os condomínios, as famílias e as sociedades de fato; não há óbice jurídico algum em haver semelhante pretensão em juízo.

8. O art. 223-B, ademais, refere que a vítima é o titular exclusivo para o ajuizamento da ação, de fato, mas isso se nós considerarmos que o evento morte está fora do alcance desses artigos, pois, neste caso, os legitimados são os sucessores.

9. O art. 223-D arrolou cinco hipóteses de danos morais para a pessoa jurídica, mas, em consonância com o que expusemos sobre a pessoa física, acreditamos ser uma lista exemplificativa; por exemplo, o tema da nacionalidade também pode afetar a pessoa jurídica, vítima de preconceito por sua origem.

10. O art. 223-E frisa a solidariedade entre aqueles que concorreram para a lesão, o que já era facilmente extraído do acervo do direito civil – por exemplo, art. 942, parágrafo único, do CC; isso vale tanto para as empresas integrantes de grupo econômico ou unidas por contrato de terceirização quanto para trabalhadores que se consorciaram para a difamação do empregado.

11. Mas indubitavelmente o art. 223-G é o mais controvertido deste bloco, ao apresentar os valores da tarifação. Muito embora tenha havido o cuidado de apresentar nada menos do que 12 ponderações que o juiz deve fazer antes da estipulação do valor, o fato é que as indenizações têm de caber em uma das quatro faixas criadas pela reforma – leve, média, grave e gravíssima – sem prejuízo da reincidência. Houve forte crítica ao governo federal, por haver utilizado o salário contratual do empregado como base de cálculo para a indenização, pois esse padrão, por qualquer ângulo que se observe, faz com que a dor do pobre seja menor do que a dor do rico, independentemente da lesão. Essa crítica é irresponsável, e levou o governo federal a recuar, mudando a base de salário contratual para o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, através de reforma empreendida pela Medida Provisória 808, de 14.11.2017. No entanto, o Congresso Nacional ignorou a medida, que veio a decair em 22.04.2018. Com isso, a redação original, indicando o salário contratual como base de cálculo para a indenização por danos morais, voltou a vigorar. Há razoáveis chances de a tabela do art. 223-G perecer por inconstitucionalidade, pelo argumento da afronta à isonomia, pois o mesmo acidente que vitimar simultaneamente o auxiliar de limpeza, o chefe de seção e o gerente geral será reparado com três indenizações bastante diversas entre si, porquanto atreladas às faixas salariais e não à extensão dos

danos. Se essa inconstitucionalidade for declarada, de modo difuso ou concentrado, devolve-se à magistratura a fixação dos parâmetros indenizatórios. Na ânsia de tentar tarifar a indenização, a reforma da L 13.467/2017 pode ter piorado a situação dos empregadores.

12. O legislador somente admite a reincidência se for entre as mesmas partes, o que praticamente jamais acontecerá; mesmo que a gente deixe de lado o evento morte, dificilmente o mesmo empregador perseguirá o mesmo empregado por questões raciais, sexuais ou morais duas vezes seguidas; o contrato já estará rompido. A reincidência, em qualquer livro que se consulte, diz respeito à conduta do agressor de voltar à delinquência mesmo depois de punido, sendo grotesco alguém imaginar que a reincidência seja apenas voltar a delinquência contra a mesma vítima. Em outras palavras, é como se o legislador dissesse que o juiz não pode levar em consideração a repetição dos mesmos fatos na mesma fábrica, mas com vítimas diferentes. Admitindo o mau passo deste conceito, o governo federal empreendeu essa alteração através da Medida Provisória 808, de 14.11.2017, mudando a redação do § 3º (para “quaisquer das partes”) e acrescentando o § 4º ao art. 223-G (reincidência a ser contada no prazo de 2 anos a contar do trânsito em julgado da sentença anterior). O esforço foi em vão, dado que a Medida Provisória caducou em 22.04.2018 e, assim, voltamos ao patamar original da Lei 13.467/2017, a saber, a reincidência somente ocorrerá entre as mesmas partes. O assunto tende a cair no vazio e os olhares se voltarem mais para a fixação da indenização original – com ou sem a inconstitucionalidade do art. 223-G.

13. Em resumo, os 3 pontos mais vulneráveis da indenização por danos extrapatrimoniais – omissão quanto ao evento morte, confusão no conceito de reincidência e vinculação do salário-contratual do trabalhador – foram reconhecidos pelo governo federal na exposição de motivos da Medida Provisória 808, mas, ato contínuo, foram ignorados pelo Congresso Nacional, deixando os nós todos para serem desatados pelo Judiciário.

Nota ao § 1º:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo de vigência encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

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

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

Nota ao § 3º:

* Redação determinada pela MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

“§ 3º. Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.”

Nota aos §§ 4º e 5º:

* Redação determinada pela MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

“§ 4º. Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º. Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.”

Título III

Das normas especiais de tutela do trabalho

Capítulo I

Das disposições especiais sobre duração e condições de trabalho

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 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (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 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

Art. 225.

A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

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.

1. Afora as disposições gerais de tutela do trabalho, a CLT propõe um bloco de normas destinadas às tutelas especiais para determinadas profissões, bem como para a proteção de alguns aspectos do trabalho da mulher e do adolescente. Essa a razão de ser do presente título. Age bem o legislador ao regulamentar determinadas profissões? O tema é altamente controvertido. Que os trabalhadores possam se unir e reivindicar melhorias para esta ou aquela profissão não resta nenhuma dúvida. No entanto, o direito do trabalho deveria priorizar a negociação coletiva como forma mais eficaz de atendimento imediato e direto das necessidades e anseios dos trabalhadores e, ainda, com a vantagem da manutenção permanente dos canais de comunicação. Ao chamar para si esse encargo, o legislador, além de apresentar soluções externas e impostas, engessa muitas negociações. Não bastasse isso, discutem-se quais foram os critérios utilizados pelo legislador para considerar uma profissão digna de regulamento legislativo e outra profissão alheia a essa necessidade. Ninguém questiona a complexidade do trabalho dos bancários e dos portuários, por exemplo, que constarão do rol da CLT, mas não há base científica para justificar por que razão os marceneiros, os pedreiros ou as manicures ficaram de fora do regramento. Por fim, o legislador ordinário deve ter cuidado de não criar exigências demais ou caprichosas para o exercício das profissões, que a CF/1988 propõe livres (art. 5º, XIII), ressalvadas qualificações especiais em certas circunstâncias.

2. Os bancários obtiveram a redução de jornada para seis horas, ante oito horas dos demais trabalhadores. Essa conquista expressiva, todavia, encontra obstáculos cotidianos nas relações de trabalho porque o legislador foi muito genérico na definição do que seria o bancário de linha de frente, o bancário típico, ligado ao atendimento ao público. O art. 224, § 2º, talvez seja o dispositivo mais citado nos julgados trabalhistas de instâncias superiores, que empreendem grande energia para tentar delinear o que seria o cargo de confiança bancário, capaz de devolver a jornada para o patamar de oito horas. Certamente, não se espera que essa confiança seja aquela de elevado patamar do art. 62, II, da CLT, que afasta todos os direitos de horas extras e adicionais noturnos para o trabalhador, tampouco se deve

pensar que a confiança é aquela genérica, que todos os empregadores depositam sobre os empregados. A virtude está no meio, decerto, mas esse meio-termo é muito difícil de ser esquadrihado. Outrora, procurava-se saber se o bancário tinha outros colegas a ele subordinados, como item fundamental para a definição do cargo de confiança, mas as modernas técnicas de organização bancária aboliram quase todos os escalões e criaram situações variadas em que um bancário pode ter subordinados sem ter amplos poderes, e, ao revés, pode ter amplos poderes de decisão estratégica sem ter equipe para liderar. Essa investigação se tornou quase obsoleta, portanto. Movimentação de grandes valores capazes de colocar em risco a saúde financeira da instituição, fechamento de contratos vultosos e atuação em setores estratégicos do banco são itens mais afetos ao conceito do cargo de confiança do que propriamente o tamanho da célula em que atua. Entretanto, os bancários têm razão num ponto: com a maciça informatização dos bancos, tornou-se difícil encontrar, ao menos na realidade das agências bancárias, um cargo com efetivos poderes de gestão; tudo parece controlado pelos sistemas informatizados e o espaço de manobra dos gerentes e subgerentes é extremamente reduzido; daí por que o assunto, quando parece se acalmar, volta com toda a força em ondas de processos judiciais questionando o enquadramento da jornada. Basta ver a quantia enorme de súmulas do TST sobre peculiaridades dos bancários para se ter noção da envergadura do problema. Importa frisar, por fim, que o nome do cargo é o menos importante e nunca foi relevante para o direito do trabalho, alicerçado no princípio da primazia da realidade – nomes pomposos podem esconder cargos modestos e nomes simples podem envolver cargos complexos.

3. O estudo da profissão do bancário também envolve entender a peculiaridade do sábado, que ao mesmo tempo é um dia útil – referendado pelo conceito de dias úteis da Lei 605/1949 – e um dia não trabalhado por força de lei. Há outras profissões que não trabalham aos sábados, por força de negociação coletiva ou de simples acordo de compensação de jornada, ao passo que o bancário foi proibido de trabalhar aos sábados em virtude de lei. Isso gera várias dúvidas sobre o tratamento que deve ser feito. Se ele for considerado um dia de descanso remunerado, então o bancário que faltar num dia da semana perderia três dias no salário – o dia da ausência mais o sábado e o domingo –, e o bancário que fizer horas extras terá direito a reflexos em sábados e domingos. Também há implicações no conceito do módulo semanal, pois as profissões que recebem jornada de seis horas, como ascensoristas e operadores telefônicos, atuam 36 horas por semana, enquanto os bancários 30 horas por semana. Por ora, a solução de chamar o sábado como dia útil não trabalhado é a que proporciona o melhor equilíbrio para os fins jurídicos. Portanto, prevalece o divisor 180 para a generalidade dos bancários e o divisor 220 para os excedentes de cargo de confiança, conforme a minuciosa Súmula 124 do TST.

4. Como o art. 224, § 1º, da CLT menciona intervalo para refeição de 15 minutos para os bancários de seis horas e não afirma que a pausa será deduzida da jornada, a categoria sustentou a tese de que, ao contrário do intervalo para almoço do art. 71, essa pausa do bancário era parte integrante da jornada. Não obtiveram êxito na jurisprudência do TST, que considerou a natureza jurídica idêntica a todos os outros tipos de intervalo para refeição, ou seja, os 15 minutos são descontados da jornada e são desfrutados, portanto, às expensas do bancário.

5. Para a configuração do cargo de confiança, além de toda a celeuma sobre o conteúdo exato das funções de mando e gestão, é indispensável que o bancário receba uma gratificação de pelo menos um terço do salário. Esse requisito é inelutável e sem ele o cargo nem ao menos deve ser discutido: o bancário é considerado típico, com jornada de seis horas. Numerosas negociações coletivas expandiram o adicional para 50% ou 55%, deixando a CLT num distante patamar mínimo, historicamente relevante, mas atualmente secundário. Há variadas discussões sobre a forma de cálculo e os reflexos dessa gratificação de função, ao longo da jurisprudência sumulada do TST.

Seção II

Dos empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonía

Art. 227. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonía, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de 6 (seis) horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (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% (cinquenta 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.

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 7 (sete) horas diárias de trabalho e 17 (dezesete) horas de folga, deduzindo-se desse tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (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 art. 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 noturnas.

§ 1º Aos empregados que exerçam a mesma função será permitida, 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 (dez) e depois das 13 (treze) horas e a do jantar antes das 16 (dezesesseis) e depois das 19 (dezenove) horas e 30 (trinta) minutos.

Art. 231. As disposições desta Seção não abrangem o trabalho dos operadores de radiotelegrafia embarcados em navios ou aeronaves.

1. Cuidam os arts. 227 a 231 de algumas peculiaridades do trabalho dos operadores telefônicos, profissão expressiva numericamente na década de 1940, mas que aos poucos cai em desuso com o advento de novas tecnologias. Atualmente, estudos trabalhistas envolvendo telefonia e telecomunicações devem se pautar pelas diretrizes de ergonomia, condensadas na NR 17, anexo II, do Ministério do Trabalho, que abrange o *telemarketing* e os chamados *call centers*, com muito mais propriedade do que na leitura desses dispositivos da CLT.

2. De toda sorte, é significativo que os operadores telefônicos tenham obtido a jornada de seis horas (art. 227) e o direito à jornada de sete horas em caso de horários móveis (art. 229), diferenciando-se dos demais trabalhadores, sendo certo que a pausa de 20 minutos a cada três horas laboradas (art. 229) também representa uma particularidade bastante ligada a essa profissão. Essa pausa intrajornada se alinha ao rol dos intervalos dedicados ao revigoramento e ao combate da fadiga muscular e sua não concessão leva ao pagamento de horas extras, por se tratar de atividade em horário proibido e destinado ao descanso remunerado. Essa pausa influenciou a redação da NR 17, que espalhou outros intervalos ao longo da jornada dos operadores de televendas. O legislador teve o capricho de tentar regular o horário em que o almoço e o jantar devem ser concedidos (art. 230, § 2º), algo de difícil concretização.

Seção III

Dos músicos profissionais

Art. 232. Será de seis horas a duração de trabalho dos músicos em teatro e congêneres.

Parágrafo único. Toda vez que o trabalho contínuo em espetáculo ultrapassar de seis horas, o

tempo de duração excedente será pago com um acréscimo de 25 % (vinte e cinco por cento) sobre o salário da hora normal.

Art. 233. A duração normal de trabalho dos músicos profissionais poderá ser elevada até oito horas diárias, observados os preceitos gerais sobre duração do trabalho.

1. Entende-se que não sobrou nenhuma hora extra com adicional inferior a 50%, devido à redação eloquente do art. 7º, XVI, da CF/1988, devendo a leitura do art. 232, parágrafo único, ser ajustada sob esse prisma. A norma mais favorável prevalece sempre no direito do trabalho e, no particular, ela é também a norma de hierarquia superior. O músico profissional encontra disposições trabalhistas complementares na Lei 3.857/1960 (arts. 41 a 48), que criou o órgão de classe e descreve outras peculiaridades.

Seção IV

Dos operadores cinematográficos

Art. 234.

A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes não excederá de 6 (seis) horas diárias, assim distribuídas:

a) 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico;

b) um período suplementar, até o máximo de 1 (uma) hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.

Parágrafo único. Mediante remuneração adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário da hora normal e observado um intervalo de 2 (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 2 (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 convenção coletiva de trabalho e com um acréscimo de 25% (vinte e cinco 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 as noturnas haja o intervalo de 1 (uma) hora, no mínimo, de descanso.

§ 1º A duração de trabalho cumulativo a que alude o presente artigo não poderá exceder de 10 (dez) horas.

§ 2º Em seguida a cada período de trabalho haverá um intervalo de repouso no mínimo de 12 (doze) horas.

1. Os arts. 234 e 235 fixam diretrizes para a jornada – reduzida a seis horas – e horas extras dos operadores cinematográficos, outra profissão fadada ao desaparecimento com a introdução dos meios eletrônicos de projeção de filmes e a substituição das películas por outros meios de gravação das obras. O adicional de horas extras há de ser sempre 50%, ainda que se trate de horas previamente ajustadas – art. 7º, XVI, da CF. O intervalo interjornada de 12 horas é atípico, pois a maioria dos empregados possui a pausa de 11 horas (art. 66, *supra*).

Seção IV - A

Do Serviço do Motorista Profissional Empregado

Art. 235-A. Os preceitos especiais desta Seção aplicam-se ao motorista profissional empregado:

I - de transporte rodoviário coletivo de passageiros;

II - de transporte rodoviário de cargas.

Art. 235-B. São deveres do motorista profissional empregado:

I - estar atento às condições de segurança do veículo;

II - conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;

III - respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso controlado e registrado na forma do previsto no art. 67-E da Lei 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro;

IV - zelar pela carga transportada e pelo veículo;

V - colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública;

VI - (VETADO);

VII - submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, podendo ser utilizado para esse fim o exame obrigatório previsto na Lei 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único. A recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

§ 1º Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera.

§ 2º Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação.

§ 3º Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

§ 4º Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional empregado permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, o repouso diário pode ser feito no veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em outro local que ofereça condições adequadas.

§ 5º As horas consideradas extraordinárias serão pagas com o acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou compensadas na forma do § 2º do art. 59 desta Consolidação.

§ 6º À hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação.

§ 7º (VETADO).

§ 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

§ 9º As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.

§ 10. Em nenhuma hipótese, o tempo de espera do motorista empregado prejudicará o direito ao recebimento da remuneração correspondente ao salário-base diário.

§ 11. Quando a espera de que trata o § 8º for superior a 2 (duas) horas ininterruptas e for exigida a permanência do motorista empregado junto ao veículo, caso o local ofereça condições adequadas, o tempo será considerado como de repouso para os fins do intervalo de que tratam os §§ 2º e 3º, sem prejuízo do disposto no § 9º.

§ 12. Durante o tempo de espera, o motorista poderá realizar movimentações necessárias do veículo, as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas aludido no § 3º.

§ 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos.

§ 14. O empregado é responsável pela guarda, preservação e exatidão das informações contidas nas anotações em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou no registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo, ou nos rastreadores ou sistemas e meios eletrônicos, instalados nos veículos, normatizados pelo Contran, até que o veículo seja entregue à empresa.

§ 15. Os dados referidos no § 14 poderão ser enviados a distância, a critério do empregador, facultando-se a anexação do documento original posteriormente.

§ 16. Aplicam-se as disposições deste artigo ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista.

§ 17. O disposto no *caput* deste artigo aplica-se também aos operadores de automotores destinados a puxar ou a arrastar maquinaria de qualquer natureza ou a executar trabalhos de construção ou pavimentação e aos operadores de tratores, colheitadeiras, autopropelidos e demais aparelhos automotores destinados a puxar ou a arrastar maquinaria agrícola ou a executar trabalhos agrícolas.

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

I -

...

(Revogado.)

II -

...

(Revogado.)

III -

...

(Revogado.)

§ 1º É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem.

§ 2º A cumulatividade de descansos semanais em viagens de longa distância de que trata o caput fica limitada ao número de 3 (três) descansos consecutivos.

§ 3º O motorista empregado, em viagem de longa distância, que ficar com o veículo parado após o cumprimento da jornada normal ou das horas extraordinárias fica dispensado do serviço, exceto se for expressamente autorizada a sua permanência junto ao veículo pelo empregador, hipótese em que o tempo será considerado de espera.

§ 4º Não será considerado como jornada de trabalho, nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração, o período em que o motorista empregado ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo dos intervalos de repouso.

§ 5º Nos casos em que o empregador adotar 2 (dois) motoristas trabalhando no mesmo veículo, o tempo de repouso poderá ser feito com o veículo em movimento, assegurado o repouso mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado, a cada 72 (setenta e duas) horas.

§ 6º Em situações excepcionais de inobservância justificada do limite de jornada de que trata o art. 235-C, devidamente registradas, e desde que não se comprometa a segurança rodoviária, a duração da jornada de trabalho do motorista profissional empregado poderá ser elevada pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino.

§ 7º Nos casos em que o motorista tenha que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele siga embarcado e em que o veículo disponha de cabine leito ou a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário previsto no § 3º do art. 235-C, esse tempo será considerado como tempo de descanso.

§ 8º Para o transporte de cargas vivas, perecíveis e especiais em longa distância ou em território estrangeiro poderão ser aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada, cujas condições de trabalho serão fixadas em convenção ou acordo coletivo de modo a assegurar as adequadas condições de viagem e entrega ao destino final.

Art. 235-E. Para o transporte de passageiros, serão observados os seguintes dispositivos:

I - é facultado o fracionamento do intervalo de condução do veículo previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, em períodos de no mínimo 5 (cinco) minutos;

II - será assegurado ao motorista intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo ser fracionado em 2 (dois) períodos e coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação;

III - nos casos em que o empregador adotar 2 (dois) motoristas no curso da mesma viagem, o descanso poderá ser feito com o veículo em movimento, respeitando-se os horários de jornada de trabalho, assegurado, após 72 (setenta e duas) horas, o repouso em alojamento externo ou, se em poltrona correspondente ao serviço de leito, com o veículo estacionado.

§ 1º

...

(Revogado.)

§ 2º (VETADO).

§ 3º

...

(Revogado.)

§ 4º

...

(Revogado.)

§ 5º

...

(Revogado.)

§ 6º

...

(Revogado.)

§ 7º

...

(Revogado.)

§ 8º (*VETADO*).

§ 9º

...

(Revogado.)

§ 10.

...

(Revogado.)

§ 11.

...

(Revogado.)

§ 12.

...

(Revogado.)

Art. 235-F. Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação.

Art. 235-G. É permitida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, desde que essa remuneração ou comissionamento não comprometa a segurança da rodovia e da coletividade ou possibilite a violação das normas previstas nesta Lei.

Art. 235-H.

(Revogado.)

1. Os arts. 235-A a 235-H foram inseridos em 2012 e reescritos em 2015 (Lei 13.103/2015), na expectativa de apresentar regulamentação mais precisa de uma profissão com tantas peculiaridades quanto a dos motoristas rodoviários, de transporte de passageiros e de transporte de cargas, também chamados de motoristas carreteiros. A legislação apresenta outros tópicos destinados aos motoristas

autônomos e eventuais, mas esse bloco de artigos se relaciona com os motoristas empregados, ditos celetistas.

2. O art. 235-B dispõe genericamente sobre os deveres dos motoristas, chamando a atenção para a obrigatoriedade de submissão a testes para aferição de grau alcoólico e presença de drogas no organismo. Neste passo, o debate sobre a privacidade do trabalhador cede espaço para as circunstâncias de exposição da vida de terceiros ao perigo, daí a exigência da realização de exames toxicológicos, “com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias” e frequência mínima de uma vez a cada dois anos e meio (art. 235-B, VII).

3. O art. 235-C possuía nove parágrafos na redação da Lei 12.619/2012 e saltou para 16 parágrafos pelo comando da Lei 13.103/2015 – e para 17, pela Lei 13.154, de 31.07.2015, que estendeu os benefícios para os operadores de colheitadeiras e similares –, abarcando diversas peculiaridades das horas extras do motorista. Em complemento, o art. 235-D – que passou a contar oito parágrafos com a legislação de 2015 – traça algumas diretrizes sobre os descansos semanais remunerados e demais intervalos: (a) admite-se a prorrogação até quatro horas extras ao dia, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo; (b) autoriza-se a prorrogação excepcional além das quatro horas extras, “pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino” (art. 235-D, § 6º, *in fine*); (c) autoriza-se o fracionamento tanto do intervalo interjornada de 11 horas (art. 235-C, § 3º) quanto do descanso semanal remunerado (art. 235-D, § 1º); (d) o tempo de espera surge como natureza indenizatória, o que deve gerar controvérsia, por se tratar de contraprestação de serviços prestados, paga pelo empregador.

4. Uma das grandes novidades da legislação do motorista, tanto na Lei 12.619/2012 quanto na Lei 13.103/2015, diz respeito à figura ali denominada tempo de espera: período decorrente do aguardo da carga ou descarga de mercadoria, fiscalização, barreiras alfandegárias ou fiscais, produzindo-se uma figura híbrida, a saber, é tempo à disposição do empregador (art. 235-C, § 1º), mas que não se computa no cálculo da jornada nem das horas extras (art. 235-C, § 8º). O tempo de espera, na reforma de 2015, passou a ser considerado apenas à razão de 30% do salário-hora, aproximando-o do conceito de sobreaviso (art. 244, § 2º, da CLT).

5. Outra figura diferente, que era o tempo de reserva, desapareceu com a Lei 13.103/2015. Esse nome havia sido atribuído pelo art. 235-E, § 6º, à época da Lei 12.619/2012, para se referir ao período em que o motorista dormia na cabina do caminhão enquanto outro parceiro continuava a condução do veículo.

6. Na condução de veículo rodoviário de passageiros, foi assegurada pausa de meia hora a cada quatro horas trabalhadas (art. 67-C, § 1º-A, da Lei 9.503/1997 – Código de Trânsito Brasileiro – em redação dada pela Lei 13.103/2015). A pausa de meia hora a cada quatro horas de trabalho é bastante desejável para que o motorista mantenha bons reflexos no trânsito e possa fazer breve alimentação e higiene pessoal. A fiscalização dessa pausa, no entanto, mostra-se inatingível. Embora o dispositivo não seja expresso, a pausa de meia hora não é deduzida da jornada do trabalhador, por se tratar da modalidade de pausa para revigoramento, análoga à pausa do mecanógrafo (art. 72), do operador telefônico (art. 227) e do empregado de frigorífico (art. 253, todos da CLT), entre outras. Comprovada sua violação, é natural que a jurisprudência puna o empregador com o pagamento de horas extras, solução adotada em diversos outros intervalos remunerados.

7. A solução adotada pelo legislador para fazer frente à fadiga das viagens maiores do que uma semana foi permitir a acumulação de até três descansos semanais remunerados consecutivamente (art. 235-D, § 2º, redação dada pela Lei 13.103/2015), como forma de incentivar que o empregado o desfrute em família, ao término de suas tarefas.

8. Há, ainda, uma quarta espécie de tempo do motorista rodoviário na Lei 12.619/2012: além do tempo à disposição do empregador – jornada normal e jornada extraordinária –, do tempo de espera e do tempo de sono desfrutado dentro do caminhão em movimento, o legislador considerou também duas hipóteses que não serão computadas para nenhum fim: o tempo em que o empregado ficar “espontaneamente” a bordo do veículo e o tempo gasto em travessias de balsas e embarcações, desde que essas proporcionem condições para intervalo para refeição e descanso. Trata-se do comando do art. 235-D, § 4º (Lei 13.103/2015).

9. Dado que a jurisprudência oscila muito sobre a validade da jornada 12x36, a Lei 12.619, que é de abril de 2012, fez inserir dispositivo na Consolidação das Leis do Trabalho autorizando negociação coletiva para que os motoristas rodoviários pudessem cumprir esse regime de revezamento (art. 235-F). Em setembro de 2012, o TST admitiria, de modo expresso e para a generalidade dos casos, o regime

12x36 com a Súmula 444, mediante previsão em norma coletiva ou legislação específica. A Lei 13.103/2015 manteve o regime 12x36 no art. 235-F da CLT, mas lhe aprimorou redação.

10. Motoristas rodoviários não devem ser pressionados a cometer infrações de trânsito e a praticar o excesso de velocidade, mais do que já são naturalmente pelas contingências dos salários baixos e das responsabilidades familiares. Remunerações que envolvam premiação por baixar o tempo médio da viagem ou por chegar antes do que os colegas devem ser censuradas, conforme o art. 235-G. A redação desse dispositivo na Lei 12.619/2012 foi de vedação completa por se considerar que a remuneração por prazos, metas ou incentivos à rapidez talvez fosse capaz de comprometer a segurança rodoviária ou a violação das normas de trânsito. Já a redação atualizada pela Lei 13.103/2015 admite a remuneração por distância, tempo de viagem ou natureza dos produtos transportados, inclusive por comissão, mas desde que isso não comprometa a segurança e o respeito às leis de trânsito. Difícil vai ser fiscalizar a promessa.

11. Outrossim, necessário entender a proposta da Lei 12.619/2012, mantida pela Lei 13.103/2015, acerca do intervalo para refeição e descanso. A fim de evitar confronto direto com as regras constantes do art. 71 da CLT – mínimo de uma hora, máximo de duas horas, necessidade de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para redução – e ciente da jurisprudência firme do TST contra a violação à pausa (Súmula 437), ambas as normas estipularam, pelo art. 71, § 5º, da CLT, uma peculiar disciplina para o almoço ou jantar do motorista, assim disposta: os intervalos expressos no *caput* e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte. A ideia é que o motorista possa dispor de pequenas pausas para higiene pessoal – “intervalos menores e fracionados ao final de cada viagem” – e, em contrapartida, possa fazer a pausa de uma hora em duas etapas de meia hora, por exemplo, de acordo com a peculiaridade da carga ou dos passageiros transportados. É indispensável a negociação coletiva a esse respeito, como consta da norma *supra*, não valendo, para tanto, o simples acordo individual ou tácito.

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 de tráfego, de telegrafia, telefonia e funcionamento de todas as instalações ferroviárias - aplicam-se os preceitos especiais constantes desta Seção.

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 depósito, 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, ser-lhe-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 1 (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 1 (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 1 (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 prorrogação do trabalho independe de acordo ou contrato coletivo, não podendo, entretanto, exceder de 12 (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 8 (oito) horas de trabalho.

§ 1º Para o pessoal sujeito ao regime do presente artigo, depois de cada jornada de trabalho haverá um repouso de 10 (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, Indústria e Comércio.

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, Indústria e Comércio, dentro de 10 (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 8 (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 subsequentes com um adicional de 50% (cinquenta por cento) e as restantes com um adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

* De acordo com a Constituição Federal, o percentual é de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal (art. 7º, XVII).

Parágrafo único. Para o pessoal da categoria c, a primeira hora será majorada de 25% (vinte e cinco por cento), a segunda hora será paga com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as duas subsequentes com o de 60% (sessenta por cento), salvo caso de negligência comprovada.

* De acordo com a Constituição Federal, o percentual é de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal (art. 7º, XVI).

Art. 242. As frações de 1/2 (meia) hora superiores a 10 (dez) minutos serão computadas como 1/2 (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, sendo-lhes, entretanto, assegurado o repouso contínuo de 10 (dez) horas, no mínimo, entre 2 (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 24 (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 12 (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 12 (doze) horas de prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de 6 (seis) horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de 1 (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 8 (oito) horas e deverá ser dividido em dois turnos com intervalo não inferior a 1 (uma) hora de repouso, não podendo nenhum turno ter duração superior a 5 (cinco) horas, com um período de descanso entre duas jornadas de trabalho de 14 (quatorze) horas consecutivas.

Art. 246. O horário de trabalho dos operadores telegrafistas nas estações de tráfego intenso não excederá de 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.

1. Houve subdivisão dos ferroviários em quatro classes: (a) alto escalão; (b) médio escalão em atividades de apoio; (c) médio escalão em atividades nos trens; (d) baixo escalão (art. 237). A classificação produz impactos sobre as relações trabalhistas, a ponto de uma categoria inteira ser privada do direito de receber horas extras ou adicional noturno (o pessoal de baixo escalão, das estações do interior, conforme art. 243) e o pessoal da categoria c (médio escalão, atividades nos trens) não tem direito de contar com o tempo à disposição do empregador o trecho percorrido até o início da viagem ou do término da viagem até a estação, por exemplo.

2. O art. 238, § 5º, é o único dispositivo legal que prevê o intervalo para refeição e descanso inferior a uma hora e dentro do local de trabalho. Destina-se ao pessoal da categoria c e foi objeto da Súmula 446 do TST.

3. O art. 239 excepciona a regra do art. 61 e autoriza jornadas de até 12 horas sem necessidade de

força maior. Em segundo lugar, o art. 239, § 1º, rebaixou ligeiramente o intervalo interjornada do maquinista, das 11 horas regulares do art. 66 da CLT para apenas 10 horas. No entanto, o intervalo interjornada sobe para 14 horas, se o maquinista estiver lotado em estação de tráfego intenso (art. 245), assim entendida aquela elencada pela autoridade competente (art. 247). Ademais, o maquinista sempre fica sujeito à alternância de horários, porque as escalas podem lhe impor jornadas diurnas e jornadas noturnas, tanto aquelas iniciadas na estação de origem como aquelas decorrentes de viagens em prosseguimento.

4. Os ferroviários têm o direito de receber adicionais de remuneração de horas extras bem acima daqueles fixados para os demais empregados, sem ficarem na dependência de negociação coletiva (art. 241), assim como o direito de “arredondamento” para cima das frações de minutos (art. 242), sem desprezar quase nenhum minuto de trabalho. No entanto, ficam sujeitos à realização de número ilimitado de horas extras, em caso de urgência (art. 240), excedendo até mesmo o padrão das 12 horas do motivo de força maior de que trata o art. 61 da CLT, bem como perdem o direito de receber qualquer hora extra se forem lotados em estações consideradas pequenas (art. 243). O conceito de estações do interior não é subjetivo: a autoridade administrativa elabora periodicamente a classificação (art. 247). A recusa à realização das horas extras pode ensejar dispensa por justa causa (art. 240, parágrafo único), dispositivo que necessita interpretação restritiva e que não pode ser dissociado do rol do art. 482 da CLT.

5. Para os fins do art. 244, § 1º, trabalhador extranumerário é o trabalhador eventual.

6. O art. 244 é muito citado em julgados sobre o uso de telefone celular e outros aparelhos de comando a distância, suprimindo a falta de legislação a respeito (Súmulas 229 e 428 do TST). Há forte tendência à analogia de outras profissões com as figuras do sobreaviso e da prontidão no âmbito ferroviário. Para o sobreaviso, que mantém o empregado em casa, o legislador fixou o valor de um terço da hora. Então, ao cabo de 24 horas retido em casa, o empregado auferirá o valor de oito horas, como se houvesse laborado uma jornada normal na empresa. Para a prontidão, que mantém o empregado uniformizado no saguão da empresa, o legislador estipulou o pagamento do valor de 2/3 da hora. Ao cabo das 12 horas máximas de escala de prontidão, o empregado fará jus, portanto, a oito horas de salário, novamente como se fora uma jornada normal. O valor empata, mas devido a cargas horárias diferentes (um terço de 24 horas *versus* dois terços de 12 horas). Por serem calculadas sobre o salário-hora, ambas as parcelas refletem nos descansos semanais remunerados. Por estar o empregador em casa, no aguardo das ordens, o sobreaviso não é calculado com o adicional de periculosidade ou de insalubridade em sua base, mesmo que a empresa os pague habitualmente. Horas de sobreaviso não dão direito a intervalo para refeição e descanso, porque a pessoa já está em casa. Horas de prontidão não deveriam ter intervalo para refeição e descanso, porque se supõe que a empresa manterá facilidades para a alimentação do trabalhador nos locais de espera, mas o art. 244, § 4º, adverte que, caso a empresa não se preocupe com o local e com a alimentação, deve fixar uma pausa de uma hora em meio à prontidão.

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 (zero) e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (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 1 (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 4 (quatro) horas.

Art. 249. Todo o tempo de serviço efetivo, excedente de 8 (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 passageiros.

§ 2º Não excederá de 30 (trinta) horas semanais o serviço extraordinário prestado para o tráfego nos portos.

Art. 250. As horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente, no dia seguinte ou no subsequente, 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.

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, Indústria e Comércio, serão escriturados em dia pelo comandante da embarcação e ficam sujeitos às formalidades instituídas para os livros de registro de empregados em geral.

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 5 (cinco) dias, contados de sua chegada ao porto.

1. O art. 248 da CLT fixa a jornada de trabalho do marítimo em oito horas, mas refere a possibilidade de trabalho de modo contínuo, sem intervalo. O art. 249, § 1º, inova a respeito das horas extras de domingos e feriados, afirmando que não são serviços suplementares aqueles destinados a serviço de quarto, vigilância e alimentação (entre outros tópicos da alínea *a* do § 1º) e, bem assim, as manobras de entrada e saída dos portos, atracação e desatracação (alínea *b* do § 1º). Assim como ocorre na Lei 605/1949, as atividades indispensáveis são mantidas mesmo em domingos e feriados. De toda forma, “não excederá de 30 (trinta) horas semanais o serviço extraordinário prestado para o tráfego nos portos” (art. 249, § 2º). Todas essas horas extras, excedentes da oitava diária, não são destinadas ao pagamento com adicional de remuneração, como na maioria das profissões, mas preferencialmente convertidas em descanso. Reza o art. 250 da CLT que “as horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem”. Todavia, ao final do art. 250 há a previsão de que, não havendo sido compensadas as horas, necessário será o “pagamento do salário correspondente”.

2. O marítimo tem o direito de contar a fração “como hora inteira” (art. 250, parágrafo único). O art. 251 trata de livro de registro de horários e livro de ocorrência envolvendo os tripulantes, ao passo que o art. 252 aborda o tema do recurso administrativo do marítimo contra a ordem abusiva do empregador.

3. Há grande controvérsia quanto ao conceito de tempo à disposição do empregador no trabalho marítimo. Achar-se embarcado já significa estar em serviço ou é necessário que o trabalhador esteja em atividade produtiva para tanto? Pode ser considerado tempo de descanso aquele passado em sua cabine, ainda que em alto-mar, sem poder sair da embarcação? A Súmula 96 do TST considerou que a própria profissão do marítimo envolve a curiosidade de desfrutar descansos e trabalhos dentro do mesmo espaço físico, conquanto proibido o deslocamento: “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”.

4. Os arts. 150 a 152 da CLT dedicam-se às especificidades das férias do marítimo.

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 normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (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, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15º (quinze graus), na quarta zona a 12º (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10º (dez graus).

1. A pausa especial de 20 minutos a cada 100 minutos trabalhados, para a prevenção da fadiga, foi concebida pelo art. 253 para os empregados de frigorífico que “trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa”. Por analogia, foi estendida a trabalhadores em condições similares de oscilação de temperatura, ainda que não em câmaras frigoríficas (Súmula 438 do TST). Não deve haver confusão entre a pausa intrajornada de 20 minutos e o direito ao adicional de insalubridade, para pessoas expostas ao frio sem proteção adequada (Anexo 9, NR 15).

Seção VIII

Dos serviços de estiva

Art. 254.

(Revogado.)

Art. 255.

(Revogado.)

Art. 256.

(Revogado.)

Art. 257.

(Revogado.)

Art. 258.

(Revogado.)

Art. 259.

(Revogado.)

Art. 260.

(Revogado.)

Art. 261.

(Revogado.)

Art. 262.

(Revogado.)

Art. 263.

(Revogado.)

Art. 264.

(Revogado.)

Art. 265.

(Revogado.)

Art. 266.

(Revogado.)

Art. 267.

(Revogado.)

Art. 268.

(Revogado.)

Art. 269.

(Revogado.)

Art. 270.

(Revogado.)

Art. 271.

(Revogado.)

Art. 272.

(Revogado.)

Art. 273.

(Revogado.)

Art. 274.

(Revogado.)

Art. 275.

(Revogado.)

Art. 276.

(Revogado.)

Art. 277.

(Revogado.)

Art. 278.

(Revogado.)

Art. 279.

(Revogado.)

Art. 280.

(Revogado.)

Art. 281.

(Revogado.)

Art. 282.

(Revogado.)

Art. 283.

(Revogado.)

Art. 284.

(Revogado.)

Seção IX

Dos serviços de capatazias nos portos

Art. 285.

(Revogado.)

Art. 286.

(Revogado.)

Art. 287.

(Revogado.)

Art. 288.

(Revogado.)

Art. 289.

(Revogado.)

Art. 290.

(Revogado.)

Art. 291.

(Revogado.)

Art. 292.

(Revogado.)

1. Garantem-se aos portuários avulsos todos os direitos conferidos aos trabalhadores com vínculo empregatício (art. 7º, XXXIV, da Constituição), mas exorta-se que o cotidiano de suas relações seja regulado, na verdade, por norma coletiva, dada a especificidade da matéria (Lei 8.630, de 25.02.1993, substituída posteriormente pela Lei 12.815/2013).

2. Se o portuário for contratado como empregado, e não como avulso, os contratos de trabalho por prazo determinado são proibidos. Aplica-se a prescrição geral de cinco anos, mas a prescrição de dois anos é computada apenas se houver cancelamento do registro no órgão responsável. Para os empregados de portos organizados, há algumas particularidades quanto ao trabalho noturno, quanto ao intervalo para refeição e descanso e quanto ao adicional de riscos (arts. 5º e 14 da Lei 4.860/1965).

3. A Lei 4.860/1965 normalmente é aplicada apenas aos empregados de portos organizados, e não aos trabalhadores avulsos de terminais privativos e outras áreas fora do porto organizado, conforme jurisprudência firme do TST. Entretanto, em 2009 o STF inseriu a questão no rol das matérias de repercussão geral, ora no aguardo de julgamento definitivo (Tema 222). A distinção de porto organizado e terminal privativo pode ser conferida no art. 8º da Lei 12.815/2013.

4. A NR 29 fixa diretrizes para as normas de saúde e segurança do trabalho no ambiente portuário, contendo: (a) procedimentos de atracação e desatracação; (b) acesso às embarcações; (c) organização dos conveses e porões; (d) trabalho com máquinas, equipamentos, aparelhos de içar e acessórios de estivagem; (e) lingamento e deslingamento de cargas; (f) operações com contêineres; (g) disciplina de cargas explosivas e produtos tóxicos, entre outros aspectos; (h) peculiaridades da Cipa, com mandato de dois anos.

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 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais.

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.

Art. 295. A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser elevada até 8 (oito) horas diárias ou 48 (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 saúde do trabalho.

* De acordo com a Constituição Federal, o limite máximo é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais (art. 7º, XIII).

Parágrafo único. A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser inferior a 6 (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.

Art. 296. A remuneração da hora prorrogada será no mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) 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 Serviço de Alimentação da Previdência Social e aprovadas pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 298. Em cada período de 3 (três) horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de 15 (quinze) minutos para repouso, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo.

Art. 299. Quando nos trabalhos de subsolo ocorrerem acontecimentos que possam comprometer a vida ou a saúde do empregado, deverá a empresa comunicar o fato imediatamente à autoridade regional do trabalho, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 300.

Sempre que, por motivo de saúde, for necessária a transferência do empregado, a juízo da autoridade competente em matéria de segurança e saúde 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 segurança e saúde do trabalho, que decidirá a respeito.

Art. 301. O trabalho no subsolo somente será permitido a homens, com idade compreendida entre 21 (vinte e um) e 50 (cinquenta) anos, assegurada a transferência para a superfície nos termos previstos no artigo anterior.

1. O minerador detém jornada reduzida de seis horas e direito a uma pausa remunerada de 15 minutos a cada três horas de esforço contínuo. Normas de saúde e segurança do trabalho são particularmente reforçadas para a higidez dos trabalhadores subterrâneos – Norma Regulamentadora 22 do Ministério do Trabalho e Emprego e Convenção 176 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada nacionalmente pelo Dec. 6.270/2007.

2. O art. 294 da CLT foi pioneiro no tratamento da jornada itinerária, contemplando o trabalhador com o direito de contar como jornada normal de trabalho o tempo de deslocamento dentro da mina: não se deve dizer que a jornada de trabalho do minerador começa apenas com a primeira extração mineral, pois àquela altura ele já terá vivenciado muitos minutos ou horas de preparo para chegar até o ponto exato do começo da atividade extrativa.

3. O art. 297 da CLT exige fornecimento de alimentação da empresa ao trabalhador, muito tempo antes de se falar em vale-refeição, dentro do Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei 6.321/1976).

4. O art. 301, que fixa idades mínimas e máximas para o trabalho em mineração, somente se aplicou para relações de emprego iniciadas depois de 10 de novembro de 1943, data da entrada em vigor da CLT, conforme regra de transição dos arts. 911 e 922. Ver comentários ao art. 922 sobre dilemas do direito intertemporal, inclusive sobre a reforma trabalhista de 2017.

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 nela 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 a 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 e em suas seções destinadas à transmissão de notícias e comentários.

Art. 303. A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.

Art. 304. Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a 7 (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 a 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 da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho e às Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego, dentro de 5 (cinco) dias, com a indicação expressa dos seus motivos.

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 cento e cinquenta para os mensalistas, e do salário diário por cinco para os diaristas, acrescido de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento).

* De acordo com a Constituição Federal, o percentual é de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal (art. 7º, XVI).

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.

Art. 307. A cada 6 (seis) dias de trabalho efetivo corresponderá 1 (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.

Art. 308. Em seguida a cada período diário de trabalho haverá um intervalo mínimo de 10 (dez) horas, destinado ao repouso.

Art. 309. Será computado como de trabalho efetivo o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador.

Art. 310.

(Revogado.)

Art. 311. Para o registro de que trata o artigo anterior, deve o requerente exibir os seguintes documentos:

a) prova de nacionalidade brasileira;

b) folha corrida;

c) prova de que não responde a processo ou não sofreu condenação por crime contra a segurança nacional;

* V. art. 1º, Dec.-lei 8.305/1945, que suprime a exigência contida na alínea c do art. 311 da CLT, para habilitação ao registro da profissão jornalística.

d) carteira de trabalho e previdência social.

§ 1º Aos profissionais devidamente registrados será feita a necessária declaração na carteira de trabalho e previdência social.

§ 2º Aos novos empregados será concedido o prazo de 60 dias para a apresentação da carteira de trabalho e previdência social, fazendo-se o registro condicionado a essa apresentação e expedindo-se um certificado provisório para aquele período.

* V. Dec.-lei 972/1969 (Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista).

Art. 312. O registro dos diretores-proprietários de jornais será feito, no Distrito Federal e nos Estados, e independentemente da exigência constante do art. 311, letra "d", da presente seção.

§ 1º A prova de profissão, apresentada pelo diretor-proprietário juntamente com os demais documentos exigidos, consistirá em uma certidão, fornecida nos Estados e Território do Acre, pelas Juntas Comerciais ou Cartórios, e, no Distrito Federal, pela seção competente do Departamento Nacional de Indústria e Comércio, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 2º Aos diretores-proprietários regularmente inscritos será fornecido um certificado do qual deverão constar o livro e a folha em que houver sido feito o registro.

* V. Dec.-lei 972/1969 (Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista).

Art. 313. Aqueles que, sem caráter profissional, exercerem atividades jornalísticas, visando fins culturais, científicos ou religiosos, poderão promover sua inscrição como jornalistas, na forma desta seção.

§ 1º As repartições competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio manterão, para os fins do artigo anterior, um registro especial, anexo ao dos jornalistas profissionais, nele inscrevendo os que satisfaçam os requisitos das alíneas "a", "b" e "c" do artigo 311 e apresentem prova do exercício de atividade jornalística não profissional, o que poderá ser feito por meio de atestado de associação cultural, científica ou religiosa idônea.

§ 2º O pedido de registro será submetido a despacho do ministro que, em cada caso, apreciará o valor da prova oferecida.

§ 3º O registro de que trata o presente artigo tem caráter puramente declaratório e não implica no reconhecimento de direitos que decorrem do exercício remunerado e profissional do jornalismo.

* V. Dec.-lei 972/1969 (Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista).

Art. 314.

(Revogado.)

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. A empresa jornalística que deixar de pagar pontualmente, e na forma acordada, os salários devidos a seus empregados, terá suspenso o seu funcionamento, até que se efetue o pagamento devido.

Parágrafo único. Para os efeitos do cumprimento deste artigo deverão os prejudicados reclamar contra a falta de pagamento perante a autoridade competente e, proferida a condenação, desde que a empresa não a cumpra, ou, em caso de recurso, não deposite o valor da indenização, a autoridade que proferir a condenação oficiará à autoridade competente, para a suspensão da circulação do jornal.

1. Os arts. 302 a 316 enfocam o trabalho do jornalista, cujo principal atributo é a jornada reduzida de cinco horas (art. 303 da CLT), uma das menores da legislação trabalhista. Entretanto, existem muitas brechas deixadas pelo legislador para a não aplicação dessa norma, sem mencionar o fato de que essa categoria dificilmente é admitida sob o regime da CLT, havendo vários contratos sob a forma de pessoa jurídica ou simplesmente sob a falsa denominação de trabalhadores eventuais (*freelancers*).

2. Pela redação do art. 302, nem todo jornalista tem assegurados esses direitos trabalhistas, mas apenas aqueles que atuam em empresas jornalísticas e funções jornalísticas ("aos que nas empresas jornalísticas prestem serviços como jornalistas, revisores, fotógrafos, ou na ilustração"), deixando de fora, por exemplo, aqueles que atuam em empresas isoladas, como o assessor de imprensa e o responsável por folhetos e boletins informativos. A matéria é bem controvertida.

* V. Dec.-lei 368/1968(Efeitos dos débitos salariais).

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.

Art. 318. O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição.

Art. 319. Aos professores é vedado, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

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 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho.

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.

Art. 322. No período de exames 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 8 (oito) horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula.

§ 2º No período de 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.

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 aos Ministérios da Educação e da Cultura fixar os critérios para a determinação da condigna remuneração devida aos professores bem como assegurar a execução do preceito estabelecido no presente artigo.

Art. 324.

(Revogado.)

1. Estabelecem os arts. 317 a 323 os direitos e garantias dos professores contratados sob o regime da CLT. Por serem normas conhecidas do grande público, influenciaram diversos regimes estatutários próprios de professores da rede pública municipal, estadual e federal. *Grosso modo*, pela CLT o professorado obteve limitação ao número de aulas consecutivas e intercaladas num mesmo dia. Se auferir remuneração de semanalista, o mês deve ser calculado à base 31,5 dias (quatro semanas e meia). Em geral, os professores desfrutam férias de 30 dias consecutivos no mês de julho, as quais não devem ser confundidas com eventuais períodos de recesso escolar, em que aulas estão suspensas, o movimento na escola é reduzido, mas atividades internas de planejamento podem ser solicitadas. Assim, os meses de dezembro e de janeiro habitualmente não são de férias para os professores. Afora isso, convém lembrar que a categoria obteve o direito à ausência justificada por nove dias de licença em caso de luto na família e nove dias em caso de matrimônio (art. 320, § 3º), ante dois dias dos demais trabalhadores (art. 473, I e II).

2. Por meio de normas coletivas, os professores têm obtido diversas outras vantagens muito peculiares dessa profissão, como a remuneração das janelas (intervalos entre duas aulas), hora-atividade (remuneração para o preparo das aulas) e algumas limitações ao direito da escola em dispensar professores no meio do ano letivo, assuntos relevantes que passaram despercebidos ao legislador.

3. O professor pode sofrer com os efeitos da oscilação do número de alunos, tendo ficado vulnerável o conceito de irredutibilidade salarial com o entendimento da OJ da SDI 1 244 do TST: “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”.

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 Dec. 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 Dec.-lei 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 quando da 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.

* Consta § 1º conforme publicação oficial.

§ 4º Só aos brasileiros natos é permitida a revalidação dos diplomas de químicos, expedidos por institutos estrangeiros de ensino superior.

* V. Lei 6.192/1974 (Proíbe distinções entre brasileiro nato e naturalizado).

* Consta § 2º conforme publicação oficial.

Art. 326. Todo aquele que exercer ou pretender exercer as funções de químico é obrigado ao uso de 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 Carteiras 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;

* V. Lei 6.192/1974(Proíbe distinções entre brasileiro nato e naturalizado).

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 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 Dec. 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 art. 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 Reconhecida a validade dos documentos apresentados, o Serviço de Identificação Profissional do Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou os órgãos regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e no Território do Acre, registrarão, em livros próprios, os documentos a que se refere a alínea "c" do § 1º e, juntamente com a Carteira de Trabalho e Previdência Social emitida, os devolverão ao interessado.

* V. Lei 2.800/1956 (Disciplina o exercício da profissão de químico).

Art. 327. Além dos emolumentos fixados no Capítulo "Da Identificação Profissional", o registro do diploma fica sujeito à taxa de Cr\$ 30,00 (trinta cruzeiros).

* V. Lei 2.800/1956 (Disciplina o exercício da profissão de químico).

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 do Estado das Relações Exteriores, acompanhados estes últimos da respectiva tradução, feita por intérprete comercial brasileiro.

Parágrafo único. O Departamento Nacional do Trabalho e as Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados, publicarão, periodicamente, a lista dos químicos registrados na forma desta Seção.

* V. Lei 2.800/1956 (Disciplina o exercício da profissão de químico).

Art. 329. A cada inscrito, e como documento comprobatório do registro, será fornecida pelo Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou pelas Delegacias Regionais, nos Estados e no Território do Acre, uma Carteira de Trabalho e Previdência Social numerada, que, além da fotografia, medindo 3 (três) por 4 (quatro) centímetros, tirada de frente, com a cabeça descoberta, e das impressões do polegar, conterá as declarações seguintes:

* Lei 2.800/1956 (Disciplina o exercício da profissão de químico).

a) o nome por extenso;

b) a nacionalidade e, se estrangeiro, a circunstância de ser ou não naturalizado;

* V. Lei 6.192/1974(Proíbe distinção entre brasileiro nato e 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 Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio;
- 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. A carteira destinada aos profissionais a que se refere o § 1º do art. 325 deverá, em vez das declarações indicadas nas alíneas "d", "e" e "f" deste artigo, e além do título - licenciado - posto em destaque, conter a menção do título de nomeação ou admissão e respectiva data, se funcionário público, ou do atestado relativo ao exercício, na qualidade de químico, de um cargo em empresa particular, com designação desta e da data inicial do exercício.

* Lei 2.800/1956 (Disciplina o exercício da profissão de químico).

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.

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.

Art. 332. Quem, mediante anúncios, placas, cartões comerciais ou outros meios capazes de ser identificados, se propuser ao exercício da química, em qualquer dos seus ramos, sem que esteja devidamente registrado, fica sujeito às penalidades aplicáveis ao exercício ilegal da profissão.

Art. 333. Os profissionais a que se referem os dispositivos anteriores só poderão exercer legalmente as funções de químicos 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*, compete, como aos diplomados em medicina ou farmácia, as atividades definidas no art. 2º, alíneas *d*, *e* e *f* do Dec. 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 Dec. 23.196, de 12 de outubro de 1933.

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.

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 Dec. 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.

Art. 342. A fiscalização do exercício da profissão de químico incumbe ao Departamento Nacional do Trabalho no Distrito Federal e às autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e Território do Acre.

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.

Art. 345. Verificando-se, pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, 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 estabelecidas em lei.

Parágrafo único. A falsificação de diploma ou outros quaisquer títulos, uma vez verificada, será imediatamente comunicada ao Serviço de Identificação Profissional, do Departamento Nacional do Trabalho, remetendo-se-lhe os documentos falsificados, para instauração do processo que no caso

couber.

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, Indústria e Comércio.

Parágrafo único. O tempo de suspensão a que alude este artigo variará entre 1 (um) mês e 1 (um) ano, a critério do Departamento Nacional do Trabalho, 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 2/5 (dois quintos) do salário mínimo de dez salários mínimos regionais, que será elevada ao dobro, no caso de reincidência.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

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, 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 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 (um terço) 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 (vinte e quatro) horas e por escrito, comunicar essa ocorrência ao órgão fiscalizador, contraíndo, 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 (trinta) 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 ressaltar a sua responsabilidade e fazer-se o cancelamento do contrato. Em caso de falência do estabelecimento, a comunicação será feita pela firma proprietária.

1. São alusivos à profissão do químico os arts. 325 a 350 da CLT, mas o fato é que vários direitos trabalhistas aparecem complementarmente na Lei 4.950-A/1966, com destaque para o salário profissional equivalente a seis salários mínimos nacionais e o adicional noturno a 25%. As normas de 1966 que regem a profissão do químico compreendem simultaneamente engenheiros, arquitetos, agrônomos e veterinários.

2. Não há como sustentar a recepção do art. 349 da CLT quanto à manutenção de cotas para químicos brasileiros, ante o art. 5º, *caput*, da CF/1988.

Seção XIV

Das penalidades

Art. 351. Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de 50 (cinquenta) a 5.000 (cinco mil) cruzeiros, 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.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades as autoridades de primeira instância incumbidas da fiscalização dos preceitos constantes do presente Capítulo.

Capítulo II

Da nacionalização do trabalho

Seção I

Da proporcionalidade de empregados brasileiros

V. Lei 6.192/1974 (Proíbe distinções entre brasileiros natos e naturalizados).

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, Indústria e Comércio, as exercidas:

* V. art. 35, Dec.-lei 229/1967 (Altera a CLT).

- 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;

§ 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.

* V. Portaria MTPS 3.151/1969 (Inclui entre as atividades relacionadas no art. 352, § 1º, da CLT, as

exercidas, nas autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e demais órgãos da Administração Pública, direta ou indireta, por empregados sujeitos ao regime da legislação trabalhista).

* A Portaria MTb 235/1976(Inclui na obrigação deste artigo as autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista ou quaisquer outros órgãos da Administração Direta ou Indireta, bem como os escritórios de profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas e todas as demais que exerçam atividade lucrativa ou não, desde que possuam empregados regidos pela CLT).

Art. 353. Equiparam-se aos brasileiros, para os fins deste Capítulo, ressalvado o exercício de profissões reservadas aos brasileiros natos ou aos brasileiros em geral, os estrangeiros que, residindo no País há mais de 10 (dez) anos, tenham cônjuge ou filho brasileiro, e os portugueses.

Art. 354. A proporcionalidade será de 2/3 (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 de 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.

* V. Nota de Atualização.

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.

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.

Art. 357. Não se compreendem na proporcionalidade os empregados que exerçam funções técnicas especializadas, desde que, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, 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, Indústria e Comércio, 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 2 (dois) anos de serviço, e o estrangeiro mais de 2 (dois) anos;

b) quando, mediante aprovação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, houver quadro organizado em carreira em que seja garantido o acesso por antiguidade;

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 a comissão ou por tarefa.

Parágrafo único. Nos casos de falta ou cessação de serviço, a dispensa do empregado estrangeiro deve preceder à de brasileiro que exerça função análoga.

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.

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, Indústria e Comércio, de 2 de maio a 30 de junho, uma relação em duas vias, de todos os seus empregados, segundo o modelo que for expedido.

* O Dec. 76.900/1975 instituiu a Relação Anual de Informações Sociais – Rais.

* O Dec. 97.936/1989 instituiu o Documento de Informações Sociais – DIS, em substituição à Rais, que, no entanto, não é utilizado.

* Caput retificado pelo Dec.-lei 6.353/1944.

§ 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 (trinta) dias de seu registro no Departamento Nacional da Indústria e Comércio ou repartições competentes.

§ 2º A entrega das relações far-se-á diretamente às repartições competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio 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.

Art. 361. Apurando-se, das relações apresentadas, qualquer infração, será concedido ao infrator o prazo de 10 (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 30 (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 valo 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.

* A taxa criada por este parágrafo foi extinta pela Lei 8.522/1992.

§ 2º A primeira via da relação, depois de considerada pela repartição fiscalizadora, será remetida anualmente ao Departamento Nacional de Mão de Obra (DNMO), 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 devolvida à empresa, devidamente autenticada.

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 100 (cem) a 10.000 (dez mil) cruzeiros.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

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.

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 art. 354, enquanto o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho não dispuser dos dados estatísticos necessários à fixação da proporcionalidade conveniente para cada atividade, poderá ser feita por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio mediante representação fundamentada da associação sindical.

Parágrafo único. O Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho, 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 2/3 (dois terços) de brasileiros natos.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica aos navios nacionais de pesca, sujeitos à legislação específica.

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.

* O Dec. 76.900/1975 instituiu a Relação Anual de Informações Sociais – Rais.

* O Dec. 97.936/1989 instituiu o Documento de Informações Sociais – DIS, em substituição à Rais, que, no entanto, não é utilizado.

* A Lei 7.731/1989 extinguiu a Delegacia do Trabalho Marítimo.

Parágrafo único. As relações a que alude o presente artigo obedecerão, na discriminação hierárquica e funcional do pessoal embarcado, ao quadro aprovado pelo regulamento das Capitania 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.

1. É bem provável que os arts. 352 a 371 da CLT estejam todos em colisão com os arts. 5º, *caput*, e 12, ambos da CF/1988, e, portanto, não tenham sido recepcionados. A separação entre brasileiros e estrangeiros residentes no Brasil somente poderia ocorrer se houvesse um fator expressivo de motivação e, ainda assim, com permissão constitucional, servindo como exemplo o preenchimento da função de Presidente da República ou de alguns de seus conselhos. Agrava ainda mais a posição jurídica desses dispositivos legais o fato de que seu principal escopo era a fixação de um sistema de cotas, a que se costumou chamar de Lei dos Dois Terços, de modo a haver dois brasileiros para cada um estrangeiro na empresa. O fato de a CLT haver sido escrita em plena Segunda Guerra Mundial e o Brasil ter sido polo de grande atração de imigrantes dava algum embasamento para as preocupações reinantes à época.

2. Fora da CLT, existe uma norma trabalhista que restringe a atuação de empregados estrangeiros

“domiciliados ou residentes” no exterior (Dec.-lei 691/1969), mas, nesse caso, ao menos em tese não há colisão direta com a Constituição Federal de 1988, por se tratar de um grupo de estrangeiros meramente em trânsito pelo Brasil, sem vinculação nem mesmo para fins de domicílio e residência.

3. Para quem estuda o direito a salário igual por trabalho igual, é interessante saber que a CLT já contemplou (art. 358) norma de direito a diferenças salariais por trabalho meramente análogo – e não trabalho idêntico como consta do art. 461 da CLT, de equiparação salarial. O objetivo é justamente facilitar a diferença salarial por se considerar a situação mais grave ou mais complexa. Se hoje essa distinção se perdeu e a dicotomia entre brasileiro e estrangeiro residente é obsoleta, ainda há pertinência na discussão de salário análogo entre terceirizados e efetivos, os quais, embora não ostentem o mesmo empregador, exercem funções parecidas – ou idênticas – sob a justificativa singela de que uns são de carreira na empresa e outros são contratados a título precário por empresas ditas terceirizadas. Há expressa referência ao salário análogo no art. 12, *a*, da Lei 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário).

Capítulo III

Da proteção do trabalho da mulher

Seção I

Da duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher

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.

...

(Revogado.)

Art. 373. A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (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 de trabalho da mulher.

Art. 374.

(Revogado.)

Art. 375.

(Revogado.)

Art. 376.

(Revogado.)

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.

Art. 378.

(Revogado.)

Seção II

Do trabalho noturno

Art. 379.

(Revogado.)

Art. 380.

(Revogado.)

Art. 381. O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º Para os fins desse 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 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Seção III

Dos períodos de descanso

Art. 382. Entre duas jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 (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 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

Art. 384.

(Revogado.)

Art. 385. O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) 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.

Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Seção IV

Dos métodos e locais de trabalho

Art. 387.

(Revogado.)

Art. 388. Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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.

* Artigo sem efeito em face da revogação do artigo anterior.

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

* Artigo com redação determinada pelo Dec.-lei 229/1967.

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 saúde 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 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.

Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulso 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 a 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.

1. Normas gerais de proteção ao trabalho da mulher aparecem, de modo confuso, nos arts. 372 a 390 e devem ser tratadas de modo separado em relação às normas de proteção à maternidade: aos poucos, aquelas foram perdendo sua atualidade, enquanto estas continuam prementes e necessárias.

2. Diz-se que as normas de proteção ao trabalho da mulher perderam sua atualidade, porque, para os fins do direito do trabalho, proteção era sinônimo de restrição ao trabalho, como podia ser visto nos dispositivos que vedavam atividades noturnas, trabalho na construção civil ou emprego que pudesse colidir com as lides domésticas. Atualmente, ainda mais depois da CF/1988, somente se justificam normas especiais para mulheres se houver realmente um fator expressivo de discriminação, como talvez seja o caso das normas de ergonomia – carregamento de pesos diferenciados de acordo com a massa muscular de homens e mulheres –, algumas normas de saúde e segurança do trabalho e, se possível, normas de promoção de oportunidades para a mão de obra feminina. O direito do trabalho consegue intervir em diversos aspectos do funcionamento do mercado de trabalho, mas não tem sido tão eficiente quando o assunto é de ordem econômica ou cultural, como é o caso da persistente discrepância salarial entre homens e mulheres com os mesmos atributos e funções e a baixa dimensão feminina em postos de comando, desde as empresas pequenas até as transnacionais. Também não se encontrarão na CLT as medidas de proteção à mulher em matéria de seguridade social: muito embora elas guardem alguma conexão com o direito do trabalho, as regras de aposentadoria e de pensionamento são localizadas nas normas previdenciárias, que também discutem os limites e as possibilidades de tratamento discriminatório afirmativo para as mulheres.

3. O art. 373-A foi inserido pela Lei 9.799/1999, sendo uma criação legislativa posterior à Constituição Federal de 1988 e estranha à redação original da CLT. Reconhece-se a necessidade de disposições destinadas a corrigir “as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho” e exorta a suplementação desse tema por meio de negociação coletiva, o que é bastante razoável para atender a alguma peculiaridade de categoria ou de empresa não contemplada pelo legislador, como higiene no local de trabalho, comparecimento a reunião de pais e mestres e assim por diante. A doutrina especializada refere distorções de duas ordens no mercado de trabalho: uma discriminação de cunho horizontal, quanto à oferta de oportunidades para as mulheres, e outra de cunho vertical, assim entendida a falta de chances para ascensão ou movimentação na carreira empresarial.

4. Há entendimentos favoráveis à proibição completa de qualquer revista pessoal ou revista íntima, não se justificando mais nenhum tipo de controle sobre os pertences pessoais dos empregados diante da possibilidade de uso de meios eletrônicos mais eficazes e menos invasivos. No entanto, o dilema persiste, a começar pelas atividades econômicas em que esses meios eletrônicos são meios eficazes ou em que as peças produzidas são de alto valor agregado e fácil mobilidade, como as pedras preciosas e os remédios tarjados, por exemplo. Nesse caso, se for aceita a premissa de que as revistas pessoais se fazem necessárias em algumas circunstâncias, elas podem seguir critérios básicos para a manutenção da dignidade da empregada: (a) possibilidade de rodízio entre as empregadas revistadas; (b) preservação da intimidade da empregada mediante revistas em separado, em local discreto; (c) presença de pessoas do mesmo sexo para não agravar o constrangimento; e, claro, (d) restrição apenas à conduta essencial, não se justificando a exigência de que as empregadas se dispam. Daí por que se pode fazer uma distinção entre revista pessoal, mais genérica e menos invasiva, da revista íntima, normalmente constrangedora e desproporcional em seus objetivos. O tema é dos mais controvertidos no direito do trabalho. O art. 373-A, VI, tentou dar um norte à situação, mas dificilmente terá encerrado o problema: ao vedar as revistas íntimas, não deixou claro se autorizou as revistas não íntimas, a saber, as revistas pessoais genéricas, os detectores de metais, a abertura de bolsas e utensílios, a abertura de porta-malas de veículos etc.

5. Outro conhecido dilema da proteção ao trabalho da mulher residia no art. 384 da CLT. Ao exigir que a mulher descansasse 15 minutos sempre que houvesse de realizar horas extras, esse dispositivo partia da premissa de que as mulheres não têm o mesmo vigor físico que os homens e devem ser tratadas de forma diferente dos homens. Forte corrente jurisprudencial de que o art. 384 não teria sido recepcionado pela CF/1988 sofreu abalo com decisões de instância final no âmbito do TST, revalorizando o dispositivo e alertando para a necessidade de tratamento diferenciado para as mulheres no campo das horas extras. Chegou a haver decisão de turma do STF confirmando o julgado do TST, mas questões de ordem processual anularam o acórdão do STF, deixando a questão num grande limbo jurídico. Ocorre, porém, que o julgamento de processos com base em fatos passados – ou seja, convertendo os 15 minutos

em horas extras – parece mais fácil do que o enfrentamento da questão no dia a dia das empresas: a prevalecer o entendimento da recepção do art. 384, as mulheres devem cruzar os braços por 15 minutos, enquanto os homens seguem fazendo as horas extras e vão embora mais cedo. Basta pensar numa agência bancária ou numa tecelagem que solicita uma hora extra para homens e mulheres. Era preciso uma informação segura de que as mulheres necessitam dessa proteção por questões de ordem física ou muscular, sendo secundários os argumentos de que elas precisam dessa proteção para fazer frente à dupla jornada, assim entendidos os afazeres profissionais e domésticos. A falta dessa convicção, melhor considerarmos derogado o dispositivo, como, ao fim e ao cabo, foi feito pela Lei 13.467/2017. Ou seja, embora os processos já ajuizados mantivessem acesos os debates sobre a imperiosidade da pausa de 15 minutos antes das horas extras, a partir de 11 de novembro de 2017 esse dispositivo já não vigora mais.

6. Para aqueles que sustentavam a atualidade do art. 384 da CLT e entendiam necessária a pausa de 15 minutos para as mulheres antes das horas extras, importante que reflitam também sobre o art. 386, que assegura às mulheres o direito ao descanso semanal aos domingos de modo quinzenal – ou seja, um a cada dois –, de forma que, no âmbito do comércio, somente homens poderiam ser contratados para lojas que abrem todos os domingos e fazem rodízios de uma folga dominical a cada três, tal como previsto pelo art. 6º da Lei 10.101/2000, comentado no bojo do art. 67, *supra*. A abertura irrestrita do comércio aos domingos e feriados foi objeto de crítica por este livro no art. 67, mas a situação só tende a piorar se considerarmos atual o art. 386 da CLT e dissermos que os homens podem trabalhar habitualmente aos domingos e as mulheres não. A quantidade de postos de trabalho que deixarão de ser oferecidos às mulheres é imensurável. Nesse particular, a reforma trabalhista ignorou o art. 386 e o manteve intacto, de modo que as discussões sobre discriminação entre o trabalho masculino e feminino sairão do plano do intervalo de 15 minutos e migrarão para o plano dos descansos semanais remunerados.

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 permitidas em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

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 duas semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

§ 5º (*Vetado*)

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

§ 1º

...

(Revogado.)

§ 2º

...

(Revogado.)

§ 3º

...

(Revogado.)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção."

Art. 393. 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 aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

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. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

Nota ao *caput*:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2017 (*DOU* 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (*DOU* 25.04.2018):

"Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade."

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

Nota ao inciso I:

* A MP 808/2017 (*DOU* 14.11.2017, edição extra), que revogava este dispositivo, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018 e teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (*DOU* 25.04.2018).

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de

saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

Nota ao inciso II:

* A MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), que revogava este dispositivo, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018 e teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018).

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Nota ao inciso III:

* A MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), que revogava este dispositivo, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018 e teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018).

§ 1º (Vetado)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião 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.

Nota ao § 2º:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"§ 2º. O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades."

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Nota ao § 3º:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo de vigência encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"§ 3º. A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação."

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

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.

Art. 398. *(Revogado pelo Dec.-lei 229/1967 .)*

Art. 399. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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.

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 e Emprego ou por autoridades 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.

Art. 401-A. *(Vetado.)*

Art. 401-B. *(Vetado.)*

1. As normas reunidas pelos arts. 392 a 401-B da CLT propõem lançar bases para a compreensão da licença-maternidade e direitos conexos das gestantes e dos processos de adoção e guarda de crianças. Os esforços são louváveis e merecem estudo aprofundado, mas em última análise essas normas são todas de índole previdenciária e somente se sustentam se houver a socialização dos custos e o devido financiamento do sistema de seguridade social. Nenhum ordenamento deveria atribuir o ônus dos salários do período de afastamento para o nascimento da criança unicamente ao empregador, pois a demografia é um assunto social, e não individual daquela gestante e daquele empregador. Nesse passo, a legislação previdenciária brasileira não difere muito do padrão mundial, havendo pequenos deslizes que podem ser corrigidos com poucas alterações normativas.

2. Depois de variadas reformas empreendidas nos anos 1990 e 2000, o texto da CLT ficou razoavelmente sintonizado com as alterações em matéria de licença-maternidade trazidas pela CF/1988 e pela legislação previdenciária. O descompasso com a redação original da CLT era notável e, assim, a lei trabalhista havia ficado obsoleta. De concreto o que temos é a afirmação de que a licença-maternidade básica é de 120 dias (art. 392), podendo ser ampliada por duas semanas antes ou depois, por razões de ordem médica. É comum a confusão desses 120 dias com a promessa de que haveria seis meses de licença-maternidade para algumas mulheres, mas que nunca foi devidamente explicada para a sociedade brasileira: como o INSS não teria forças para arcar com os custos da licença de seis meses, o legislador apenas facultou a algumas empresas – as de grande porte, tributadas pelo lucro real – a oferecerem os dois meses adicionais em troca de abatimento no imposto de renda – assunto enfeixado sob a denominação de Empresa Cidadã, Lei 11.770/2008. Não há obrigatoriedade de adesão ao sistema nem há a possibilidade de empresas pequenas e microempresas aderirem, de forma que a imensa maioria das mulheres brasileiras não conhecerá essa licença de seis meses.

3. Outro ponto que deve ser frisado é a impossibilidade de fixação de um teto de remuneração no curso da licença-maternidade. Tentativas do INSS de fixar limite máximo do salário-maternidade para as

mulheres foram sempre derrubadas pelo STF porque o Brasil não somente é signatário de tratados internacionais em prol da valorização da maternidade, como também não poderia considerar um prejuízo ou um desfalque nos ganhos da mulher durante o período de afastamento. O INSS deve reformular o conceito de custeio desse benefício, mas não impor teto ao pagamento.

4. Reformas supervenientes passaram a valorizar, igualmente, o pré-natal, criando-se o abono das ausências – pelo tempo necessário, e não exatamente para o dia inteiro – para o padrão de seis consultas básicas esperadas durante a gestação (art. 392, § 4º, II). Em 2016, também os homens passaram a ter alguns direitos de acompanhamento de pré-natal da gestação de seus filhos, mas o tema foi tratado como falta abonada, no âmbito do art. 473, X e XI, da CLT.

5. Outra novidade dos anos 2000 diz respeito à extensão de parte dos direitos de licença-maternidade para as mães e pais não biológicos. Após um início confuso, com tabelas que variavam de acordo com a idade da criança, o legislador unificou a licença-maternidade biológica com a licença-maternidade de adoção (art. 392-A), e, nesse caso, o homem também é elegível ao benefício (art. 392-C), desde que não haja sobreposição de duas licenças pela mesma criança no mesmo lar. Na verdade, pode haver duas licenças pela mesma criança apenas na hipótese de a mãe biológica ser segurada da Previdência Social e pedir a licença-maternidade, ao mesmo tempo que entrega a criança para adoção e o casal receptor postula a licença-maternidade de adoção. A hipótese é rara na prática, mas prevista em lei previdenciária (art. 71-A da Lei 8.213/1991).

6. Também se dá o nome de licença-maternidade para a mãe que perde a gravidez. O art. 395 da CLT refere aborto não criminoso, mas evidentemente que a gestante não se dirigirá ao posto do INSS afirmando-se uma criminosa. A licença é de 15 dias e envolve o aborto espontâneo, o aborto retido e outras formas de interrupção da gravidez.

7. Os dispositivos protetivos terminam com a previsão de pausas para a amamentação. A lactante – que pode ser a mãe biológica ou a mãe adotante, conforme redação dada ao art. 396 pela Lei 13.509/2017 – possui duas pausas de 30 minutos cada uma. A redação pouco precisa do dispositivo levou a alguns entendimentos de que a pausa é feita às expensas da empregada, mas o entendimento é minoritário e o tempo não é deduzido da jornada. A dificuldade maior está na forma como o aleitamento será feito, dado que o País não é conhecido pela abundância de creches e muito menos de creches dentro das empresas. O mais provável é que a mãe, achando-se no mercado de trabalho, cesse a amamentação já no período da licença-maternidade, padronizada ou estendida, e não prossiga com o aleitamento após o retorno ao trabalho. Ou, se prosseguir, faça o esforço pessoal da coleta do leite em horários fora do trabalho. Há casos em que as empregadas negociam a junção das duas pausas para se obter uma hora, com autorização para se atrasar ou para sair mais cedo. Não é o ideal para os fins da amamentação, mas é melhor do que nada.

8. As empregadas domésticas haviam ficado de fora do direito à garantia de emprego em gestação, porque o art. 7º, I, da CF/1988 não lhes foi estendido no rol dos direitos do art. 7º, parágrafo único. A situação começou a mudar apenas com a Lei 11.324/2006, que enfatizou a estabilidade da gestante doméstica, e, após a EC 72, o tema está bem sedimentado no art. 25 da LC 150/2015.

9. Após alguma hesitação, a jurisprudência do TST e do STF firmou-se no sentido de que a responsabilidade do empregador é objetiva, ou seja, a garantia de emprego durante a gestação e até o quinto mês após o parto é devida mesmo que a empresa desconhecesse a gravidez. Como não se pode exigir atestado de gestação nem se pode obrigar a empregada a se declarar grávida ou não grávida, o empregador assume o risco de a dispensa ser cancelada; a solução mais inteligente é recolocar o emprego imediatamente à disposição, tão logo recebida a notícia da gravidez, por meios judiciais ou extrajudiciais, haja vista que o prolongamento do debate não levará a lugar algum, nem mesmo a alegação de que a empregada omitiu o fato. O entendimento foi no sentido de que a proteção maior é ao nascituro, e não à mãe.

10. Em setembro de 2012, o TST alterou seu entendimento anterior para passar a considerar o direito à estabilidade também para as empregadas gestantes em contratos de trabalho por prazo determinado, como a experiência e a safra (Súmula 244, III). Até então, era priorizado o argumento de que a data do desligamento já estava pré-programada e o empregador não poderia ser acusado de perseguição à empregada grávida. A mudança da Súmula 244 baseia-se justamente no fundamento da proteção ao nascituro e eleva a responsabilidade objetiva do empregador ao grau máximo. Para o TST, pouco importa se a gestação ocorreu antes da contratação ou no curso do período do contrato. Há, no entanto, julgados

posteriores a setembro de 2012 em que o próprio TST nega a garantia de emprego para uma modalidade de contrato a termo, qual seja, a contratação sob o regime da Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/1974).

11. Os temas até aqui comentados, sobre garantia de emprego, exames no período pré-natal, pausas para amamentação e extensão dos benefícios para a adoção, não foram modificados pela reforma trabalhista de 2017, a qual se dedicou precipuamente a um assunto: a permanência da mulher em ambientes insalubres durante o período de gestação.

12. Talvez esse tenha sido o assunto mais controvertido durante a tramitação do projeto que desaguou na Lei 13.467/2017 e, muito embora o governo federal tenha admitido o mau passo no tratamento e tentado remendar as regras, tudo permaneceu como estava no projeto original, dado que a Medida Provisória 808 nunca foi votada e, portanto, somente vigorou no curto período de 14.11.2017 a 22.04.2018. É necessário acessar o texto da Medida Provisória 808, caso o leitor precise enfrentar alguma situação de gestante em ambiente insalubre naqueles quatro meses.

13. A redação original do projeto de lei, à época da tramitação na Câmara, permitia o trabalho da gestante em quase todas as hipóteses em ambiente insalubre, valendo lembrar que o dispositivo não é da CLT de 1943, mas da Lei 13.287/2016, ou seja, uma norma de apenas um ano de idade quando da promulgação da reforma trabalhista de 2017. Passou-se da restrição severa para a liberação total do trabalho da gestante em ambiente insalubre, o que gerou pesadas críticas contra o acoadamento do governo federal. Mesmo com as mudanças empreendidas durante a tramitação na Câmara Federal, o texto aprovado continua repleto de nuances e brechas para a atividade insalubre da grávida. Pelo texto da Lei 13.467/2017, como podemos ver no art. 394-A, o afastamento imediato ocorre somente nos casos de insalubridade em grau máximo durante a gestação (art. 394-A, I). Na verdade, existem poucas hipóteses de insalubridade em grau máximo: ao longo dos 14 anexos da NR 15, existe apenas o grau máximo no contato com alguns agentes químicos e com agentes biológicos em risco exacerbado, como centros cirúrgicos, limpeza de bueiros e trabalho em necrotérios. Há, também, grau máximo no contato com radiação ionizante (cancerígena) e com as pressões elevadas para os trabalhadores submersos. No mais, a maioria dos anexos lida com o grau médio, a saber, os ruídos excessivos, os ruídos de impacto, a exposição ao calor e ao frio elevados, radiações não ionizantes, vibrações, umidade e boa parte dos elementos químicos e dos agentes biológicos.

14. Logo, considerada a questão do ponto de vista numérico, a maioria das gestantes empregadas se encontra em ambientes de grau médio de insalubridade, e não no grau máximo. Talvez o caso mais preocupante seja o das gestantes empregadas em centros cirúrgicos, terapias intensivas e salas de radiografia – profissões com presença constante da mão de obra feminina. E, mesmo no grau máximo, o legislador determina o afastamento imediato apenas durante a gestação, e não durante a lactação, como constava do art. 394 na redação de 2016.

15. Para maior clareza, observo que o grau mínimo ocorre também em situações muito reduzidas, apenas com alguns elementos químicos considerados de menor agressividade. E não se pense que esses índices são infalíveis ou que seguem padrões internacionais consagrados: conforme frisamos nos comentários aos arts. 154 a 200, o capítulo da saúde e segurança do trabalho na CLT data de 1978 e nenhum esforço foi feito para sua modernização, jogando por terra, aliás, o argumento de que a reforma de 2017 pretendeu atualizar os dispositivos trabalhistas obsoletos. Após a reforma de 1978, empreendida sobre o bloco dos arts. 154 a 200 da CLT, foi edificada a complexa Portaria 3.214/1978, fruto do esforço de técnicos das áreas afetas à saúde do trabalho, da qual nasceram as chamadas NRs (Normas Regulamentadoras), numeradas originalmente de 1 a 28. Dentre elas destaca-se a NR 15, sobre higiene ocupacional, que regula os graus de insalubridade. Ora, se fôssemos realmente atualizar os limites de tolerância de 1978 (calcados, por sua vez, em pesquisas da década de 1960, diga-se de passagem), então várias profissões alçariam ao patamar do grau máximo.

16. Os casos de afastamento em grau médio e em grau mínimo, durante a gestação, e em qualquer grau, durante a lactação (art. 394-A, II e III), ficam na dependência de atestado médico com tal recomendação. O médico pode ser da confiança da mulher, ou seja, pode ser o responsável pelo acompanhamento do pré-natal, da rede pública ou particular, ou da própria empresa.

17. A remuneração deve ser mantida, inclusive quanto ao adicional de insalubridade, adverte o *caput* do art. 394-A, mas a solução encontrada pela reforma trabalhista, para não onerar em demasia o empregador, foi a transferência do encargo para os cofres públicos: o adicional de insalubridade é pago

em folha para a empregada e, depois, compensado das contribuições sociais devidas. Em outras palavras, a Previdência Social pagará o adicional de insalubridade da gestante (em certos casos, também da lactante), como já paga o salário-maternidade, competindo à empresa apenas o adiantamento do valor em holerite. A ideia básica é afastar a mulher do local insalubre, mas não do contrato de trabalho. Parte-se da premissa de que a empresa possua outros setores, não insalubres, ou, talvez, insalubres em grau médio e mínimo. No entanto, não se pode ignorar a ocorrência de situações em que 100% da empresa seja insalubre em grau máximo ou em que a transferência para os graus menores não surta os efeitos desejados. Para essa hipótese, a solução prevista pela reforma trabalhista foi antecipar a licença-maternidade da gestante: afora os 120 dias previstos pela Constituição, a mulher pode dar entrada ao pedido de licença como se fosse gravidez de risco. Terá sido essa uma boa solução?

18. Claramente a ideia foi, como dito, socializar os custos da gestação em ambiente insalubre – em grau máximo ou, sob parecer médico, em grau médio e mínimo –, no que a reforma merece elogios, pois não se pode onerar o empregador com um encargo que é social, e não particular. Entretanto, resta saber de onde virá o custeio desse benefício ampliado, haja vista que a Previdência Social está estruturada para pagar 120 dias de licença-maternidade, e não nove meses de licença-maternidade para gestantes em empresas insalubres. Em verdade, tal como redigido, o art. 394-A, § 3º, viola o princípio da contrapartida da seguridade social: sem custeio, sem benefícios. O legislador concebeu a solução de colocar a gestante em licença-maternidade de nove meses (aliás, contra outro texto expresso da Constituição, a saber, o art. 7º, XVIII), com potencial de chegar a 15 meses ou mais, a depender do período da lactação. Numerosas categorias com grande contingente feminino, como aquelas na saúde pública e na limpeza comercial e industrial, devem sobrecarregar a Previdência com licença-maternidade por prazo indeterminado. A falta de regulamentação do custeio previdenciário, a norma cai em descrédito.

19. A proposta da MP 808, que vigorou de 14.11.2017 a 22.04.2018, tinha três eixos: vedação total ao trabalho da gestante em ambiente insalubre (*caput*), permissão para o trabalho nos ambiente de grau médio e mínimo, se a empregada obtiver atestado liberatório de seu médico de confiança (§ 2º), e não do médico da empresa, e, para o caso da lactação, o raciocínio inverso: autorização da lei para o trabalho da lactante em ambientes insalubres em geral e possibilidade de apresentação de atestado médico determinando o afastamento (§ 3º). No âmbito da MP 808, desaparecia, portanto, a licença do INSS para o afastamento da gestante, pondo fim à preocupação deste autor quanto ao princípio da contrapartida, externado *supra*. Por outro lado, a gestante era afastada às expensas do empregador quanto ao salário e às suas expensas quanto ao adicional de insalubridade, que deixará de receber.

20. Certamente pode haver recomendação médica de lactação estendida, mas devemos lembrar que a CLT fixa presunção relativa de seis meses de período médio de amamentação (art. 396), podendo ser estendido a critério do médico (art. 396, § 1º).

21. Os horários dos descansos previstos no *caput* do art. 396 deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. A Lei 13.467/2017 manteve as duas pausas de 30 minutos cada uma para a amamentação do bebê, mas inseriu a possibilidade de sua negociação entre empregada e empregador. Na verdade, assim já era possível e estava subentendido na redação do art. 396. O momento exato das duas pausas somente podia ser definido pelas partes, a depender das circunstâncias do trabalho. O risco que se corre é estimular a monetarização dessas pausas ou seu agrupamento sob a forma de compensação de jornada, o que foge completamente à finalidade da norma. Como a norma deve ser destinada ao fim social para o qual foi concebida, não se deve deixar seduzir por teses que levem a qualquer forma de banco de horas de pausa de amamentação.

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 14 (quatorze) até 18 (dezoito) anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor rege-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, 405 e na Seção II.

Art. 403. E proibido qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 (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 a frequência à escola.

a) (Revogada)

(Revogado.)

b) (Revogada)

(Revogado.)

Art. 404.

Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas e as 5 (cinco) horas.

Art. 405. Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pela Secretaria da Segurança e Saúde no Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º *(Revogado)*

(Revogado.)

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz da Infância e da Juventude, 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 jornaleros, 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.

Art. 406. O Juiz da Infância e da Juventude poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras *a* e *bdo* § 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.

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 art. 483.

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.

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, Indústria e Comércio poderá derogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere o inciso I do art. 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre, que determinou a proibição.

1. Os arts. 402 a 410 introduzem na CLT o tema da proteção ao trabalho do adolescente. Como o trabalho da criança é proibido, diz-se que a CLT regulamenta apenas o trabalho do adolescente, assim entendido aquele de 14 a 18 anos. Dos 14 aos 16 anos, a pessoa somente pode trabalhar sob a condição do contrato de aprendizagem, que possui capítulo próprio a seguir. A partir dos 16 anos, o ingresso no mercado de trabalho está liberado, mas, ainda assim, permanece a proibição para atividades insalubres, penosas, perigosas e noturnas, que somente são autorizadas a partir dos 18 anos. Essas idades foram fixadas pela EC 20/1998 e não estavam no texto original da CLT, que remontava a 12 anos de idade para o aprendiz e a 14 anos para o trabalho em geral. A própria CLT possui outra exceção, que é a idade mínima de 21 anos para o trabalho em mineração (art. 301) e a legislação esparsa contém ainda outros casos de 21 anos. O Brasil é signatário da Convenção 138 da OIT, que propõe o aumento gradual da idade mínima, já tendo implementado mais do que o patamar mínimo de 15 anos sugerido. E também aderiu ao sistema da Convenção 182, que propõe a eliminação de formas agressivas de trabalho infantil, com idades mais elevadas para acesso a alguns ramos. Nesse particular, em vez de manter o antigo quadro de atividades proibidas, a que se refere o art. 405 da CLT, o País elaborou um regulamento (Dec. 6.481/2008), que agora serve tanto para concretizar o art. 405 quanto para orientar a aplicação da Convenção 182. Ali aparecem mais de 100 formas degradantes de trabalho, que ficam limitadas a pessoas com mais de 18 anos, inclusive o trabalho doméstico, aliás. Por fim, o estudo das idades mínimas deve envolver conhecimento básico sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA – Lei 8.069/1990), porque, embora superado em algumas diretrizes dos anos 1990, apresenta algumas proibições para adolescentes atuarem, como a venda de bebidas alcoólicas e jogos de azar.

2. Importante a lembrança de que o direito do trabalho convive, também, com a dicotomia entre o trabalho ilícito, cujo objeto é ele mesmo um crime ou contravenção, e o trabalho meramente proibido, que objetiva proteger determinada pessoa. Nesse sentido, o fato de o trabalho infantil ser proibido não significa que, se ele existir, a criança não terá direito aos salários e demais benefícios. Do contrário, a proteção voltar-se-ia contra ela própria. O trabalho não é desejável e deve ser combatido, mas, se for flagrado ou se passar pelo crivo do Poder Judiciário, todos os direitos devem ser deferidos à criança, cessando-se, o quanto antes, a prestação dos serviços.

3. Ademais, nesse primeiro bloco de dispositivos grande controvérsia existe em torno da atribuição de competência à Justiça Comum para autorização do trabalho da criança e do adolescente (art. 406). A Justiça do Trabalho enfrenta todos os litígios alusivos ao contrato de trabalho do adolescente, mas, pela redação do art. 406, não pode lidar com a autorização para o acesso ao mercado de trabalho. A solução parece esdrúxula, pois entrega a outro ramo do Judiciário o conhecimento de questões delicadas sobre o trabalho artístico e atividades produtivas remuneradas para crianças e adolescentes. Há entendimento de que a EC 45 já tenha lançado bases suficientes para a não recepção do art. 406, mas decisões do STF em 2015 referendaram esse dispositivo e mantiveram com a Justiça Comum a competência para emissão de alvará de autorização de trabalho infantil, sobretudo de cunho artístico.

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 11 (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 48 (quarenta e oito) 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.

* De acordo com a Constituição Federal, o percentual é de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal (art. 7º, XVI).

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.

Art. 414. Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

1. Há grande preocupação do legislador com o abuso de horas extras no trabalho do adolescente. A jornada estendida pode acarretar danos à formação óssea do ser humano, diminuir o rendimento escolar e comprometer de maneira indelével seu ciclo de estudos. Nesse sentido, diversas foram as estratégias utilizadas para restrição das horas suplementares.

2. Horas extras destinadas a pagamento são proibidas, devendo ser respeitada a jornada legal ou normativa incidente sobre o contrato de trabalho, normalmente aquela de oito horas diárias e 44 horas semanais do art. 7º, XIII, da CF. O adolescente não recebeu o direito a uma jornada reduzida de seis horas, como alguns acreditam; há apenas alguns contratos de aprendizagem com jornada de seis horas, mas não o trabalho dos adolescentes em geral. Admite-se a prestação de horas extras unicamente, se estas forem destinadas à compensação, mas, aqui um ponto importante, desde que se trate da compensação semanal, ou seja, as horas do sábado podem ser diluídas ao longo da semana, por exemplo. Não se admite a compensação anual, quer dizer, não pode haver banco de horas para adolescentes. A se admitir o banco de horas nessa fase, o empregado pode perder o ano letivo e, depois, ter pouca importância o descanso compensatório que receberá no espaço de um ano (art. 413). Por fim, o art. 414 criou a regra da totalização da jornada, na eventualidade de o adolescente possuir dois empregos: conforme mencionado no comentário ao art. 138 da CLT, a exclusividade não é um requisito para a formação de contratos de trabalho, podendo o empregado ter dois empregos ao mesmo tempo. Embora seja uma situação cerebrina, é possível que o adolescente seja “disputado” por dois patrões, que, caso queiram contratá-lo, terão de arrumar uma forma de compartilhar as oito horas.

3. O art. 136, § 2º, assegura ao adolescente o direito de coincidência de férias trabalhistas com as férias escolares.

Seção III

Da admissão em emprego e da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Art. 415. Haverá a Carteira de Trabalho e Previdência Social para todos os menores de 18 anos, sem distinção do sexo, empregados em empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e daqueles que lhes forem equiparados.

Parágrafo único. A carteira obedecerá ao modelo que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio adotar e será emitida no Distrito Federal, pelo Departamento Nacional, do Trabalho e, nos Estados, pelas Delegacias Regionais do referido Ministério.

Art. 416. Os menores de 18 anos só poderão ser admitidos, como empregados, nas empresas ou

estabelecimentos de fins econômicos e naqueles que lhes forem equiparados, quando possuidores da carteira a que se refere o artigo anterior, salvo a hipótese do art. 422.

Art. 417. A emissão da carteira será feita o pedido do menor, mediante a exibição dos seguintes documentos:

- I - certidão de idade ou documento legal que a substitua;
- II - autorização do pai, mãe ou responsável legal;
- III - autorização do Juiz de Menores, nos casos dos artigos 405, § 2º, e 406;
- IV - atestado médico de capacidade física e mental;
- V - atestado de vacinação;
- VI - prova de saber ler, escrever e contar;
- VII - duas fotografias de frente, com as dimensões de 0,04m x 0,03m.

Parágrafo único. Os documentos exigidos por este artigo serão fornecidos gratuitamente.

Art. 418.

(Revogado.)

Art. 419. A prova de saber ler, escrever e contar, a que se refere a alínea "f" do art. 417 será feita mediante certificado de conclusão de curso primário. Na falta deste, a autoridade incumbida de verificar a validade dos documentos submeterá o menor ou mandará submetê-lo, por pessoa idônea, a exame elementar que constará de leitura de quinze linhas, com explicação do sentido, de ditado, nunca excedente de dez linhas, e cálculo sobre as quatro operações fundamentais de aritmética. Verificada a alfabetização do menor, será emitida a carteira.

§ 1º Se o menor for analfabeto ou não estiver devidamente alfabetizado, a carteira só será emitida pelo prazo de um ano, mediante a apresentação de um certificado ou atestado de matrícula e frequência em escola primária.

§ 2º A autoridade fiscalizadora, na hipótese do parágrafo anterior, poderá renovar o prazo nele fixado, cabendo-lhe, em caso de não renovar tal prazo, cassar a carteira expedida.

§ 3º Dispensar-se-á a prova de saber ler, escrever e contar, se não houver escola primária dentro do raio de dois quilômetros da sede do estabelecimento em que trabalhe o menor e não ocorrer a hipótese prevista no parágrafo único do art. 427. Instalada que seja a escola, proceder-se-á como nos parágrafos anteriores.

Art. 420. A carteira, devidamente anotada, permanecerá em poder do menor, devendo, entretanto, constar do Registro de empregados os dados correspondentes.

Parágrafo único. Ocorrendo falta de anotação por parte da empresa, independentemente do procedimento fiscal previsto no § 2º do art. 29, cabe ao representante legal do menor, ao agente da inspeção do trabalho, ao órgão do Ministério Público do Trabalho ou ao Sindicato, dar início ao processo de reclamação, de acordo com o estabelecido no Título II, Capítulo I, Seção V.

Art. 421.

A carteira será emitida, gratuitamente, aplicando-se à emissão de novas vias o disposto nos artigos 21 e seus parágrafos e no artigo 22.

Art. 422. Nas localidades em que não houver serviço de emissão de carteiras poderão os empregados admitir menores como empregados, independentemente de apresentação de carteiras, desde que exibam os documentos referidos nas alíneas "a", "d" e "f" do art. 417. Esses documentos ficarão em poder do empregador e, instalado o serviço de emissão de carteiras, serão entregues à repartição emissora, para os efeitos do § 2º do referido artigo.

Art. 423. O empregador não poderá fazer outras anotações na carteira de trabalho e previdência social além das referentes ao salário, data da admissão, férias e saída.

1. Ver comentário ao art. 13 sobre os impactos do eSocial.

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.

Art. 425. Os empregadores de menores de 18 (dezoito) 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.

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 frequência às aulas.

Parágrafo único. Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária

1. Os arts. 415 a 423 perderam sua razão de ser, pois não existe mais a carteira de trabalho da criança e do adolescente (“carteira do menor”). A carteira de trabalho é uma só, para jovens e adultos, sendo suficiente que o pai autorize o filho a tirar sua primeira via (art. 17, § 1º, da CLT). O gesto de autorizar a emissão da carteira pelo filho supre todas as demais formalidades de ingresso do adolescente ao mercado de trabalho, isto é, ele poderá firmar o contrato de trabalho e os recibos salariais, sem necessidade da presença dos pais, pois subentende-se que estes estão cientes de suas atividades remuneradas a partir do momento em que autorizaram a emissão do documento mais importante para os fins trabalhistas.

2. O curso de alfabetização foi considerado obrigatório pela CLT para empresas que empreguem mais de 30 adolescentes analfabetos (art. 427). Se desconsiderarmos o analfabetismo funcional, essa realidade mudou muito no Brasil dos anos 2010 com o Brasil dos anos 1940.

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 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) 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.

* V. Instrução Normativa SIT/MTE 75/2009 (Disciplina a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de aprendizagem).

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 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.

§ 5º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

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 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

a)

...

(Revogado.)

b)

...

(Revogado.)

§ 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-B Os estabelecimentos a que se refere o *caput* poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o *caput* ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.

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.

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 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 fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo.

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho.

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamento.

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

a) (Revogada)

(Revogado.)

b) (Revogada)

(Revogado.)

c) (Revogada)

(Revogado.)

Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até 8 (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)

(Revogado.)

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

a) (Revogada);

(Revogado.)

b) (Revogada);

(Revogado.)

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. (Revogado pela Lei 3.519/1958.)

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

Seção V

Das penalidades

Art. 434. Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a um salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a cinco vezes o salário mínimo regional, salvo no caso de reincidência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Art. 435. Fica sujeita à multa de valor igual a um salário mínimo regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social do menor anotação não prevista em lei.

* V. art. 1º, Dec.-lei 926/1969 (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Art. 436.

(Revogado.)

Art. 437.

(Revogado.)

Art. 438. São competentes para impor as penalidades previstas neste capítulo:

a) no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho;

b) nos Estados e Território do Acre, os delegados regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio 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.

1. Dentro das normas de proteção ao trabalho juvenil encontra-se o regramento do contrato de aprendizagem, que era um contrato diretamente associado à faixa etária de 14 a 18 anos, mas que, desde a reforma empreendida pela Lei 11.180/2005, passou a ser estendido também para adultos.

2. O contrato de aprendizagem é, ele próprio, um contrato de trabalho, mas com condições especiais que priorizam a formação profissional do adolescente e do adulto. Está diretamente ligado a atividades que necessitam de conhecimento de método e de treinamento. Diferencia-se o contrato de estágio porque este, além de não ser um contrato de trabalho e não assegurar direitos trabalhistas, prioriza majoritariamente o estudo e apenas acidentalmente o trabalho, conforme ensinamento da Lei 11.788/2008. É verdade que ambos os contratos podem ser deturpados, como se vê na prática, mas a concepção é o estágio como uma extensão dos bancos escolares e a aprendizagem como um treinamento para a profissão futura desde logo já com trabalho e atividades produtivas em prática. O estágio está ligado normalmente a um curso de ensino superior, admitindo-se o estágio relacionado ao ensino médio sob certas circunstâncias, ao passo que a aprendizagem não se relaciona com nenhuma grade curricular e cria ela mesma o curso de formação metódica de determinado ofício ou profissão.

3. Para evitar o uso de mão de obra barata e o desvirtuamento da norma, uma das características da

aprendizagem é ter estabelecido um prazo fixo para sua conclusão: necessariamente, o contrato de aprendizagem é por prazo determinado, no máximo de dois anos, ou até que o aprendiz atinja a idade-limite, que historicamente era de 18 anos, mas que subiu para 24 anos na reforma da Lei 11.180/2005. Excepciona-se a situação do contrato do aprendiz com deficiência, que não tem limitação (art. 428, § 3º).

4. Jamais se pensava em contrato de aprendizagem para ofícios insalubres, penosos e perigosos, ou, ainda, mediante aulas noturnas, pela completa incompatibilidade entre a idade do aprendiz, de 14 a 18 anos, e a vedação legal a qualquer trabalho sob essas condições. Desde que a CLT passou a admitir aprendizes adultos, surgiu, então, a possibilidade de cursos de aprendizagem para ocupações sob essas circunstâncias, com aulas noturnas, desde que se trate de aprendizes de 18 a 24 anos, portanto.

5. A jornada básica do aprendiz deve ser de seis horas e as horas extras são vedadas. Como ele deve conciliar o trabalho com os ensinamentos do ofício, se houver de fazer horas extras é porque o curso está mal dimensionado ou porque ele está sendo aproveitado para outros fins. Não pode haver tolerância quanto à prorrogação de jornada ou chamada dos aprendizes para serviços suplementares em sábados, domingos e feriados, por completa discrepância com a norma de aprendizagem.

6. Admite-se a fixação da jornada básica em oito horas (sem horas extras) se o aprendiz já tiver completado o ensino fundamental (1º a 9º ano) e as aulas teóricas foram mescladas com as aulas práticas (art. 432, § 1º). Normalmente são pessoas já acima dos 17 anos, que estão no ensino médio ou superior.

7. Antes da reforma de 2005, a CLT havia conhecido uma completa reestruturação na aprendizagem para trazer o tema para o século XXI, empreendida que foi pela Lei 10.097/2000, também conhecida como Lei do Aprendiz ou Aprendiz Legal. Houve grande divulgação do assunto, inclusive para incentivar empresas a contratarem a mão de obra formada a partir dos cursos técnicos. A nova legislação tirou algumas dúvidas sobre os direitos desses aprendizes e tomou ao menos duas posições polêmicas: reduziu o FGTS para 2% (ante 8% de todos os demais trabalhadores) e autorizou os sindicatos e empresas a retirarem dos aprendizes a aplicação de cláusulas da negociação coletiva que tenham “cunho social” – como benefícios de plano de saúde, cesta básica, ressarcimento de despesas educacionais etc. A justificativa, que até o presente momento tem sido aceita, é no sentido de que os aprendizes geram custos indiretos aos empregados, como o pagamento das aulas teóricas, a manutenção de responsáveis quase individuais para cada aprendiz ou grupo de aprendizes e a inevitável produção reduzida nos primeiros meses ou anos de treinamento, sem contar as taxas de absenteísmo, desistência e necessidade de tolerância maior em épocas de provas escolares, por exemplo. Assim, os custos indiretos justificam um pequeno equilíbrio nas contas, rebaixando o FGTS e alguns benefícios. Essa discussão é idêntica àquela de 1943, em que a CLT autorizava o pagamento de meio salário mínimo ao aprendiz no primeiro ano do contrato e 2/3 do salário mínimo no segundo ano. Hoje, o pagamento abaixo de um salário mínimo esbarraria em ordem constitucional, de modo que o expediente empregado foi a redução dos ganhos indiretos.

8. Esses e outros assuntos se acham esclarecidos pelo Regulamento da Lei do Aprendiz, o qual consta do Dec. 5.598/2005. A CLT não tem tradição em remeter matérias para Decreto Presidencial, sendo esse um exemplo muito raro.

9. O contrato de aprendizagem pressupõe o fechamento de um ciclo em que a pessoa trabalha e aumenta sua capacitação ao mesmo tempo, objetivando o domínio de uma técnica ou ofício. Assim sendo, não cabe pensar em dispensas arbitrárias no meio do percurso, nem mesmo na dispensa sem justa causa por retração de mercado. A rescisão contratual na aprendizagem deve ser vista com bastante cautela, havendo mesmo quem declare que essa modalidade especial contém em seu íntimo uma cláusula tácita de garantia de conclusão do curso oferecido. A rescisão poderá ocorrer, claro, com o implemento do termo ou com o atingimento da idade máxima (hoje, 24 anos), ou, ainda, a pedido do jovem por motivos pessoais, pois não seria possível impedir a pessoa de se retirar. Contudo, do ponto de vista do empregador, sua iniciativa estará adstrita a razões de justa causa, as quais podem ser evocadas a qualquer tempo com base no art. 482 da CLT ou com base em situações peculiares a este contrato, como a recusa em assistir às aulas, a insuficiência do rendimento, a perda do ano letivo etc. (art. 433 da CLT e esclarecimentos relevantes do art. 29 do Dec. 5.598/2005).

10. O art. 429 da CLT refere a obrigação de empresas de contratarem alguns aprendizes. Ele ficou conhecido como o artigo das cotas de aprendizes, mas não tem sido muito compreendido. Não se confunde com cota de deficientes, que foi fixada para toda e qualquer empresa, de qualquer ramo de atividade, desde que tenha mais de 100 empregados (art. 93 da Lei 8.213/1991). A cota do aprendiz, ao

revés, leva em consideração o ramo de atividade da empresa e pressupõe que ela precisará, cedo ou tarde, da mão de obra daquele ofício: então, em vez de esperar que o sistema público prepare a capacitação da mão de obra, determinadas empresas são instadas a oferecer postos de trabalho também para a mão de obra em formação. Esse é o significado da simbiose proposta pelo art. 429 e minuciosamente regulamentado pelo Dec. 5.598/2005. A proposta é que as vagas correspondam de 5% a 15% do total de postos de trabalho que exerçam aquele ofício ou profissão de aprendizagem metódica.

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 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

1. Conforme comentado *supra*, o art. 17, § 1º, da CLT, ao exigir anuência dos pais ou responsáveis para a emissão da carteira de trabalho, libera o adolescente para o ingresso e a dinâmica do mercado de trabalho, inclusive para ajustar as condições de trabalho e firmar recibos – o que é referendado pelo art. 439. A norma ressalva apenas a assistência paterna para o recebimento da indenização devida. Indenização, à época da redação desse dispositivo, era aquela de uma remuneração por ano trabalhado. Hoje, melhor entender a expressão como as “verbas rescisórias” do termo de rescisão, acrescidas da indenização de 40% sobre o fundo de garantia – ou seja, a presença dos responsáveis é necessária na homologação da rescisão.

2. Para os fins do processo do trabalho, a regra mais simples é aquela do art. 793 da CLT, que prevê a assistência paterna dos 16 aos 18 anos, somente sendo acionado o Ministério Público do Trabalho em caso de ausência dos pais ou responsáveis, ou colisão de interesses.

Art. 440. Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

1. Trata-se de norma mais favorável ao trabalhador adolescente, atuando como causa impeditiva de fluência de prazo prescricional. Ela é ainda mais benéfica do que o Código Civil, que impede a prescrição apenas até 16 anos. Deve-se atentar que o benefício vale tanto para a prescrição bienal quanto para a prescrição quinquenal. Senão, vejamos. Se uma criança trabalhar dos 9 aos 12 anos, poderá ajuizar a ação trabalhista até os 20 anos de idade – 8 anos depois da rescisão do contrato –, porque dos 12 aos 18 nenhum prazo de prescrição corria e o biênio prescricional (art. 7º, XXIX, da CF/1988) disparou apenas no dia em que ela completou 18 anos. Se um adolescente trabalha dos 12 aos 18 anos, poderá ajuizar a ação até os 20 anos e, então, reivindicar validamente todos os seis anos contratuais, porque o prazo quinquenal não fluía e somente disparou aos 18 anos de idade. Ora, como ele teve de cumprir o prazo de dois anos, é evidente que o quinquênio nem ao menos se aperfeiçoou.

2. Há forte entendimento jurisprudencial no sentido de que o filho de um trabalhador falecido tem o benefício da suspensão da prescrição somente até os 16 anos de idade, por força do art. 198, I, do CC. Como o filho do trabalhador não é ele próprio o trabalhador, o art. 440 não seria aplicável em seu benefício. A redação do art. 440 é genérica (“contra os menores de 18 anos”), mas ele está inserido evidentemente no corpo de uma legislação do trabalho do adolescente.

Art. 441. O quadro a que se refere o item I do art. 405 será revisto bianualmente.

1. O quadro foi extinto e, em seu lugar, funciona a lista de proibição das piores formas de trabalho elencadas no Dec. 6.481/2008, que regulamenta simultaneamente o art. 405 da CLT e a Convenção 182 da OIT.

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.

1. Incontáveis dissertações e teses se debruçaram sobre o art. 442 da CLT. A tarefa deste dispositivo, afinal, era bem ambiciosa, pois objetivava definir, em poucas palavras, a ligação que une o empregado ao empregador. Definições complexas, de muitas linhas, acabam perdendo seu valor científico e, em vez de apresentar um conceito, elencam princípios e singularidades. Definições têm de ser sintéticas e precisas, deixando para o intérprete, depois, assimilar a essência do instituto. Neste sentido, apesar da chuva de críticas, o art. 442 conseguiu o improvável: em 15 palavras, traz quase tudo de que precisamos para o debate. Ao dizer que contrato de trabalho é a relação de emprego, o legislador lembra que, apesar de se tratar, em princípio, de um negócio jurídico inspirado no Código Civil (“contratos”), pode surgir também de modo espontâneo, informal e sem que as partes tenham previamente ajustado as condições exatas, pois o direito do trabalho capta muito mais a realidade do que a forma (“relação”, que, para esta finalidade, é expressão equivalente ao consagrado vocábulo “vínculo”). Por outro lado, se a palavra “trabalho” é genérica demais, por envolver todas as formas de dispêndio de energia humana, a palavra “emprego” restabelece o sentido do conceito e observa que, de todas as modalidades de trabalho, aquela a ser investigada pela CLT é o trabalho subordinado, habitual e oneroso, ou seja, o trabalho dos empregados. Há quem sustente que teria sido melhor usar a expressão contrato de emprego, o que possui coerência, mas não invalida a proposta do art. 442. Em suma, o que se precisa reter é que a expressão “contrato de trabalho” quer dizer “contrato de trabalho subordinado”. Aliás, a própria CLT é uma Consolidação das Leis do Trabalho Subordinado, sendo pedante esperar que ela se chamasse Consolidação das Leis do Emprego – embora essa expressão seja mais técnica. Note-se, outrossim, que o art. 442 se lembrou dos contratos tácitos, os quais também são conhecidos por outros ramos do direito, mas que na esfera trabalhista ganha redobrada importância. Não há necessidade da forma escrita, como reforça o art. 443.

2. O art. 442, parágrafo único, se insere no rol dos grandes equívocos históricos cometidos pelo legislador. Não precisa ter existido, tendo sido muito infeliz a reforma de 1994 que o enxertou. O propósito era blindar algumas cooperativas consideradas autênticas, contra processos trabalhistas feitos por membros insatisfeitos com os rumos do movimento ou que tenham se desligado de maneira belicosa, e, depois, alegavam ter sido explorados pelos colegas de agremiação. Porém, da forma como redigido, o parágrafo dá a entender que todas as cooperativas são idôneas e que nunca podem ter relação de trabalho sob a modalidade empregatícia. Para piorar a situação, o dispositivo evoca a possibilidade de as cooperativas serem prestadoras de serviços terceirizados e, como tal, procura blindar também as tomadoras. De fato, a legislação contempla a possibilidade de cooperativa de mão de obra, mas essa seria apenas uma das várias modalidades e pressupõe a congregação de esforços de profissionais efetivamente autônomos ou liberais, sendo incompatível com o trabalho mecânico, repetitivo ou braçal. Milhares de contratos de trabalho foram rompidos na sequência de 1994, substituídos por mão de obra dita cooperada, incluindo professores de escolas primárias, trabalhadores da limpeza e vigilância, zeladores e porteiros, médicos e enfermeiras, lavradores e pecuaristas, pedreiros e carpinteiros. Nunca houve tanta cooperativa no Brasil, de uma hora para a outra. Os excessos precisaram ser contidos. O dispositivo não poderia representar o desvirtuamento do direito do trabalho nem pode a lei alterar a realidade. A interpretação dessa norma deve ser feita tal como sempre: “não existe vínculo empregatício” apenas em tese ou por presunção, que pode ser alterada por provas ou indícios contrários. No entanto, a presunção pode ser alterada por provas ou indícios contrários.

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

1. Este dispositivo, enxertado em 2008, parece mais um daqueles demagógicos feitos para a torcida. Dificilmente se conseguirá coibir que o empregador opte por pessoas com mais de seis meses de experiência, quando for analisar currículos e indicações de candidatos. Talvez se consiga coibir que o anúncio no jornal traga a afirmação da experiência superior a seis meses, mas quantas pessoas são contratadas de acordo com o que saiu no jornal?

2. Há um campo imenso a ser explorado pelo direito do trabalho em geral e pelo processo do trabalho em particular, correspondente às lesões pré-contratuais, assim entendidas aquelas vivenciadas pelos aspirantes às vagas, que passam por processos de seleção muitas vezes aviltantes e que têm enorme dificuldade de demonstrar os excessos cometidos pelos recrutadores. Promessas falsas, ajustes desonrados, expectativas quebradas: tudo poderia ser investigado com maior profundidade. As lesões

muitas vezes são difusas, pois nem ao menos se sabe quantas pessoas foram atingidas por um anúncio falso ou malicioso; noutras vezes são coletivas, afetando um grupo de pessoas prejudicadas; mas a maioria é formada por lesões individuais silenciosas. A própria competência material da Justiça do Trabalho já foi posta em dúvida, por não se tratar de litígio entre empregado e empregador, mas entre quase empregado e quase empregador.

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

1. Numerosas são as leis e os artigos que buscam negar a existência do vínculo de emprego em certas situações, como ocorreu com os cooperados, com os representantes comerciais autônomos e com os viajantes. Laboram num erro fundamental: a existência do vínculo de emprego não decorre da boa vontade do legislador, da mão pesada de um magistrado, da presença do fiscal do trabalho e nem mesmo dos dizeres constantes do contrato escrito. O vínculo de emprego nasce da percepção da realidade, da essência de um relacionamento, da lógica dos fatos. Explica-se.

2. O direito do trabalho dedica-se à busca do equilíbrio de um grupo específico, a saber, o trabalho subordinado, a que chamamos de emprego. A CLT foi edificada em torno desta figura, de modo tão enfático que, após alguns anos, ser “celetista” passou a ser sinônimo de ser empregado registrado, dentro das regras do mercado formal. Uma crítica deve ser admitida pela CLT e pelo direito do trabalho: seu campo de atuação é muito restrito, porque embora os celetistas sejam numerosos, ficam de fora de sua proteção diversas atividades humanas desenvolvidas de maneira análoga, com energia empreendida e contraprestação pecuniária, como ocorre com os servidores públicos estatutários, com os cooperados (lícitos), com diversos segmentos de autônomos, com os trabalhadores ocasionais (bicos, *free lancers*, extras) e, até recentemente, com os avulsos (como os portuários), com os domésticos e os rurais. Alguns desses segmentos ganharam o direito à “equiparação” com os celetistas e outros ganharam o direito de acessar a CLT em larga escala. Mas a crítica tem seu fundamento porque, de fato, a construção de um ramo jurídico destinado ao estudo e à pesquisa sobre relações assimétricas de trabalho não poderia ser tão reducionista a ponto de eleger apenas um grupo de trabalhadores. E tudo isso sem mencionar a chaga nacional que é o mercado informal de trabalho, aquele vasto contingente de trabalhadores que se encontram à margem da legislação, da fiscalização e da judicialização.

3. O legislador anda mal quando tenta adulterar a natureza jurídica de uma parcela ou de uma relação. Ele poderia dizer que os direitos de tais e quais grupos são diferenciados – como fez, com erros e acertos, com os domésticos, na LC 150/2015, com os rurais, na Lei 5.889/1973, e com os avulsos, pelo art. 7º, XXXIV, da CF, e normas complementares – ou poderia ter feito algumas exigências legais para o deslocamento da esfera trabalhista – como buscou fazer com salões de beleza, na Lei 13.352/2017, com a representação comercial autônoma, na Lei 4.860/1965. A solução mais confusa é ele próprio vir afirmar que não existe relação de emprego onde há potencial para ocorrer relação de emprego, como ocorreu com as cooperativas de trabalho (art. 442, parágrafo único).

4. O legislador parece impressionado com o cumprimento das “formalidades legais”, ignorando que o direito do trabalho enaltece o princípio da primazia da realidade e, como tal, essas formalidades serão analisadas em conjunto com os elementos de fato que permearam a relação. Em caso de colisão entre a forma e o conteúdo, este sempre prevalecerá sobre aquela. Em resumo, a nosso sentir, este dispositivo representa mais uma perda de tempo. Sintética e conclusiva, a frase utilizada pelo Ministério do Trabalho para regulamentar o art. 442-B foi mais feliz: “Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício” (art. 1º, § 5º, Portaria 349/2018).

5. A redação do art. 442-B, aprovada pela Lei 13.467/2017, foi modificada de 14.11.2017 a 23.04.2018, enquanto vigorou a Medida Provisória 808. O leitor deve acessar seu texto, caso esteja diante de uma atividade autônoma exercida naquele quadrimestre. Na ocasião: (a) vetou-se a exclusividade; (b) enfatizou-se que o autônomo pode recusar serviços, demandas, tarefas ou projetos novos; e (c) elencou-se rol de profissões mais afetas ao trabalho autônomo, admitindo-se que algumas são mais compatíveis com essa modalidade de contratação do que outras, ligadas ao trabalho braçal ou repetitivo.

Nota ao caput:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação."

Nota aos §§ 1º ao 7º:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), que acrescentava os §§ 1º ao 7, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018 e teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"§ 1º. É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º. Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º. O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º. Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º. Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º. Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º. O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante."

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 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.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

1. O art. 443 descreve três formas diferentes de contrato de trabalho, mas elas nada mais são do que o desdobramento de seu conceito: (a) quanto à forma de ajuste, o contrato pode ser tácito ou expresso, circunstância que já havia sido observada na definição do art. 442 e que atende precipuamente ao princípio da primazia da realidade, ou seja, o contrato de trabalho nasce das circunstâncias em que o serviço foi prestado, ainda que as partes não o desejassem inicialmente ou ainda que o empregador alegue que suas intenções eram outras; (b) quanto à forma, o contrato pode ser verbal ou escrito, o que atende aos propósitos de maior informalidade e agilidade para o direito do trabalho; incoerente seria exigir a forma escrita se até mesmo o caráter tácito é admitido; existem algumas exceções espalhadas pela legislação, em que, por motivos de complexidade ou de repercussão, foi exigida a forma escrita, tal como no trabalho temporário (Lei 6.019/1974) e no âmbito do futebol (Lei 9.615/1998); e (c) quanto à duração, o contrato típico é aquele por prazo indeterminado, que é o que melhor atende aos anseios da

prosperidade, da organização empresarial e da dignidade do trabalhador, admitindo-se, em caráter excepcional, o contrato por prazo determinado, para o atendimento de algumas circunstâncias; neste passo, satisfaz-se o propósito do princípio da continuidade da relação de emprego, como um elemento norteador do direito do trabalho.

2. Os contratos determinados são celebrados já com a certeza de seu término, normalmente próximo, e já com a cláusula de sua extinção pré-programada. Alguns trazem a data exata, como o contrato de experiência, mas isso não é obrigatório; pode ser uma data aproximada ou, ainda, uma data incerta, mas razoavelmente esperada, como o término da colheita do feijão, a diminuição das filas de atendimento, a organização de uma biblioteca ou a construção de um muro de arrimo.

3. Se o contrato de trabalho por prazo determinado é excepcional, então ele deve seguir o rol previsto no art. 443, § 2º, sob pena de desvirtuamento e atração para a modalidade do contrato indeterminado. As consequências serão variadas, incluindo o direito ao aviso prévio e às indenizações rescisórias, que somente ocorrem nos contratos indeterminados. Como o contrato por prazo determinado já possui sua data de extinção pré-programada, considera-se que o empregador está de boa-fé e que ele não deve ao empregado os pagamentos pela quebra contratual nem o prévio aviso de seu término, o que torna essa modalidade contratual mais econômica do ponto de vista dos custos operacionais.

4. O art. 443, § 2º, apresenta três modalidades de contrato de trabalho por prazo determinado: (a) contratos para serviços naturalmente transitórios, como aqueles sazonais, com serviços específicos, para fazer frente a uma demanda acumulada ou a uma tarefa inadiável; como esses contratos são de curta duração em geral e como são fortuitos, é mais comum o empregador contratar o prestador sob a denominação de trabalho eventual, e, assim, surge a aparência de um “bico” ou “extra”, quando, na verdade, é apenas um contrato de trabalho atípico pela duração fugaz; (b) contratos para serviços em empreendimentos transitórios: aqui o diferencial é que quem vai desaparecer em curto espaço de tempo é a própria empresa ou projeto de uma empresa, como as filiais de lojas abertas apenas para temporadas de inverno ou de verão, para feiras e eventos agropecuários e assim sucessivamente; também aqui se nota baixa adesão a essa modalidade contratual e exageros no conceito de serviços “eventuais”; (c) de todas as três modalidades, a mais conhecida e mais utilizada é a terceira, denominada contrato de experiência.

5. O contrato de experiência foi banalizado com o passar do tempo e praticamente todos os empregados são arregimentados por esta via, mesmo que a vaga seja para provimento efetivo e mesmo que ele seja, por exemplo, ex-empregado ou ex-terceirizado da empresa. Notou-se a brecha na legislação, porque o art. 443, § 2º, c, não faz grandes exigências ao empregador nem requer justificativa sobre os motivos que levaram o contrato a não ser efetivado, ou seja, o empregador não precisa justificar por que razão a experiência não deu certo. É um contrato prático e acessível, com redução de custos pela eliminação das verbas rescisórias. Chegou-se a pensar que experiência não poderia ser exigida para trabalhos braçais ou menos qualificados e que deveria ser associada a um conceito técnico ou de capacitação do empregado, mas essa tese perdeu força e todas as profissões, funções e cargos podem ser submetidos a experiência, que inclui a verificação dos conhecimentos do empregado, mas também de sua sociabilidade, assiduidade e postura. Para não haver mau entendimento, pode-se usar a expressão período de prova, naqueles casos em que o empregado efetivo é testado em cargo de chefia ou em cargo diverso do que ocupa, com possibilidade de retorno ao posto anterior se fracassar. O art. 478, § 1º, escrito em época diferente, diz que o primeiro ano do contrato de trabalho é sempre de experiência e não gera direito a indenização rescisória. Devemos interpretar essa redação com conhecimento histórico, ou seja, ele se referia à indenização de um mês por ano de serviço e, como tal, mandou desprezar o primeiro ano da contagem; isso desapareceu com o regime do fundo de garantia, que é devido para todo e qualquer período de duração do contrato de trabalho; então, certamente o legislador quis dizer que o contrato era curto, prematuro, de baixa duração, e não de experiência no sentido de prazo determinado.

6. Acerca do contrato de trabalho intermitente, inserido pela Lei 13.467/2017 e referido aqui no *caput* e no § 3º do art. 443, remetemos o leitor aos comentários ao art. 452-A, por se tratar da disciplina do contrato intermitente. Aqui no art. 443 houve apenas sua inserção conceitual, a fim de que não se alegasse que a definição de contrato de trabalho fosse incompatível com uma negociação que pode representar zero hora de trabalho e zero real de salário – enfim, um contrato de soma zero. Também chamamos a atenção para o fato de que, conforme explicado nos comentários ao art. 3º, a criação dessa modalidade atípica de ajuste laboral, em que a habitualidade da prestação dos serviços é irrelevante, não é suficiente para alterar o conceito de contrato de trabalho.

7. Os aeronautas conseguiram inserir uma exceção, para que escapassem do contrato-zero, mas a mesma sorte não teve o pessoal de hotéis, bares e restaurantes, que tendem a ser o maior público-alvo do intermitente.

Art. 444. As relações contratuais de trabalho 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.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

1. O art. 444 diz mais do que pretendia, pois dá a impressão de ampla liberdade contratual, quando, na verdade, o contrato de trabalho, embora particular, tem forte ingerência pública. Justamente por isso os autores divergem se o direito do trabalho deveria ser enquadrado no âmbito das normas públicas ou privadas – ou, eventualmente, pertença a um terceiro gênero, denominado direito social –, embora esse dilema tenha perdido um pouco de sua atualidade. O fato é que a “livre estipulação” das partes não pode contrariar o salário mínimo ou a jornada máxima, nem pode alterar os benefícios indiretos previstos pela legislação e as posturas de registro profissional e recolhimento dos encargos tributários incidentes. Há reduzido espaço de manobra, sob esse ponto de vista.

2. Significativa novidade da reforma de 2017, no particular, reside na inserção do parágrafo único ao art. 444 que preconiza maior grau de liberdade para as partes, quando o empregado tiver diploma de nível superior e salário superior ao dobro do teto previdenciário – no total, cerca de 11.000 reais à época da promulgação da Lei 13.467/2017, apenas para se ter uma noção. Há autores que passaram a usar a expressão “hipersuficiente” para se referir a esses empregados, em contraposição aos “hipossuficientes”. Estes termos carregam estigmas e falsas premissas. Dada a natureza excepcional da regra, impõe-se a interpretação restritiva, a saber, o valor deve ser do salário-base do empregado e não do salário, digamos, de 6.000 reais, que, acrescidos de horas extras, adicional noturno e reflexos, chegue aos 11.000 reais. Essa interpretação se impõe também porque não poderia haver liberdade de estipulação diferente de acordo com o mês ou com a estação do ano. Logo, o empregado deve estar no patamar da remuneração mínima em qualquer hipótese do ano, com ou sem salários condicionais, com ou sem fatores aleatórios. Nem mesmo adicionais duradouros, como o de insalubridade e o de tempo de serviço, são úteis para a matéria, pois também eles podem desaparecer, se retirada a causa eficiente para seu pagamento.

3. Sincronicamente, o legislador acrescentou o art. 507-A ao texto da CLT para autorizar a fixação de cláusula compromissória, para fins de procedimento arbitral, em caso de conflito trabalhista. Haverá grande controvérsia judicial a respeito, haja vista que, em casos análogos, a Justiça do Trabalho não aceitou essa forma alternativa de solução de conflito por entender que os créditos trabalhistas se inserem no contexto dos direitos indisponíveis, matéria infensa à arbitragem conforme disposto na Lei 9.307/1996.

4. A proposta do art. 444, parágrafo único, é bem ambiciosa: objetiva autorizar que as partes, em contrato individual, possam fazer a mesma negociação estabelecida entre sindicatos ou sindicatos e empregadores. Daí por que o dispositivo refere expressamente o art. 611-A da CLT. Por exemplo, a prevalecer o art. 444, parágrafo único, o empregado pode assinar sozinho a cláusula de redução do intervalo para refeição, a alteração do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambiente insalubre, para ficar em alguns dos incisos da longa lista do art. 611-A. Redução salarial, apesar de ser contemplada no art. 611-A, é matéria de uso restrito das negociações coletivas, segundo o art. 7º, VI, da CF, de modo que mesmo com a ênfase do legislador ordinário isso não será possível no âmbito do contrato individual. Também é de duvidosa constitucionalidade a redução do grau de adicional de insalubridade, dentre outros pontos vulneráveis do art. 444, parágrafo único.

5. São previsíveis dois fundamentos básicos nas alegações de inconstitucionalidade da proposta do art. 444 da CLT: a) violação ao art. 5º, *caput*, da CF, porque ter diploma e ganhar 11.000 reais não é um fator de discriminação válido em relação aos empregados sem diploma e com renda inferior – nem tampouco permite presunção absoluta de soberania; e b) violação ao art. 7º, XXVI, porque afasta o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos regularmente firmados. Nasce um risco

desmesurado se utilizar o art. 444 de modo amplo, para forçar ajustes individuais contra a lei e contra a negociação coletiva, apoiado no singelo argumento de que o empregado ganha mais que 11.000 reais. As chances de ter de pagar todos os atrasados, com o acréscimo dos encargos legais, é alta, desproporcional aos eventuais benefícios de se afastar a convenção coletiva para este ou aquele empregado.

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.

1. Retomando o fluxo do art. 443, interrompido pelo assunto discrepante do art. 444, o presente dispositivo estabelece os prazos máximos dos contratos de trabalho por prazo determinado: dois anos em geral, sendo 90 dias para a experiência. Dois anos é um prazo bem elástico para aquilo que se pretendia provisório, mas, como sustentado no comentário ao art. 443, raramente é utilizado porque pressupõe (a) transitoriedade dos serviços do empregado ou (b) transitoriedade da própria empresa. Se os serviços são mesmo fortuitos, a tendência é que o empregador contrate o empregado como “trabalhador eventual”; se são tão duradouros quanto dois anos, provavelmente foi celebrado o contrato típico, a prazo indeterminado, que é mais simples do que, depois, ter de justificar qual a razão da transitoriedade.

2. Logo, o tema mais comentado deste dispositivo é o prazo de 90 dias para o contrato de experiência, a começar pela peculiaridade de ter sido fixado em dias e não em meses, como seria mais simples. Os dias devem ser contados um a um e muita confusão ocorre com os meses de 31 dias ou quando o prazo escoa, por exemplo, numa sexta-feira e o empregado já trabalhou as horas (compensadas) do sábado. É como se ele houvesse trabalhado 91 dias, portanto. Por se tratar de um contrato atípico, o cálculo deve ser feito com rigor, não se aceitando um único dia a mais, embora não haja necessidade de prévio aviso.

3. Outro foco constante de confusão é o fato de o contrato temporário, firmado com agências de colocação de mão de obra dentro de contexto terceirizante, ser fixado em três meses (Lei 6.019/1974).

4. Existem outras duas modalidades de contratos por prazo determinado na legislação do trabalho rural (Lei 5.889/1973).

Art. 446.

(Revogado.)

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.

1. Como já frisado por este livro, o princípio da primazia da realidade determina os rumos da interpretação e da integração dos contratos de trabalho, pouco importando que o ajuste tenha sido verbal. Por outro lado, o direito do trabalho adota um amplo sistema de presunções relativas, ou seja, quase todas as presunções podem ser elididas por provas em sentido contrário. Ao dizer que a condição essencial se presume existente, o dispositivo também deixa aberta a porta para que seja feita uma demonstração em sentido contrário. Vale lembrar que as condições especiais de contratação devem ser anotadas com destaque na carteira de trabalho, além das informações básicas de admissão e remuneração (art. 29 da CLT).

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

1. O presente dispositivo foi comentado em conjunto com o art. 10 da CLT. Ambos cuidam do mesmo assunto – sucessão de empregadores, manutenção do direito dos empregados e responsabilidade do sucessor pelos débitos do sucedido, haja vista que quem responde é a atividade econômica como um todo – mas a principal diferença é que o art. 10 é global, abrangendo empregados, ex-empregador e futuros empregados, enquanto o art. 448 se ocupa especificamente do contrato de trabalho em curso durante a transação empresarial. O simples fato de o empreendimento ser alienado, a qualquer título, não representa a rescisão do contrato de trabalho. Mudança de propriedade e alteração de estrutura

jurídica empresarial não são causas extintivas de contrato de trabalho. A praxe consagrou o procedimento de ser feita uma anotação geral, na parte final da carteira de trabalho, apenas para se avisar à coletividade que aquela empresa está com novo CNPJ, nova denominação ou nova estrutura, o que costuma ser benéfico inclusive para os fins de movimentação da conta do fundo de garantia, mas não é obrigatório.

2. Embora o direito do trabalho não aceite exceções à regra da responsabilidade do sucessor trabalhista, o entendimento foi abalado em parte com as disposições da Lei 11.101/2005 (Lei de Recuperação de Empresas e Falência), que propõem a alienação do estabelecimento, no todo ou em parte, na recuperação ou na falência, livre de ônus e encargos para o adquirente, como forma de se estimular a captação de recursos pelo falido ou recuperando. Esse seria o principal atrativo para a venda das unidades produtivas e para alavancagem do plano de recuperação. Por se tratar de alienação feita em juízo – ou, mesmo que promovida por particular, feita em sintonia com um processo judicial de recuperação – as decisões do STF têm sido no sentido de validar a legislação de 2005 e de desonerar, de fato, o adquirente do estabelecimento. Pode-se afirmar, assim, que o processo de recuperação e falência judicial contempla uma exceção à responsabilidade do sucessor trabalhista, desde que preenchidos os requisitos legais.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

1. A sucessão de empregadores segue prevista nos arts. 10 e 448 da CLT: o primeiro deles contempla a sucessão ampla, para todos os casos, envolvendo empregados e ex-empregados, débitos trabalhistas e encargos previdenciários; o segundo dispositivo se insere no contexto do contrato de trabalho e foi feito para reforçar que a simples alienação do empreendimento ou o simples trespasse do ponto comercial não são motivos suficientes para o rompimento do vínculo de emprego; os empregados são transferidos tal como o são os bens corpóreos e incorpóreos.

2. A Lei 13.467/2017 operou a inserção do art. 10-A, para tratar do assunto da retirada do sócio, e este art. 448-A, para reforçar que, configurada a sucessão, apenas a empresa sucessora responde pelos débitos trabalhistas. A sucedida somente pode ser acionada em caso de fraude na transferência. Na verdade, a tese da responsabilidade integral da sucessora (ou seja, nem solidariedade com a sucedida nem subsidiariedade da sucedida) era reinante durante décadas, tendo sido abalada nos anos 1990 pelas privatizações de ferrovias e telefonias: naquele cenário, houve muita controvérsia sobre a responsabilidade integral da sucessora, porquanto a sucedida continuava a funcionar, retinha vários insumos e, ainda, recebia pagamentos parcelados sobre a alienação. Desenvolveu-se, assim, o conceito da OJ 225 da SDI a respeito da corresponsabilidade entre sucessora e sucedida. Conquanto criada para fins de entes públicos e para tentar regular matéria de direito administrativo, não raro a OJ 225 era aplicada a modalidades de sucessão parcial entre duas empresas privadas – o que talvez seja o alvo direto do novo art. 448-A, que é enfático na blindagem da sucedida.

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 consequente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

1. Os créditos trabalhistas são chamados de privilegiados no âmbito da falência, para que seu pagamento seja priorizado o quanto possível. Mas essa premissa sempre foi frágil, pois historicamente o privilégio somente era acionado depois de pagas todas as despesas da massa, como os custos operacionais e os honorários dos administradores. Com as novas regras da legislação de 2005, a situação se agravou amplamente, pois o privilégio foi limitado ao patamar de 150 salários mínimos, passando-se o que sobejar a esse valor para o fim da fila, como crédito quirografário (sem privilégio algum). A redação do art. 83 da Lei 11.101/2005, no entanto, dá a entender que as indenizações por danos morais, materiais

e estéticos, decorrentes de acidente de trabalho, manterão o privilégio mesmo acima desse teto. Todo esse debate pressupõe que a massa falida, de fato, tenha recursos financeiros para, depois da arrecadação, distribuir entre os credores, mas a verdade é que o mais comum é a massa não ter forças patrimoniais para pagar nem o básico de seu funcionamento.

2. A concordata, a que se refere o art. 449, § 2º, não existe mais no ordenamento brasileiro desde a Lei 11.101/2005, ressalvado o andamento de processos falimentares ajuizados antes da entrada em vigor da nova lei, ainda sob a égide do Dec.-lei 7.661/1945. Foi substituída pela recuperação judicial, durante a qual os débitos são renegociados, mas a empresa segue em funcionamento quase normal. Importante frisar que nem a recuperação nem a falência, por si sós, são causas extintivas do contrato de trabalho. Mal comparando, é como se elas fossem alterações na “estrutura jurídica” da empresa, ou seja, nenhuma interferência deve haver sobre a fluência do contrato de trabalho, como lembrado pelo art. 448. O que pode e deve acontecer é o ato de dispensa ser declarado pelo administrador da falência, mas, neste caso, teremos a rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador como outra qualquer.

Art. 450.

Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

1. O dispositivo perdeu sua atualidade e pressupunha grandes empresas com organogramas complexos e quadros de carreira que pudessem confundir o leitor quando da contagem do tempo de serviço ou verificação de direitos dos empregados que tenham ocupado cargos interinos. A contagem do tempo de serviço, no particular, era muito importante à época do sistema da estabilidade decenal – empregados estáveis a partir do 10º ano de emprego – e da indenização de uma remuneração por ano de emprego, sistema hoje substituído pelo regime do fundo de garantia e multa de 40% em caso de rescisão por iniciativa do empregador. Ora, o fundo será depositado tanto no cargo efetivo quanto no cargo comissionado, tanto para o período em que a pessoa foi subgerente quanto para o período em que substituiu as férias do gerente.

2. O que se discute em profundidade não é a manutenção dos direitos do cargo de origem, mas se o empregado tem os direitos integrais do cargo assumido interinamente. O tema é conhecido pela expressão “salário-substituição” e objetiva analisar se o empregado tem direito à diferença salarial entre o valor auferido pela chefia e o valor auferido pelo cargo de origem, bem como demais benefícios como plano de saúde, carro e vale-refeição. Há jurisprudência firme favorável ao direito às diferenças salariais (Súmula 159), mas dúvidas persistem quanto à necessidade de serem assumidas 100% das funções e das responsabilidades do cargo.

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.

1. Mesmo fora de ordem sequencial, eis mais um dispositivo sobre o contrato de trabalho por prazo determinado: pelo art. 451, fixou-se a regra de que os contratos determinados podem ter uma única prorrogação. A segunda prorrogação significa que o empregador optou por transformar o contrato em prazo indeterminado. A primeira prorrogação não necessita ser por prazo idêntico ao primeiro e, por óbvio, a soma das duas parcelas não pode exceder o prazo máximo de dois anos (art. 445) para os contratos determinados em geral nem o prazo de 90 dias para o contrato de experiência (art. 445, parágrafo único). Assim, podemos ter contrato determinado de 18 meses com uma prorrogação de seis meses – a soma ficou no limite – ou um contrato determinado de cinco meses seguido de outro de cinco meses – a soma ficou abaixo do limite, mas essa foi uma opção do empregador, não pode usar o bônus do período restante. No caso da experiência, é bem comum o ajuste de 45 dias ser prorrogado por mais 45 dias, mas também pode haver soma de 30 mais 60, 60 mais 30 e assim por diante. Só não pode haver três parcelas de 30 dias, pois a regra, repita-se, é que a segunda prorrogação representaria o desejo do empregador de ver o contrato efetivado.

2. O empregador não precisa avisar de modo expresso que irá efetivar o empregador: a simples tolerância a um dia de prestação de serviços depois de expirado o último dia da prorrogação do contrato por prazo determinado já representa sua prorrogação tácita e sua conversão em contrato a prazo indeterminado.

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (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.

1. Por se tratar de contrato de trabalho atípico, o contrato determinado deve guardar uma quarentena, justamente para se evitar seu desvirtuamento. Ninguém pode ser posto em experiência várias vezes no mesmo ano, na mesma função, na mesma empresa. A solução encontrada pelo legislador foi a fixação do interstício mínimo de seis meses entre o término de um contrato determinado e o início de outro, ainda que sejam de modalidades diferentes (art. 443, § 2º).

2. O art. 452 apresenta duas exceções nebulosas, que sempre geraram dúvidas de interpretação. Admite-se que haja outro contrato determinado no semestre se o serviço for “especializado”, o que talvez signifique serviço técnico de alta qualificação. Há quem afirme que o legislador confundiu especializado com especificado, pois essa palavra aparece na definição de contrato por prazo determinado (art. 443, § 1º), mas é tarde demais para saber se houve erro de datilografia. Pior ainda é saber o que significa a autorização para outro contrato determinado se houver a realização de “certos acontecimentos”, expressão que tem sido entendida como certos acontecimentos suscetíveis de previsão razoável, repetitiva e esperada, como duas colheitas no mesmo ano. De toda sorte, o ônus de provar a exceção recairá sobre o empregador, porque a regra é não permitir a reprise do contrato por prazo determinado no mesmo semestre, e, como tal, o patrão terá certa dificuldade em demonstrar que optou pela via do duplo contrato determinado por se tratar de serviço de excelência técnica ou de serviço decorrente de “certos acontecimentos”.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Nota ao *caput*:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2018

(

DOU

14.11.2017, edição extra),

vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà:"

Nota aos incisos I, II e III:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2018

(

DOU

14.11.2017, edição extra),

que acrescentava os incisos I, II e III, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018 e teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração."

Nota aos §§ 10 ao 15:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2018 (

DOU

14.11.2017, edição extra), que acrescentava os §§ 10 ao 15, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018 e teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (

DOU

25.04.2018):

"§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º."

§ 1º. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

Nota ao § 2º:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2018 (*DOU* 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (*DOU* 25.04.2018):

"§ 2º. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa."

§ 3º. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Nota ao § 4º:

* A MP 808/2018 (*DOU* 14.11.2017, edição extra), que revogava este dispositivo, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018 e teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (*DOU* 25.04.2018).

§ 5º. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Nota ao § 5º:

* A MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), que revogava este dispositivo, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018 e teve seu prazo de vigência encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018).

§ 6º. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

Nota ao § 6º:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2018 (DOU 14.11.2017, edição extra), vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"§ 6º. Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:"

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

§ 7º. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Nota ao § 8º:

* A MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), que revogava este dispositivo, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018 e teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018).

§ 9º. A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Nota aos §§ 10 a 15:

* Redação anterior da MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), que acrescentava os §§ 10 a 15, vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º."

Nota aos arts. 452-B a 452-H:

* A MP 808/2017 (DOU 14.11.2017, edição extra), que acrescentava os artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo de vigência encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018(DOU 25.04.2018):

"Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A."

"Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.

§ 1º. Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º. No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade."

"Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente."

"Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela metade:

a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º. A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º. A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego."

"Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§ 1º. No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

§ 2º. O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487."

"Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado."

"Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A."

1. A inserção do art. 452-A ao corpo da CLT pela Lei 13.467/2017, prevendo a modalidade de contrato de trabalho intermitente, representa uma das grandes inovações da reforma de 2017. Por cautela, o legislador fez constar sua previsão no próprio conceito de contrato de trabalho (art. 443, *caput*) e, ainda, um esforço conceitual (art. 443, § 3º), antes de se lançar à regulamentação dessa novidade (art. 452-A, com nove parágrafos). O aspecto mais intrigante dessa construção do legislador é o fato de que, normalmente, as atividades ocasionais ficam à margem do direito do trabalho e, por extensão, não são levadas a registro pelo empregador. Se acionado perante a Justiça do Trabalho, o tomador de serviços costuma argumentar que o trabalho era descontínuo o bastante para mitigar o conceito de contrato de trabalho, por lhe faltar o requisito da não eventualidade – art. 3º da CLT. Ora, neste passo é o próprio legislador que altera a lógica da contestação do réu, para flexibilizar o conceito de habitualidade.

2. Embora a palavra habitualidade não conste expressamente do art. 3º da CLT, há consenso de que esse requisito é a chave para a compreensão da essência da relação de emprego. Ao afirmar que o trabalho subordinado, pessoal e oneroso passa a ser um contrato de trabalho se a atividade for “não eventual”, o art. 3º sedimentou as bases para o conteúdo da habitualidade – aquilo que se repete, de maneira razoavelmente esperada. Com efeito, repetição esperada não significa repetição cotidiana. Neste sentido, merece elogio a reforma de 2017, que, por vias indiretas, pretende albergar no direito do trabalho as atividades repetitivas não cotidianas. O conceito de habitual não sofre alteração, se o entendermos, desde logo, como um fato frequente e reiterado, independentemente da quantidade de “horas, dias ou meses”, tal como propõe o art. 443, § 3º. Praticamente desaparece a linha de defesa concentrada no caráter espaçado ou episódico da prestação dos serviços.

3. A ideia do art. 452-A nada mais é do que a elaboração de um cadastro com os dados do empregado para, se houver trabalho, ele ser acionado, mas sem o compromisso de ser chamado e sem o compromisso de atender ao chamado. O legislador se cercou de vários cuidados, afirmando que o chamado é opcional e que a recusa é lícita e não macula o conceito de subordinação. Mas o âmago do dispositivo está no § 5º, que afirma categoricamente que o período desprovido de chamado não é *tempo à disposição do empregador* e, portanto, não assegura salário, benefícios ou encargos.

4. O contrato intermitente poderá maquiavar o índice de desemprego do Brasil sem que as pessoas tenham renda assegurada. O empregado está com a carteira assinada, mas não está ativo. Talvez as estatísticas tenham de ser adaptadas para evitar esse retrato falso.

5. Juridicamente, não há proibição à recusa dos chamados, diz o § 3º, mas na prática ninguém duvida dos prejuízos assumidos pelo empregado que reiteradamente declinar do convite porque já se encontra em outra atividade. Ele pode deixar de ser chamado ou pode ser tratado com mais rigor do que os parceiros. A lei propõe que a empresa possa lhe pagar zero ao final do dia, da semana, do mês e do ano, pelo fato de que não houve aproveitamento de sua mão de obra. O conceito constitucional de salário-mínimo dificilmente se coaduna com o contrato-zero, porque submete ao trabalhador a um fator aleatório imponderável. Amarrado ao contrato-zero, ele não pode pleitear o seguro desemprego e ao mesmo tempo não sabe se terá renda ou benefício previdenciário.

6. São características do contrato de trabalho intermitente:

- a) forma escrita obrigatória;
- b) ajuste à base do salário-hora, para que possa ser aferida com mais clareza a comparação ao salário-mínimo e, sobretudo, ao salário pago pelos trabalhadores efetivos, com carga integral, que atuam no mesmo estabelecimento (salário análogo);
- c) convocação pelo empregado com três dias corridos de antecedência e possibilidade de recusa em um dia;

d) autorização legal para multa pecuniária para o empregado que faltar ao chamado, no valor de metade da diária a que teria direito se houvesse comparecido;

e) por se tratar de contrato precário e com rendimentos baixos, a indenização de metade da diária a ser paga ao empregador tem duvidosa constitucionalidade e gera embaraços para a cobrança; não está claro se o empregador pode reter da próxima diária o valor da multa pela ausência em dia anterior, porque, neste caso, ele estará retendo nada menos do que 50% da paga ao empregado;

f) se o empregado comparecer e não houver serviço no dia aprazado, ele terá direito à metade da diária, o que também se mostra injusto para quem, dentre opções de rendimento extremamente baixo, deixou outra oferta por acreditar que o chamado de determinada empresa era verdadeiro;

g) embora a lei não diga expressamente, há direito ao vale-transporte para o deslocamento do empregado, inclusive para esse dia em que o chamado não se concretizou, conforme se extrai da legislação aplicável (Lei 7.418/1985);

h) o legislador considera o período sem chamado como uma grande suspensão contratual, sem salário e sem trabalho (§ 5º), fora do conceito de tempo à disposição do empregador, de modo que são possíveis cenários de dias, semanas, meses e anos sem prestação de serviços e sem encargos;

i) a ideia do legislador é que a diária seja paga ao final do expediente, se os bicos forem esparsos, ou ao final da semana ou do mês, se forem mais regulares; a expressão utilizada é pagamento “ao final de cada período de prestação de serviço” (§ 6º); de toda forma, a CLT veda pagamento em base superior ao módulo mensal e limita o pagamento ao quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços (art. 459, § 1º).

7. Caso o leitor se depare com situação de contrato intermitente havido entre 14.11.2017 e 23.04.2018, precisará acessar o texto da Medida Provisória 808, que, naqueles quatro meses, repensou os termos dessa contratação. Como a norma não foi votada, decaiu. Voltou a vigorar a redação original do art. 452-A, dada pela Lei 13.467/2017. Naquele quadrimestre, a norma havia melhorado a redação sobre a periodicidade dos pagamentos. O contrato devia apontar “o local e o prazo para pagamento da remuneração” e o prazo do pagamento seria o mês a contar da primeira prestação de serviços e não o mês do calendário. A MP também salientou a necessidade de o pagamento da remuneração ser acrescido de um sexto para fazer frente ao descanso semanal remunerado, além de 1/12 para fazer frente ao décimo terceiro e 1/12 para fazer frente às férias com um terço (§ 6º). Mas a principal diferença entre a regulamentação da MP 808 e o texto do art. 452-A acima era mesmo o recolhimento previdenciário. Chegou a ser acrescido à CLT o art. 911-A especificamente para explicar o modo de operação dos encargos sociais incidentes sobre as diárias do intermitente. Como a norma decaiu, os encargos ficam num limbo. Eles são obrigatórios, mas, como o rendimento mensal pode não alcançar o salário mínimo, é muito provável que o empregado não consiga harmonizar todos os empregadores e recibos para levar adiante o recolhimento.

8. Há previsão para gozo de férias anuais, pois esse direito está assegurado na CF (art. 7º, XVII), mas o legislador, no particular, admite que as férias sejam desprovidas de pagamento; o empregado entrará em descanso por um mês (a lei, no particular, deveria ter dito 30 dias, tal como no capítulo das férias), mas não tem assegurada nenhuma remuneração, exceto a média dos dias trabalhados no ano anterior. Há expressa exigência do art. 7º, XVII, da CF de que o gozo de férias anuais deva ser remunerado. Argumenta-se que o empregado já recebeu antecipadamente essa remuneração, com o pagamento das férias proporcionais acrescidas de um terço a cada diária. As férias proporcionais somente tinham lugar nos casos de rescisão do contrato de trabalho. É temerária a mescla das férias proporcionais (para fins de pagamento) com as férias anuais (para fins de gozo), se o propósito for o descanso.

9. Não há previsão para abatimento das férias em caso de faltas do empregado, ou se recusa ao chamado ou de não comparecimento nos dias de chamado confirmado; fala-se apenas em um mês de férias anuais. Tampouco se fez menção a férias dobradas, mas seu conceito pode ser aplicado analogamente (art. 137 da CLT). Não vemos óbice à aplicação da conversão de um terço das férias em pecúnia (art. 143), caso haja valor a ser abonado.

10. Não pode nem deve haver exclusividade do intermitente, por certo, e ele está liberado para o trabalho em outras empresas, inclusive concorrentes, sob qualquer outra modalidade de trabalho. Ou seja, na melhor hipótese, o empregado tem um emprego fixo e realiza atividades intermitentes numa outra dadora de serviços e, na pior hipótese, o trabalhador tem vários contratos intermitentes e os

equilibra um a um, pouco a pouco.

11. O art. 452-A é omissivo quanto ao período máximo de aguardo do trabalhador aos chamados do empregador. A Medida Provisória 808 fixava em um ano. Ainda que essa modalidade de contrato seja importante para alguns setores marcados pela sazonalidade ou para a geração de emprego e renda, o fato é que nenhum trabalhador deveria ficar tanto tempo na incerteza, à espera de um chamado. É verdade que ele pode recusar o chamado, como já estatuído pelo art. 452-A, mas o homem médio se organiza para estar à disposição, de prontidão, para aqueles bicos que costumeiramente lhe garantem melhor renda. Portanto, o prazo de um ano para presunção de rompimento do contrato era indispensável que fosse inserido ao corpo da nova lei.

12. Agrava ainda mais a situação o fato de que não podemos afirmar que o contrato intermitente seja uma espécie de contrato de trabalho por prazo determinado. Se assim pudéssemos fazer, ao menos incidiria a regra do art. 445 da CLT, de que nenhum contrato pode passar de dois anos. Ao rejeitar a fixação do prazo máximo, o legislador também provoca outro efeito colateral que será objeto de debates acalorados: o trabalhador, conquanto intermitente, poderá adquirir estabilidade. Não há qualquer impedimento legal ao regime de estabilidades que vigora no Brasil – gestantes, acidentados, dirigentes sindicais, dirigentes de CIPA e demais modalidades. Há quem diga que essas estabilidades são irrelevantes, pois basta o empregador não romper o contrato, não precisando nem mesmo pagar salários nem fazer qualquer chamado do empregado naquele período. Mas há o salário-maternidade a ser pago pelo INSS – que ainda não programou o custeio – e diversas outras consequências burocráticas. Por exemplo, esses trabalhadores, como qualquer outro empregado em contrato por prazo indeterminado, entrarão para o cálculo do dimensionamento do SESMT e da CIPA – Normas Regulamentadoras 4 e 5 –, para o cômputo das cotas de pessoas com deficiência – art. 93 da Lei 8.213/1991 – e aprendizes – art. 429 da CLT – e tantas outras consequências afetas ao direito do trabalho.

13. A média para o cálculo do aviso-prévio indenizado (e outras verbas rescisórias, se houver) deve levar em consideração apenas os meses trabalhados, sob pena de pulverizar a quantia se um mês laborado tivesse de ser dividido por 12, por exemplo.

14. Não existe vedação expressa, como constava da MP 808, para a conversão da mão de obra efetiva como mão de obra intermitente ou o aproveitamento da mão de obra terceirizada, dos empregados admitidos sob a forma de contratos temporários (Lei 6.019/1974) ou de contratos por prazo determinado (como a experiência de que trata o art. 443, § 2º, c, da CLT), o que pode gerar um cipoal de contratos atípicos para embaralhar as contratações. Há, apenas, o risco elevado de o empregador ser acusado de desvirtuamento das normas trabalhistas e, na forma do art. 9º da CLT, ser declarada nula a contratação na modalidade intermitente e exigido o pagamento de salários e demais vantagens, mesmo sem o serviço efetivo.

15. O contrato intermitente surge pela Lei 13.467/2017 e não guarda precedentes na legislação brasileira. Como tal, ainda depende de período de maturação e da observância dos desdobramentos jurisprudenciais. Carrega latente uma forma de precarização das relações de trabalho e, ao mesmo tempo, risco exacerbado para o empregador diante da pouca clareza dos dispositivos legais. Há várias perguntas cujas respostas terão de ser buscadas no art. 7º da CF ou em outros dispositivos da CLT:

- possibilidade de negociação coletiva para limitar ou inibir os intermitentes;
- direito ao adicional noturno;
- restrição à multa pecuniária para quem faltar ao trabalho e à possibilidade de o empregado trabalhar para o empregador pela dívida acumulada;
- melhor definição do conceito de inatividade;
- exigência do recolhimento da contribuição previdenciária patronal e do empregado ao mesmo tempo, pois não se trata de autônomo;
- respeito à periodicidade mensal, como intervalo máximo para pagamento das diárias;
- vedação total à exigência de exclusividade, que seria absurda num contrato em que não se garante nenhum pagamento;

- o direito de calcular a média salarial apenas com base nos meses trabalhados, sob pena de a média chegar perto de zero ou a valores irrisórios;
- direito ao aviso prévio necessariamente indenizado, porque seria inexequível pedir que ele vá para casa duas horas mais cedo ou falte sete dias consecutivos num contrato sem jornada de trabalho;
- fixação de algum teto máximo de permanência sem ser chamado; além de ser zero, o contrato não pode ser eterno;
- fixação de alguma quarentena, para o empregado não ser contratado como intermitente por várias vezes seguidas.

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.

* O STF, na ADIn 1.770-4 (DOU e DJU 20.10.2006), declarou a inconstitucionalidade do § 1º do art. 453 da CLT.

§ 2º O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, ou 30 (trinta), se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício.

* O STF, na ADIn 1.721-3 (DOU e DJU 20.10.2006), declarou a inconstitucionalidade do § 2º do art. 453 da CLT.

1. O art. 453 tinha um objetivo simples e eficaz em 1943: estabelecer as regras de contagem de tempo de serviço para os fins da estabilidade decenal – direito de permanência no emprego após dez anos de emprego – ou da indenização rescisória, que era de um mês de remuneração por ano de emprego. Por favor legal e para prestigiar os empregados que haviam dedicado muitos anos à empresa, mas de forma descontínua, o art. 453 criou uma regra da soma desses períodos fragmentados: sempre era possível computar o tempo de dois ou mais contratos de trabalho para o mesmo empregador, salvo: (a) justa causa; (b) se o contrato houvesse gerado ele próprio o pagamento da indenização; e (c) se o empregador houvesse se aposentado.

2. A hipótese de o empregado ser readmitido depois de tomar uma justa causa é bastante rara, mas, se ocorrer, ele não terá direito de carregar a contagem do primeiro período, pois não tinha direito nem mesmo de receber a indenização rescisória de um mês por ano – e, portanto, esse direito não se revigora quando ele houver de ser perdoado pelo empregador com a nova chance. A hipótese de o empregado ser readmitido depois de ter sido dispensado sem justa causa é bem mais plausível, e, então, surgiria uma dúvida: pode o empregado ao mesmo tempo receber a indenização de um mês por ano e, depois, contar o tempo para a estabilidade? O legislador entendeu que não, de forma que cada vez que ele era indenizado ia perdendo aquela contagem de tempo. Portanto, o sentido da regra do art. 453 foi prestigiar, na verdade, o empregado demissionário ou o empregado que houvesse concluído um contrato por prazo determinado: nestas duas hipóteses, ele não recebeu a indenização rescisória e pode guardar o período para contagem futura. Se ele pediu demissão, digamos, no terceiro ano de casa e, depois, foi readmitido pelo empregador, torna-se estável no sétimo ano do segundo contrato de trabalho.

3. Mas de todos esses itens certamente o mais polêmico é aquele da aposentadoria. Ela não constava do texto original do art. 453 e foi inserida em reforma de 1975, a fim de facilitar a vida do aposentado no seguinte sentido: se ele obtivesse a aposentadoria, poderia continuar no trabalho ou ser readmitido pelo empregador para um segundo contrato, sem carregar direitos adquiridos do primeiro contrato – dos quais, aliás, ele não mais precisa. O empregador se sentiria mais à vontade em readmiti-lo. Do contrário, todo aposentado readmitido seria, automaticamente, estável decenal.

4. O assunto caminhava para o esquecimento quando voltou à tona na década de 1990 diante dos grandes processos de privatização de empresas e de concentração de capitais: com o propósito de agilizar o desligamento de empregados veteranos, o governo federal promoveu edição de medidas

provisórias que enxertaram os confusos §§ 1º e 2º ao art. 453. Houve decisão de inconstitucionalidade pelo STF e, ao final, entendeu-se que a aposentadoria, por si só, não é causa extintiva de contrato de trabalho. Ela pode ou não ser acompanhada pelo desligamento do empregado. Deve ser analisada, sempre, de quem foi a iniciativa do rompimento.

Art. 454. Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica.

Parágrafo único. Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado da plena propriedade desse invento.

1. O dispositivo se acha esvaziado pela legislação superveniente. Há referência importante ao direito de invenção no art. 218, § 4º, da CF/1988. Há tratamento minucioso pelos arts. 88 a 93 da Lei 9.279/1996, sobre a propriedade industrial, que prevê: (a) propriedade exclusiva do empregador para os casos de contratos feitos com o propósito da invenção e desenvolvimento, podendo ou não haver pagamento de bonificação extra ao empregado em caso de êxito; (b) propriedade exclusiva do empregado, em caso de desenvolvimento accidental da invenção, desvinculada do objeto do contrato de trabalho e sem o concurso direto de meios e recursos oferecidos pelo empregador; (c) propriedade compartilhada entre empregado e empregador em caso de invenção inesperada, mas para a qual foi determinante o emprego dos meios e recursos disponibilizados pelo empregador, caso em que este poderá explorar o invento, mas desde que pague uma justa retribuição ao empregado (art. 91 da Lei 9.279/1996, o qual, de certa forma, guarda consonância com o art. 454 da CLT).

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.

1. A expressão empreitada é associada ao âmbito da construção civil, mas o dispositivo é utilizado para qualquer hipótese de subcontratação de serviços. Em realidade, o art. 455 é pioneiro no tratamento do regime de terceirização e influenciou diretamente na elaboração da conhecida Súmula 331 do TST. Propõe o art. 455 que o empreiteiro principal (tomador de serviços) seja corresponsável pelos débitos trabalhistas do subempreiteiro (prestador de serviços). Interessante notar que o artigo começa pelo empreiteiro principal, sem cogitar que deve haver outra pessoa acima dele, que, na linguagem contemporânea, seria chamado de dono da obra.

2. Há grande controvérsia para se saber se o art. 455 contém uma forma de responsabilidade solidária ou de responsabilidade subsidiária ou secundária. Se for adotada a premissa de que os empregados podem cobrar os débitos trabalhistas diretamente ao empreiteiro principal, sempre que houver inadimplemento no cotidiano, como mora salarial ou horas extras não pagas, então a responsabilidade seria solidária. Se, todavia, entendermos que o inadimplemento há de ser judicial, com o acionamento do empregador e sua insolvência detectada no processo de execução, então a responsabilidade passa a ser subsidiária ou secundária, porque se exigiu que, preliminarmente, fossem esgotados os recursos junto ao subempreiteiro, para, somente após, ser redirecionada a execução para o empreiteiro principal.

3. O art. 455 não é preciso a respeito de qual o grau de inadimplemento necessário para o acionamento do empreiteiro principal. Ele refere apenas a palavra “inadimplemento”. Eram comuns os entendimentos favoráveis à solidariedade, com a cobrança direta ao tomador, mas, com o passar do tempo, questões de ordem processual, de exercício de contraditório e de ampla defesa, levaram a jurisprudência a uma posição mais rígida com o manejo dessa cobrança e, assim, a subsidiariedade foi consagrada, tal como consta hoje da Súmula 331 do TST. Reforça o argumento da responsabilidade secundária a menção à ação de regresso, no parágrafo único.

4. É adequado negociar esse assunto na norma coletiva, de modo que uma cláusula contratual pode estipular solidariedade mesmo quando o art. 455 diz subsidiariedade, porque, como se sabe, a lei contém

apenas os patamares mínimos das relações de trabalho, podendo a negociação coletiva os aprimorar.

Art. 456. A prova do contrato individual de trabalho será feita pelas anotações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social 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.

1. Considerando que os arts. 442 e 443 admitem o contrato de trabalho verbal e também descrevem o contrato formado tacitamente, é evidente que a prova de sua existência, quando solicitada, não será apenas documental, mas por qualquer meio permitido pelo direito. A prova mais conhecida em processos trabalhistas é a testemunhal, que é a mais acessível ao trabalhador, mas até mesmo uma prova pericial ou uma inspeção judicial poderiam ser utilizadas para a demonstração dos fatos alusivos à prestação de serviços em caráter habitual, pessoal, oneroso e subordinado, elementos configuradores do vínculo de emprego.

2. O *caput* do art. 456 da CLT não desperta, portanto, maior interesse, quando comparado ao parágrafo único. Essa parte do artigo consagra a tese da versatilidade ou da multifuncionalidade dos empregados, afirmando que, pelo contrato, o trabalhador se obriga a qualquer serviço, desde que compatível com sua condição pessoal. O tema é dos mais polêmicos no processo do trabalho, pois muitos julgados acatam a tese de que os empregados têm direito a um aumento salarial em caso de ampliação das responsabilidades e das atribuições ou simplesmente em caso de alteração na organização e nos métodos da empresa. A situação se agravou com os processos radicais de diminuição dos quadros da empresa e de fusões e incorporações empresariais, que enxugaram demasiadamente o número de empregados, a ponto de o direito do trabalho não poder ficar mais insensível ao caso. Daí surgiu a expressão adicional de acúmulo de função, muito além das previsões pontuais existentes na legislação dos radialistas e dos vendedores praticistas.

3. Os julgados que acatam o adicional de acúmulo de função adotam a premissa de que houve uma novação objetiva no contrato de trabalho, que tinha sido fixado sob determinadas condições de execução de tarefas e de contratação de serviços e, num segundo momento, passou a ter outro conteúdo; os julgados que refutam o adicional de acúmulo de função em geral se apoiam no art. 456, parágrafo único, ou em fundamentos análogos, que mencionam a necessidade de o empregado estar disponível para as funções conexas e que a própria dinâmica das relações trabalhistas já pressupõem a versatilidade dos empregados, sem contar que as alterações de tecnologia e de procedimentos obrigam os empregados e os empregadores a ajustes constantes em suas funções.

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

1. A Lei 13.467/2017, no bojo da reforma trabalhista, disciplinou o uso do uniforme. Basicamente são três diretrizes: (a) obrigatoriedade do uso do uniforme, caso haja essa determinação por parte da empresa, como um elemento inserido no âmbito do poder diretivo; já havia julgados favoráveis ao empregador a respeito, mas vez por outra se contestava o alcance dessa determinação; (b) liberação da presença de propaganda, logomarca e outros elementos associados ao empregador ou empresas parceiras; (c) atribuição ao trabalhador do custo da lavagem e manutenção dos uniformes, ressalvados casos específicos que exijam produtos diferentes do uso comum (vestimentas em contato com elementos radiativos, agrotóxicos e o mais).

2. O uso do uniforme propriamente dito não deverá despertar debates porque assim já vinha sendo feito e julgado pela Justiça do Trabalho. O uniforme, porém, deve ser utilizado como forma de padronização e de boa apresentação dos empregados perante clientes e fornecedores, jamais para exposição ao ridículo ou para o constrangimento. Assim, não se inserem no conceito de uniforme a determinação para que os empregados usem fantasias de super-heróis, como certa vez uma companhia aérea impôs aos empregados dentro de uma vasta campanha publicitária, nem para que os empregados trabalhem em trajes sumários ou sem as vestes acima da cintura, como de vez em quando se anuncia em

algumas redes de lanchonetes estrangeiras que tentam adotar esse modelo no Brasil. A exposição ao constrangimento é vedada em diversos dispositivos da CF e do CC, não estando ao alcance da CLT dispor sobre a dignidade do ser humano.

3. Não confundir uso de uniforme com uso da imagem do empregado para fins publicitários. O uso da imagem do trabalhador, para fins comerciais, é bastante restrito, depende de sua autorização prévia e de indenização em dinheiro, segundo art. 20 do CC.

4. Resta saber como será sedimentada a questão dos custos da limpeza do uniforme. A higienização por conta do empregado lhe transfere parte dos custos da produção e dos riscos da atividade econômica. Também poderá haver atritos quanto ao nível de limpeza que o empregador espera ver nos uniformes dos empregados. Alguns conjuntos de roupas padronizadas são bem simples, como um jaleco ou uma blusa distintiva da empresa, mas há vários outros conjuntos de difícil manutenção, que incluem macacões, botas, lenços e adesivos. Por fim, vale lembrar que seguem intactas as normas de saúde do trabalho que determinam correr por conta do empregador a limpeza e a manutenção dos equipamentos de proteção individual (EPIs – NR 6). Colete a prova de balas, jaqueta térmica, capacetes e botas de borracha são EPIs e não uniformes.

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.

Nota aos §§ 1º e 2º:

* Redação anterior da

MP 808/2017

(DOU 14.11.2017, edição extra) que alterava a redação dos §§ 1º e 2, vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"§ 1º. Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário."

Nota aos §§ 12 ao 23:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2017, que acrescentava os §§ 12 a 23, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018, e teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 em 23.04.2018 (DOU 25.04.2018):

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

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

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

I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor

remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

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

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

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

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

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

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

§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.

§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.

§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a sessenta dias.

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

§ 23. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica."

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Nota ao § 1º:

** Redação anterior determinada pela MP 808/2018 , vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 em 23.04.2018 (DOU 25.04.2018):*

"§ 1º. Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador."

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Nota ao § 2º:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2018 , vigente entre 14.11.2017 e 23.04.2018, teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 em 23.04.2018 (DOU 25.04.2018):

"§ 2º. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário."

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

1. Por trás da aparente simplicidade, o art. 457 representa um dos mais complexos da CLT, lançando as bases para uma teoria geral dos salários. A fórmula empregada pelo dispositivo é bastante engenhosa e tem resistido a décadas de debates e alterações legislativas: a proposta é entender a palavra remuneração como o conjunto maior de todas as rendas auferidas pelos empregados e a palavra salário como um conjunto menor, formado unicamente pelas parcelas pagas pelo empregador. É verdade que, para a maioria dos empregados, as expressões vão ser sinônimas, porque tudo que se recebe vem do empregador, mas não para garçons, manicures, atletas de futebol, advogados celetistas e várias outras ocupações em que parte da remuneração é formada pelos salários e parte é formada por pagamentos feitos por terceiros, como a gorjeta, o direito de arena ou os honorários sucumbenciais. Assim, recomenda-se que a palavra gorjeta, constante do art. 457, seja interpretada como pagamentos feitos por terceiros.

2. A partir dessa distinção (remuneração = salário + gorjeta), todas as vezes que o legislador utilizar a palavra remuneração (art. 142 para as férias, Lei 4.090/1962 para o décimo terceiro salário etc.), a gorjeta entra no cálculo; ao revés, em todas as vezes que a norma empregar a palavra salário (art. 487, § 1º, para o aviso prévio, art. 64 para o cálculo do salário-hora para horas extras e adicional noturno), a gorjeta sai do cálculo. Esse é o grande significado do art. 457.

3. Cauteloso deve ser o uso da palavra salário. Se o objetivo for se referir apenas ao essencial do pagamento, deve-se dizer salário-base, salário em sentido estrito, ou, como dizem os bancários, ordenado; no mais, salário é uma expressão polivalente, que deveria ser sempre utilizada no plural, como salários, representativa de todas as parcelas de natureza salarial, como o salário-base, as comissões, as gratificações, os prêmios habituais e toda pletora de adicionais previstos em lei (horas extras, adicional noturno, adicional de transferência, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade e o mais). É isso que quer dizer o art. 457, § 1º.

4. No caso das diárias e ajudas de custo, a solução encontrada pelo legislador de 1943 a 2017 ficou muito difícil de ser compreendida numa primeira leitura: o dispositivo levava a crer que nenhuma ajuda de custo seria salarial e que as diárias de viagem nunca seriam salariais quando representarem menos de 50% do salário do empregado. Após muita oscilação, entendeu-se que o patamar de 50% valia para ambas as parcelas, mas como presunção meramente relativa, ou seja, se a ajuda de custo e a diária de viagem tivessem valores baixos, inferiores a 50% do salário do empregado, a presunção era de que são indenizatórias e era do empregado o ônus de provar a fraude ou o desvirtuamento da norma. Por outro lado, se a ajuda de custo e a diária de viagem fossem consideradas expressivas, assim entendidas aquelas superiores à metade do salário, então a presunção era salarial e caberia ao empregador tentar provar que, apesar de elevados, os valores eram efetivamente indenizatórios e ressarcitórios de gastos efetuados pelo empregado. Essa distinção, muito importante para os fatos acontecidos até 10.11.2017 – e, também, para o período de 14.11.2017 a 23.04.2018, quando vigorou a Medida Provisória 808 –, perdeu seu objeto com a Lei 13.467/2017, que reescreveu o art. 457, § 2º, para dispor sobre a natureza jurídica não salarial de qualquer ajuda de custo, diárias de viagem e, também, auxílio-alimentação, prêmios e abonos. Ou seja, agora são cinco parcelas ou rubricas a que o legislador atribui natureza não salarial. Mas será mesmo que elas estão imunes a qualquer discussão?

5. A Lei 13.467/2017 reduziu o art. 457, § 1º, e expandiu a redação do art. 457, § 2º. Havia uma razão

de ser no § 1º, que, em suas palavras simplórias, procurava explicar que salário é todo pagamento feito pelo empregador, de maneira habitual, independentemente da nomenclatura utilizada. Para assumir a natureza salarial, é suficiente que o pagamento seja feito com habitualidade e a fonte da renda seja o empregador. Assim, diferencia-se da gorjeta, por exemplo, que é pagamento feito por terceiros, e das indenizações e ressarcimentos, que são ocasionais ou que não servem para ressarcir os serviços efetuados. A reforma propõe que salário seja apenas a importância fixa estipulada (também chamada de salário-base ou de ordenado) e as comissões pagas em algumas categorias, como vendedores. Mas será indispensável que o art. 457, § 1º, continue a ser interpretado como um rol meramente exemplificativo, ou seja, além desses dois elementos (ordenado e comissões), há numerosas outras parcelas de natureza salarial omitidas pelo legislador, sejam elas fixas, sejam elas condicionais (como os adicionais de insalubridade e de periculosidade). Neste sentido, não houve na Lei 13.467/2017 mudança flagrante, mas apenas uma reforma na redação que pode gerar incompreensões. A principal novidade está na nova redação do art. 457, § 2º, pois ele pretende efetivamente retirar a natureza salarial de algumas parcelas que, de outra maneira, seriam salariais.

6. A fim de tentar diminuir as hipóteses de fraude, o legislador apresenta uma definição de prêmio (art. 457, § 4º), realçando que ele tem de ser destinado a fatos ou situações acima do que ordinariamente se espera dos empregados. Do contrário, se todos recebem prêmios todos os meses, com ou sem metas e cronogramas, então a parcela nada mais é do que o salário sob a falsa roupagem de prêmio. O prêmio não pode ser razoavelmente esperado nem pode ser destinado à generalidade dos empregados, como um complemento salarial. Neste particular, o legislador andou bem ao dizer que o prêmio se destina a um empregado ou a um grupo de empregados e depende de fatos extraordinários.

7. Ao revés, sente-se falta da definição do abono: da forma como está, o abono pode ser a grande porta para a fraude, como uma parcela salarial livre de incidências trabalhistas e tributárias. Pensamos que será ônus do empregador, assim como nos prêmios, justificar a criação do abono e seus contornos, sob pena de deturpação completa do dispositivo legal. O critério objetivo de limitar os abonos a 50% do salário, tal como inicialmente se fazia com as ajudas de custo e com as diárias, não foi mantido pela Lei 13.467/2017. A doutrina clássica as chamava de diárias próprias e diárias impróprias, o que, ao fim e ao cabo, é apenas uma questão de presunção processual, haja vista que não se poderia trabalhar com conceitos fechados de fraude ou de licitude em qualquer hipótese. Basta imaginar um trabalhador de baixo salário com altas necessidades de deslocamento e pernoites, bem assim um alto executivo com mobilidade restrita e alimentação disponível na própria empresa.

8. Ocorre que a nova redação do art. 457, § 2º, eliminou a referência ao patamar de 50% para fins de aferição da natureza salarial ou indenizatória das ajudas de custo e das diárias de viagem, embaralhando os conceitos. Como as fraudes não são eliminadas apenas pelas boas intenções do legislador e como a nomenclatura da parcela ou rubrica nunca foi determinante no direito do trabalho para o estabelecimento da natureza jurídica, entendemos que o debate continuará a ocorrer e que, talvez, o patamar de 50%, conquanto não mais previsto em lei, possa ser útil para dirimir controvérsias e para separar o joio – diárias fraudulentas, feitas apenas para escapar dos encargos – do trigo – diárias autênticas, pagas para fazer frente aos gastos com deslocamentos dos empregados.

9. Dispositivo da lei previdenciária, que mandava tributar toda a ajuda de custo excedente de 50% do salário, foi revogado pela reforma trabalhista no mesmo contexto – art. 28, § 8º, a, da Lei 8.212/1991.

10. O auxílio-alimentação não pode ser pago em dinheiro e, em verdade, somente pode ser aquele atrelado ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT – Lei 6.321/1976). Neste ponto, a reforma trabalhista nada mudou.

11. Muita energia será gasta para tentar entender o real alcance da mudança da expressão “gratificações ajustadas” – que constava da redação original do art. 457, § 1º – para “gratificações legais” – na redação dada ao dispositivo pela Lei 13.467/2017. Numa primeira leitura, pode-se argumentar que a gratificação ajustada era aquela ínsita ao contrato de trabalho, criada por liberalidade do empregador ou por força dos costumes, ao passo que a gratificação legal não foi oferecida livremente pelo empregador, mas por imposição do sistema, como a gratificação de Natal (13º) ou a gratificação de 1/3 do bancário (art. 224, § 2º). Assim, a prevalecer a interpretação gramatical, todas as gratificações contratuais perderiam a natureza salarial, deixando de gerar encargos previdenciários, fiscais e trabalhistas. Mas o empresário deve desconfiar dessa solução simples demais porquanto a definição da parcela salarial ou indenizatória reside na essência do pagamento, parcela ou rubrica: a habitualidade dos pagamentos feitos pelo empregador atrai a natureza salarial, sendo possível que o legislador a desnature em alguns

casos específicos. Daí por que o *caput* do art. 457, não mexido pela reforma, define salário como contraprestação dos serviços prestados. A palavra salário, mesmo utilizada no singular, representa as parcelas de natureza salarial e não apenas o salário-base ou ordenado. Assim sendo, diante da maneira confusa como a reforma foi feita, enxertando palavras nos parágrafos sem mexer no *caput*, os empregadores devem ter cautela ao instituírem gratificações aleatórias pois a chance de manterem a natureza salarial é grande, desproporcional à eventual economia que, num primeiro momento, a desoneração da folha poderia representar.

12. Tentando resumir os itens acima:

a) o art. 457, *caput*, apresenta um conceito geral de salários como todas as parcelas pagas em contraprestação aos serviços prestados (regra geral; presunção relativa);

b) art. 457, § 1º, talvez desnecessário, apresenta os nomes de algumas parcelas salariais: “importância fixa”, “gratificações legais” e “comissões”; como, porém, há centenas de outros nomes no mundo do trabalho (ordenado, salário-base, retirada, estipêndio, soldo, vencimento, tarefa, *job*), somos forçados a considerar o rol meramente exemplificativo, o que se sustenta antes ou depois da Lei 13.467/2017;

c) o art. 457, § 2º, retira a natureza salarial de algumas parcelas conhecidas do mundo do trabalho, excepcionando-as da regra geral;

d) o vale-refeição já era desprovido de natureza salarial e, como a reforma trabalhista mantém a vedação ao pagamento em dinheiro, temos de entender que ela manteve a necessidade do respeito ao Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei 6.321/1976);

e) o prêmio ocasional ou aleatório sempre foi não salarial, mas recebe o incremento de um conceito razoável para se evitar a fraude;

f) o abono não pode ser interpretado de modo irresponsável, para escamotear formas de contraprestação pelos serviços prestados, mas como uma bonificação ocasional, uma indenização ou uma recompensa.

13. Uma nota adicional se faz necessária: vários dispositivos complementares sobre rateio e natureza das gorjetas foram inseridos pela Lei 13.419/2017. Porém, poucos meses depois, a reforma trabalhista, num cochilo histórico, ignorou-os por completo, talvez por ter começado sua tramitação quando ainda não estava aprovada a lei de abril de 2017. Assim, a Lei 13.467/2017 inseriu outra redação ao § 4º (que falava de gorjetas e agora fala de prêmio) e não fez constar que os demais dispositivos seguiam em vigor. Não colocou nada no lugar. Não fez advertência de que o art. 457 continuava sua redação. Não colocou parênteses ou reticências, como de costume. Assim, somos forçados a concluir que a Lei 13.467 alterou a redação do § 4º e revogou os §§ 5º a 11.

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 consideradas 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 terceiros, compreendendo os valores relativos a 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;

VII - (Vetado.)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura.

§ 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.

• § 4º acrescentado pela Lei 8.860/1994.

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea *q* do § 9º do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.

1. O art. 458 complementa o anterior e disciplina o contexto do salário-utilidade ou salário *in natura*, como são chamadas as formas de pagamento não em dinheiro, mas em mercadorias, bens e serviços. Estão diretamente ligadas aos usos e costumes, podendo ocorrer tanto na zona rural, em que mantimentos são utilizados como moeda circulante, como na zona urbana, em que parte do salário pode ser completada com fornecimento de aparelhos eletrônicos, carros, cessão de imóvel e outras formas ajustadas de benefícios indiretos. Podem parecer secundários à primeira vista, mas fazem toda diferença na escolha do contrato de trabalho.

2. Os arts. 76 e seguintes da CLT, que discorre sobre o salário mínimo, costumam ser evocados analogicamente para ajudar na compreensão do salário-utilidade. Um dos dispositivos mais citados é o art. 82, parágrafo único, que manda reservar pelo menos 30% em dinheiro para que o empregado não seja pago exclusivamente com mercadorias.

3. Para se calcular o valor, por exemplo, do FGTS ou do recolhimento previdenciário, em algum momento será preciso atribuir um valor simbólico às utilidades, tarefa nada fácil. O art. 458, § 1º, requer que o valor seja “justo e razoável”, o que remete ao conceito de equidade e de equilíbrio. Ao final, faz uma referência às normas do salário mínimo, o que gerou amplos debates se ele quis dizer a aplicação dos percentuais que a lei considerou na composição do salário mínimo (art. 81) ou se ele quis dizer o valor facial do salário mínimo, em reais, mas neste caso os valores seriam ínfimos, algo como o fornecimento de um apartamento ao executivo da empresa pelo equivalente a 200 reais por mês, prejudicando os encargos tributários e o próprio equilíbrio do contrato de trabalho. O melhor é sempre procurar o valor real da utilidade, assim entendido, por exemplo, qual seria o valor do aluguel do imóvel, ou seja, o valor que o empregado supostamente está deixando de gastar com a cessão da utilidade. No caso da cessão de veículo e de equipamentos eletrônicos de alto valor agregado, a ideia é calcular o valor do desgaste mensal do bem. Afinal, o carro não foi doado ao empregado nem se pode comparar o valor de um carro emprestado com o valor das corridas de táxi ou com os lucros da locadora de veículos. Uma solução harmônica é calcular o valor de 1/60 do valor do carro, supondo-se uma vida de cinco anos, ou 1/120 se adotarmos a premissa da vida útil de 10 anos para o carro, e considerar que aquela fatia foi cedida mensalmente ao empregado.

4. Há uma diferença entre procurar arbitrar um valor para a utilidade, como forma de se calcularem os encargos e reflexos, e procurar arbitrar um valor para ser descontado do salário do empregado. Por isso a regra do art. 458, § 3º, manda limitar os valores a 20% e 25% do salário, a fim de que a utilidade não comprometa toda a remuneração do empregado. Ainda que se trate de um imóvel de elevado padrão ou de alimentação farta, o ajuste deve ser feito com parcimônia, pois o salário necessita ser pago

em alguma medida. Ou o empregador deveria conceder utilidade mais modesta ou, então, achatar o valor simbólico da utilidade de luxo para não comprometer a renda do trabalhador.

5. Esses debates perderam quase toda sua urgência com a reforma empreendida pelo legislador, em 2001 em torno do art. 458 da CLT (Lei 10.243/2001): a mudança radical na redação do § 2º criou uma lista de benefícios assistenciais, ou seja, retirou a natureza salarial de uma série de pagamentos indiretos e vantagens oferecidas pelo empregador ao empregado. A partir daquela alteração legislativa, planos de saúde e reembolso de mensalidades escolares, inclusive pós-graduação, proliferaram em vários contratos de trabalho, pois não deixa de ser uma forma de incentivo fiscal a desoneração do salário-utilidade. O empregador não pode abater os gastos na declaração do imposto de renda, como é o modelo adotado pelo Programa de Alimentação do Trabalhador (Lei 6.321/1976) ou do vale-transporte (Lei 7.418/1985), mas pelo menos fica liberado das incidências trabalhistas e tributárias aplicadas sobre os salários. Parece até que o legislador elencou no art. 458, § 2º, as diversas prestações que o Estado deveria oferecer pela CF/1988 e fracassou, como o transporte, a educação e a saúde, pedindo, então, que os empregadores concorram para minorar as dificuldades dos empregados nesse acesso.

6. A inserção do § 5º ao art. 458 pela Lei 13.467/2017 tem efeitos moderados e poderá passar despercebida na maioria dos contratos de trabalho, porque, de certa forma, era o que já constava, desde 2001, na redação do § 2º, IV, a saber, a desoneração dos valores pagos a título de “assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde”. O que se pode dizer é que a redação do § 2º, IV, é sintética e a redação do § 5º é analítica, contendo detalhes sobre o fornecimento de benefícios assistenciais voltados para a área da saúde do trabalhador e de seus dependentes. Por certo, o § 5º objetiva fechar alguns gargalos que ficaram abertos em processos trabalhistas ou em matéria previdenciária.

7. No mesmo raciocínio, a reforma trabalhista imprimiu nova redação ao art. 28, § 9º, *q*, da Lei 8.212/1991, para que também os encargos previdenciários deixem de incidir sobre essas parcelas não salariais (art. 4º da Lei 13.467/2017).

Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

* O correto é parágrafo único, diferentemente do que consta da publicação oficial.

1. O Brasil adotou o padrão mensal para pagamento de salários e demais benefícios. Mesmo que os valores sejam calculados com base em horas ou em dias, como é o caso das horas extras e dos descansos semanais remunerados, a periodicidade de pagamento é mensal. Não se deve confundir forma de cálculo – horista, diarista, mensalista – com periodicidade de pagamento – quase sempre mensal, podendo eventualmente ser diário ou semanal, mas normalmente não numa relação de emprego típica.

2. Existe a possibilidade de alguns pagamentos terem frequência superior ao mês, mas não o salário-base. Trata-se de formas de remuneração variável e complementar, como alguns tipos de comissão, prêmios e gratificações, que chegam a ser bimestrais, trimestrais ou semestrais. O décimo terceiro salário previsto em lei é anual, assim como a maioria dos sistemas de participação nos lucros. Muitas empresas de grande porte oferecem gratificação de balanço, bônus e direito de subscrição de ações, também em base anual. Há previsão de comissões trimestrais na lei dos vendedores (Lei 3.207/1957).

3. A legislação brasileira prevê que, primeiro, se trabalha, e, depois, se recebe. Não há previsão para adiantamento salarial ou vales, que são previstos em negociações coletivas ou usos e costumes locais. Historicamente o pagamento recaía no dia 10 do mês seguinte. Reforma legislativa de 1989 antecipou o dia 10 para o 5º dia útil. Não há conceito de dia útil na CLT. Na lei dos descansos semanais (Lei 605/1949) há referência expressa de que o sábado é dia útil e, portanto, este é o caminho mais seguro para a interpretação do dia do pagamento, quer dizer, contar normalmente o sábado. Há entendimentos, todavia, no sentido de que o sábado é computado apenas para as empresas que funcionam nesse dia e para aquelas que, de maneira geral, fazem pagamentos em dinheiro. Para as que adotam o sistema bancário e fazem pagamento em conta-salário, os dias úteis seriam apenas de segunda a sexta.

4. A expressão “até o quinto dia útil” levou o TST a entender que não existe direito adquirido à data

do pagamento. A preposição “até” teria um caráter de mobilidade e de liberdade de escolha do empregador, que pode fazer variar a data por razões de segurança ou de captação de recursos.

5. Embora se trate de um artigo relativo ao direito material do trabalho, muita energia em torno dele é dispensada para se tentar ajustar a forma de correção monetária dos débitos trabalhistas, quando, em processo judicial, chegar a hora de calcular o tempo de demora do pagamento, por exemplo, das horas extras. Por várias décadas se entendeu que esse artigo nada tinha a ver com a execução, e, portanto, as horas extras feitas em janeiro de 2010 deveriam ser corrigidas monetariamente desde essa data. Num segundo momento, a jurisprudência se inclinou favoravelmente à tese de que, se o patrão podia pagar as horas de janeiro de 2010 até o quinto dia útil de fevereiro de 2010, então em execução trabalhista ele teria o direito de corrigir monetariamente a dívida somente a partir do quinto dia útil de fevereiro de 2010 e não retroativamente a janeiro de 2010. Em época de hiperinflação isso fazia toda diferença. A segunda tese encontrou vários seguidores, mas tornava quase inviáveis os cálculos de liquidação, pois em cada mês teria de ser checado o quinto dia útil e calculada a comissão à base de 25/30, 24/30, 23/30 da inflação do mês, e assim por diante. A Súmula 381 do TST, favorável à segunda tese, acabou fixando a correção monetária do mês subsequente, sim, mas integral, ou seja, como se o vencimento da obrigação houvesse sido no dia 1º, em todos os meses. Foi uma solução prática, digamos assim.

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.

1. O art. 460 passa despercebido dos grandes debates do direito do trabalho, mas oferece elevada contribuição sobre como deve lidar com a situação do contrato de trabalho tácito, em que condições tão importantes como o valor da remuneração deixaram de ser ajustadas. Pode parecer impossível que duas pessoas ajustem contrato de trabalho e se esqueçam de fixar a remuneração do trabalhador, que é talvez o item mais importante da conversa, mas isso pode acontecer em casos de contratos que, conquanto não fossem empregatícios no início, desviaram-se para a rota trabalhista, como o voluntariado deturpado, uma representação comercial autônoma irregular ou a atividade de pessoa jurídica escondendo o vínculo de emprego.

2. Assim, se a relação de emprego houver de ser registrada em carteira, espontaneamente ou por força de decisão judicial, a remuneração será arbitrada (a) com base no rendimento de um paradigma que exerça serviço equivalente na empresa, se houver esse cargo, ou, à falta deste; (b) com base no que se paga usualmente por esse serviço. Claro que o arbitramento será difícil em alguns casos, de profissões muito específicas ou de atividades transitórias de rara comparação com outros colegas de trabalho ou de profissão, mas isso, evidentemente, não pode ser obstáculo para a declaração do vínculo de emprego ou para o cálculo de direitos trabalhistas.

3. O art. 460 representa um exemplo de equidade no direito do trabalho e costuma ser utilizado pelos defensores da tese do adicional de acúmulo de função, comentado no art. 456 anteriormente, no sentido de que a falta de estipulação também pode significar falta de estipulação de salário para aquela função.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 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.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

1. O tema da equiparação salarial é dos mais complexos e abrangentes no direito do trabalho. A máxima do salário igual para trabalho de igual valor representa um dos pilares desse ramo jurídico e corresponde, na esfera trabalhista, ao direito à igualdade e à não discriminação. De fato, não é razoável imaginar que o empregador pudesse contratar três empregados para a mesma função e lhes atribuir salários diferentes de acordo com sua simpatia ou estima. Tanto pior se o critério utilizado para a distinção for a origem, o estado civil ou o sexo dos empregados. A prática há de ser combatida sob todos os ângulos e o Brasil é signatário de tratados internacionais em que se compromete a zelar pela igualdade no direito do trabalho (Convenção 100, que a OIT considera uma de suas normas fundamentais).

2. Os critérios utilizados pelo art. 461 da CLT ora são considerados rigorosos demais, a ponto de fomentar a discriminação, ora são considerados genéricos demais, a ponto de promover a indústria da equiparação em cascata, que inferniza a vida de muitas empresas. Podemos resumir os critérios desse artigo em cinco pontos, ou seja, a equiparação salarial é devida somente se houver: (a) o mesmo empregador; (b) mesmo local de trabalho; (c) diferença de até dois anos de tempo de exercício na função e de quatro anos no mesmo emprego; (d) nenhuma diferença de perfeição técnica ou desemprego entre os empregados; e (e) nenhum quadro de carreira na empresa.

3. Os empregados em comparação – chamados de paradigma e paragonado – devem manter contrato de trabalho com o mesmo empregador, pois não se pode exigir diferença salarial em comparação ao que ganha o colega da concorrência. Há grande controvérsia sobre a possibilidade de se exigir a equiparação salarial com relação a colega de outra empresa do mesmo grupo econômico. Pelo entendimento do art. 2º, § 2º, o grupo econômico é, de fato, um empregador único, e, como tal, não haveria problema em se escolher como paradigma a pessoa lotada em empresa do conglomerado. Será difícil dizer que exerçam rigorosamente o mesmo papel, pois as empresas conglomeradas costumam ter estruturas diferentes, mas isso não invalida o dilema. Em sentido contrário se costuma argumentar que o agrupamento econômico não funde os departamentos de pessoal e cada empresa mantém sua estrutura separada. Por fim, os terceirizados que queiram pedir equiparação salarial com os colegas efetivos da empresa tomadora costumam enfrentar bastante dificuldade, pois os empregadores são formalmente diferentes. O mais comum é que eles peçam, por primeiro, a declaração da fraude na terceirização, com o vínculo de emprego formado diretamente com o tomador, e, somente após, a equiparação salarial com empregado da tomadora/empregadora. Mas nem sempre é de fraude que se trata, enfim. Para remediar esse tipo de situação, o TST aceita a aplicação analógica do conceito de salário análogo (art. 12, *a*, da Lei 6.019/1974), que prescinde da identidade de empregadores (OJ 383 da SDI I do TST).

4. Com a reforma empreendida pela Lei 13.467/2017, a redação do *caput* do art. 461 foi alterada, mudando-se “mesma localidade” para “mesmo estabelecimento”. Assim, a partir de 11.11.2017, o paradigma indicado deve trabalhar no mesmo *estabelecimento empresarial* o que representa uma nova etapa na concepção da equiparação salarial. Até então, a norma afirmava ser suficiente o trabalho na mesma localidade, expressão interpretada como mesmo município pela jurisprudência do TST (Súmula 6, X, que talvez tenha de ser modulada). Considerando-se que a palavra estabelecimento tem sua acepção ligada, no direito comercial, ao ponto comercial ou aviamento, entendemos que o legislador quis dizer filial, sucursal ou agência. Certamente haverá pressão dos advogados e dos empregados para que a expressão não seja encarada de modo restritivo, sob pena de inviabilidade de toda e qualquer equiparação salarial. Bastaria que o empregador mantivesse um único empregado de cada função em cada filial; o TST já deu pistas de que lida com o conceito de presunção relativa, podendo o empregado fazer prova de que duas filiais tinham realidades iguais ou, ao revés, o empregador pode tentar fazer prova de que na mesma filial havia setores com realidades bem diferentes. Assim sendo, a expressão estabelecimento representaria apenas um parâmetro básico para o início da discussão sobre o local em que trabalhava o paradigma.

5. O conceito de perfeição técnica e de produtividade exige a prova diabólica. Exceto nos casos em que é possível quantificar a produção do empregado, que trabalha por peças, tarefas, metros, quilos ou contratos firmados, é muito difícil conseguir demonstrar que dois professores, dois marceneiros ou dois bancários tenham domínios diferentes da técnica. O assunto aparece em muitas contestações judiciais, mas em poucos julgados com êxito. Se os empregados são mesmo tarefeiros ou pecistas, é melhor remunerar-lhes pela unidade produzida do que pelo mês fechado. Assim, ninguém reclama o valor da unidade, porque igual, e cada um recebe de acordo com seu desempenho. É o que ocorre normalmente no comércio varejista com a realidade dos comissionistas que, contanto que recebam o mesmo percentual das comissões, auferem valores diferentes a cada mês e diferentes entre eles próprios, sem acusação de quebra de paridade.

6. A CLT é criticada por não possuir nenhuma exceção à regra dos dois anos de diferença no exercício da função entre os dois trabalhadores em comparação. Compreende-se que ela quis dizer que a pessoa com mais de dois anos é mais experiente e mais versada na matéria, de modo que o empregador pode pagar salário maior para pessoas mais veteranas. O estranho é que uma pessoa com 20 ou 30 anos de casa seja sempre considerada novata, porque comparada a uma pessoa com 23 ou 33 anos de casa. Poderia haver um teto ou um gatilho, mas não há. Enfim, o prazo de dois anos do art. 461, § 1º, representa um raríssimo caso de presunção absoluta no direito do trabalho e nem ao menos comporta prova em sentido contrário. O paradigma está banido. A partir da Lei 13.467/2017, ademais, exige-se que o paradigma tenha menos de 4 anos de emprego em relação ao empregado queixoso. Sempre se levou em consideração o prazo de dois anos de diferença de tempo na função, como presunção absoluta de que a antiguidade do paradigma tenha lhe proporcionado melhor experiência e melhor habilidade na execução daquelas tarefas, ainda que ele tenha parado no tempo ou não tenha buscado a prosperidade. A partir de 11.11.2017, a reforma introduz um novo elemento de presunção absoluta: afora o tempo na função, o paradigma também desfruta de presunção absoluta de melhor destreza se tiver mais do que quatro anos de contrato de trabalho com o empregador. Não se trata de habilidade na função específica, mas da soma dos conhecimentos acumulados no convívio com a empresa, clientes, fornecedores e colegas de trabalho. Ele não serve mais como paradigma para todo e qualquer colega contratado mais de quatro anos após sua admissão, pela nova regra de senioridade. A Súmula 6, II, do TST, terá de ser modulada.

7. O conceito de quadro de carreira não está bem explicado na norma, mas corresponde a uma proposta da empresa de regulamentar o sistema de mérito e de promoção em seus domínios. Para evitar acusação de favorecimento ou deturpação, o quadro deve prever o critério de promoção – que era necessariamente a alternância de promoções por merecimento e antiguidade e, a partir da Lei 13.467/2017, passou a admitir a eleição de apenas um desses parâmetros –, dentro de cada categoria ou de cada segmento da empresa. O art. 461 é omissivo a respeito, mas o TST desde os primórdios exige que o quadro seja público, sob pena de deturpação imediata por desconhecimento dos critérios. A publicidade poder ser feita mediante publicação em *Diário Oficial*, no caso das empresas integrantes da administração direta ou indireta, e pode ser feita mediante encaminhamento ao órgão do Ministério do Trabalho ou equivalente, no caso das empresas privadas.

7.1. Havia a exigência de homologação do quadro perante o Ministério do Trabalho, sobretudo para fins de publicidade e de inibir recuos ou desvios por parte do empregador. A reforma trabalhista prescindiu da homologação do quadro (§ 2º). Desburocratizou, de fato, o procedimento de implementação dos quadros, mas não deixa claro como deverá ser feita a publicidade idônea nem a aferição dos requisitos mínimos do quadro. O tempo dirá como a jurisprudência irá enfrentar o tema dos quadros pouco divulgados, mantidos em sigilo pelo empregador ou desvirtuados. Outrossim, a nova redação do art. 461 observa que o cômputo da antiguidade e/ou do merecimento se faz dentro de cada categoria profissional, se assim o quadro estiver dimensionado, e não obrigatoriamente na soma total dos empregados da empresa (§ 3º).

7.2. As modalidades alternativas de planos de cargos e salários passam a ser válidas como mecanismo de inibição dos pedidos de equiparação salarial, ou seja, basta que a empresa demonstre ter políticas internas de desenvolvimento pessoal para afastar as alegações de discriminação ou de desvalorização do empregado. O plano pode ter fundamento em negociação coletiva ou simplesmente em regulamento interno da empresa (§ 2º), vinculando-a por prazo indeterminado.

7.3. São previsíveis intensas discussões judiciais de longo prazo sobre a existência de quadro de carreira só por merecimento. É uma situação inédita no ordenamento brasileiro e talvez não atenda aos anseios da progressão funcional. Claro que a empresa pode estipular uma política de mérito como

melhor lhe aprouver. Mas aqui o art. 461 afirma que essa política impede o pedido de equiparação salarial, mesmo que a pessoa fique indefinidamente sem ser promovida e sem poder reivindicar salário igual por trabalho igual. Daí a vulnerabilidade desse trecho da Lei 13.467/2017, quebrando longa tradição, no setor público e privado, de alternância de merecimentos com antiguidades.

8. Trabalhadores readaptados não podem servir nem de paradigma nem eles próprios pedirem equiparação salarial com quem ganha salário maior, pois a mudança de setor, no caso particular, decorre da tentativa de procurar um local mais afeto a suas restrições de mobilidade do que a uma forma de discriminação ou de abuso cometido pelo empregador.

9. Não há impedimento para que um trabalhador peça equiparação salarial com outro trabalhador, que somente teve aumento salarial por ter ele próprio conseguido equiparação salarial num processo judicial. Mais fácil teria sido que o trabalhador pedisse equiparação salarial com o mesmo paradigma, mas a decisão de invocar o paradigma “intermediário” pode estar ligada justamente ao fato de haver mais de dois anos de diferença entre o primeiro e o terceiro. Essa possibilidade está prevista há muito tempo nos julgados do TST. O que não estava previsto era o surgimento da equiparação em cascata, pela qual um colega pede a equiparação em relação ao outro de modo tão sucessivo e concatenado que, num dado momento, o décimo empregado consegue equiparação com o nono sem que nenhum deles nem sequer conhecesse o primeiro ou tivesse qualquer semelhança com ele. Como a equiparação não pressupõe 100% de identidade de funções, sendo suficiente a identidade majoritária, é suficiente imaginar que, num grau de 80% de semelhança, por volta do quinto ou do sexto elo da cadeia já se terá perdido quase toda a identidade. A simples menção às expressões “paradigma imediato” e “paradigma remoto”, constantes da Súmula 6, VI, do TST, já revela o grau de anacronismo que o assunto tomou.

10. Na tentativa de disciplinar essa questão do paradigma próximo e remoto, a Lei 13.467/2017 passou a exigir, também, que o paradigma seja contemporâneo ao empregado que reivindica o aumento salarial. Neste sentido, a Súmula 6, VI, *b*, terá de ser revista. Todavia, segue intacto o entendimento da Súmula 6, IV, quanto à desnecessidade de paradigma e reclamante estarem em atividade à época do ajuizamento da ação trabalhista. A Justiça do Trabalho é sabidamente a justiça dos desempregados, não sendo crível que a expressão “paradigma contemporâneo” seja interpretada como paradigma da época da distribuição da ação. O contemporâneo está diretamente ligado ao contrato de trabalho do reclamante.

11. Demais questões enfrentadas pela Súmula 6 do TST e disciplinadas pelo art. 461 da CLT foram mantidas intactas, a saber, (a) a irrelevância da nomenclatura do cargo, (b) a possibilidade de equiparação salarial em caso de cessão de empregados no âmbito da administração pública, contanto que preenchidos os demais requisitos, (c) possibilidade de equiparação salarial entre trabalhos intelectuais, (d) ônus probatório preferencialmente do empregador e (e) aplicação da prescrição quinquenal.

12. O art. 461, § 6º, é louvável em seu esforço de coibir a discriminação de gênero e de etnia. No entanto, não há motivo para euforia, dado o alto grau de dificuldade de se fazer a prova de que a diferença salarial decorria da discriminação homem e mulher ou brancos e negros. No país das discriminações veladas, não será surpresa se nenhum processo conseguir obter êxito no acréscimo desta “multa” (cerca de 2.750,00 reais à época da promulgação da reforma).

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.

* Primitivo parágrafo único renumerado pelo Dec.-lei 229/1967.

§ 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 lícito 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.

1. Os descontos salariais devem ser vistos com redobrada cautela porque podem minar os ganhos do empregado e, sob certas circunstâncias, deixá-lo sob grande dependência do empregador, a ponto de lhe tolher o direito de ir e vir. Basta pensar naqueles casos, não tão velhos assim, em que o empregador custeava a passagem do empregado e somente o “libera” depois que ele terminar de pagar pelos custos do deslocamento e da alimentação. Isso justifica o rigor com que se trata o tema dos descontos, a ponto de a jurisprudência não ter aceito nem mesmo descontos benéficos, como tratamento odontológico subsidiado, com receio de desvirtuamento da norma. Essa situação dos descontos benéficos foi parcialmente disciplinada pela Súmula 342 do TST, bastante utilizada para tal finalidade.

2. O art. 462 valida os seguintes descontos: (a) adiantamento salarial, se houver, pois do contrário esbarraríamos no conceito de enriquecimento sem causa; (b) aqueles previstos em lei, e são muitos, como a retenção do imposto de renda e da cota previdenciária, a retenção da pensão alimentícia e do crédito consignado, a participação do empregado no vale-transporte, a contribuição sindical compulsória e assim por diante; (c) aqueles previstos em norma coletiva – sendo comuns algumas modalidades de contribuição assistencial para a entidade sindical; note-se que o art. 462, novamente, utiliza a expressão antiquada “contrato coletivo”, que foi abandonada na reforma de 1969, que criou o acordo coletivo, entre sindicato e empresa, e a convenção coletiva, entre dois sindicatos; (d) aqueles decorrentes de atos dolosos praticados pelo empregado – ou seja, com a deliberada intenção do prejuízo –, o que carece de difícil comprovação pelo empregador; e (e) aqueles decorrentes de atos culposos praticados pelo empregado, como a quebra de uma peça por negligência no manuseio, a avaria causada pela imprudência ou o prejuízo a um carro ou máquina pela imperícia de seu manuseio – mas, em todos esses casos de culpa, a previsão deve ter sido previamente ajustada entre as partes. Os arts. 442 e 443 da CLT autorizam o contrato de trabalho verbal e o tácito, de modo que nesses casos dificilmente se terá tido tempo de previsão de tantas minúcias, e, se houve, dificilmente se conseguirá comprovar. Daí por que normalmente o art. 462, § 1º, somente tem razão de ser em contratos escritos, mesmo aqueles padronizados que são vendidos em papelaria e que já contêm regras genéricas de descontos salariais por culpa do empregado. Isso explica a razão de o art. 462 da CLT ser o mais citado nos formulários de contrato de trabalho.

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.

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.

Art. 465.

O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do 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.

1. Os arts. 463, 464 e 465 da CLT traçam generalidades sobre a forma de concretização do pagamento do salário: (a) uso obrigatório da moeda de curso forçado; na eventualidade de o contrato de trabalho ter sido firmado em terra estrangeira ou, ao contrário, tratar-se de empregado estrangeiro domiciliado no Brasil, é indispensável a conversão do valor da moeda estrangeira para a moeda brasileira, servindo a referência à moeda estrangeira basicamente como um indexador; (b) exigência de recibo escrito para o pagamento salarial; o direito do trabalho, como já visto, admite o contrato verbal, mas não admite o pagamento verbal; há entendimento de que nem mesmo a prova testemunhal poderá, futuramente, suprir a falta da prova documental, mas muitas empresas, quando se veem privadas das cópias dos recibos de pagamento, solicitam extratos bancários, perícias contábeis e demais meios de prova capazes de demonstrar o fluxo de pagamento.

2. Apesar de todo rigor na colheita da prova documentada, os recibos de documentos geram também

eles uma presunção meramente relativa e comportam provas contra sua escrita porque salários podem ser pagos “por fora” e, enfim, os recibos podem não refletir a verdade dos fatos. Os recibos são chamados de contracheque na maioria dos Estados brasileiros e de holerite em algumas regiões – este nome, em homenagem ao criador dos primeiros sistemas de informática.

3. Enquanto isso, os cheques desaparecem como meio de pagamento e os próprios recibos tendem a desaparecer com as transferências bancárias. Somente em 1997 houve reforma legislativa para permitir que o depósito bancário equivalha ao recibo assinado pelo empregado (art. 464, parágrafo único).

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.

1. Tudo vai depender de como foi combinado o comissionamento entre as partes. Se o produto vendido é de entrega imediata, como um móvel ou eletrodoméstico, a comissão é fácil de ser calculada. A dificuldade maior reside nos casos de comissão estipulada sobre contratos de longa duração ou sobre bens e serviços de entrega fracionada ou periódica. Ainda assim, a forma mais simples seria o ajuste de comissões pagas de uma só vez: por exemplo, no mundo dos planos de saúde, é comum estipular que o corretor fique com o valor equivalente à primeira parcela, assim como ocorre em algumas assinaturas de revistas e jornais e outros produtos congêneres. A longa duração desses contratos inviabilizaria a estimativa de comissões mensais sobre cada parcela. Mas, se esse pagamento instantâneo não puder ser feito por qualquer razão ou se o produto necessitar realmente de comissões fracionadas, então o art. 466 da CLT estabelece que: (a) as comissões somente serão devidas depois de quitada a parcela; (b) cada parcela dá o direito ao pagamento proporcional àquele valor; (c) pode haver comissão pendente mesmo após o término do contrato de trabalho, o que será bastante complexo de se lidar, mas não impossível.

2. O *caput* do art. 466 contém um assunto polêmico, que é o direito do empregador de não pagar a comissão em caso de inadimplência do cliente. Tecnicamente essa premissa está errada, pois a energia do trabalhador já foi empreendida, o tempo já foi gasto e, na qualidade de vendedor comissionista, isso era tudo de que ele dispunha. Melhor seria se a comissão pudesse ser paga e o empregador fosse atrás do cliente para executar a cobrança, sem compartilhar com o empregado os riscos da atividade econômica. A CLT, todavia, adotou o entendimento de que a venda é um ato complexo que somente se aperfeiçoa com o pagamento – até lá, é como se o empregado tivesse apenas a expectativa da comissão. Ou seja, não basta baixar a loja de sapatos inteira: é preciso que o cliente quite o pagamento para gerar a comissão.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de 50% (cinquenta por cento).

1. O art. 467 é uma norma de direito processual do trabalho mal encaixada no capítulo da remuneração do trabalhador. O propósito é forçar o empregador a quitar os débitos mais urgentes logo na primeira audiência trabalhista que houver. Na verdade, sob pena de multa de um salário, as verbas rescisórias devem ser pagas até o décimo dia depois da rescisão mas, ainda assim, eventuais pendências que sobraem devem ser quitadas na mesa de audiência, caso o trabalhador acione a empresa, evidentemente.

2. A punição era de 100% do salário, mas apenas sobre o saldo de salário, até que, em reforma de 2001, o art. 467 reduziu a multa para 50% mas ampliou o rol para todas as verbas rescisórias – normalmente, o saldo de salário, as férias proporcionais, o 13º salário proporcional e o aviso prévio indenizado. Há jurisprudência que inclui a multa de 40% também neste leque, porque, embora ela não conste do termo de rescisão e seja depositada em conta vinculada do fundo de garantia, é ela também uma verba da rescisão.

3. É necessário que a verba seja incontroversa, de modo que, caso a empresa alegue justa causa, somente o saldo de salário é passível de incidência da multa, por exemplo. A controvérsia ou incontrovérsia somente será descoberta em audiência, quando a defesa for lida, de modo que a multa

não deveria ser corrigida monetariamente desde a data da petição inicial, como se costuma fazer, mas apenas a partir da data da primeira audiência, quando ela se aperfeiçoou, por assim dizer.

4. A expressão verba rescisória raramente aparece na CLT e corresponde a um neologismo. Outrora se falava apenas em indenização, que a CLT fixava em uma remuneração por ano de emprego. Com o passar do tempo, convencionou-se dizer que o aviso prévio, as férias e o 13º salário proporcional eram também integrantes da rescisão, porque na oportunidade é feito um acerto de contas. A doutrina clássica repudia esse entendimento e considera que indenização é somente uma – atualmente, a indenização de 40% sobre o fundo de garantia – sendo todas as demais parcelas um simples acerto de pendências do contrato, a começar pelo saldo do número de dias trabalhados. Afora isso, a palavra rescisão era e é associada a nulidades, como se usa na expressão ação rescisória; a palavra resilição seria a mais adequada, de acordo com a legislação civil, o que geraria a expressão “verbas resilitórias”; e a palavra resolução seria empregada em casos de justa causa, em que a parte dá motivos para tornar insustentável o prosseguimento da relação, o que geraria a expressão “verbas resolutorias”. Por mais científica que seja essa distinção, ela se perdeu com o tempo e, assim, o legislador de 2001, ao reformar o art. 467, não se intimidou de usar a expressão “verbas rescisórias”, para todos os pagamentos feitos na extinção do contrato de trabalho, qualquer que tenha sido a modalidade da cessação.

* A MP 2.180-35/2001 (DOU 27.08.2001) acrescentava o seguinte texto a este artigo: “Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e as suas autarquias e fundações públicas”.

* A Lei 10.272/2001 (DOU 06.09.2001), ao alterar o art. 467, não manteve o parágrafo único e nem fez constar linha pontilhada indicando sua continuidade.

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.

§ 1º 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.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

1. Este livro mencionou o art. 468 da CLT em comentários ao art. 9º, acerca do sistema de declaração de nulidades no âmbito do direito do trabalho. O fundamento desse rigor está não somente no princípio protetor que rege as normas trabalhistas, mas também no latente conflito que existe nesse tipo de contrato entre partes em posições bastante assimétricas. Seria muito cômodo admitir a validade de todos os ajustes, escritos e verbais, pois uma parte tende a se submeter com bastante facilidade em relação à outra, como forma de preservação do contrato de trabalho e de sua fonte de renda e sustento. A submissão continua e continuará a existir, mas, como atenuante, considera-se que o conteúdo deve prevalecer sobre a forma – princípio da primazia da realidade – e que as alterações ao longo do contrato de trabalho não podem prejudicar aquilo que o empregado já conquistou quando de sua admissão ou quando de suas promoções – princípio protetor, normalmente explicado do ponto de vista da prioridade à norma mais favorável que houver e à condição mais benéfica que se encontrar.

2. A redação do art. 468 é, de fato, bastante ampla e incisiva, a ponto de confundir o intérprete. As alterações devem ser consensuais – algo não muito difícil de se conseguir, claro – mas não podem resultar em prejuízo para o empregado, diretamente, como no caso de redução salarial, ou indiretamente, como no caso da perda de elegibilidade para a complementação de aposentadoria. Fala-se num certo princípio da alterabilidade consensual benéfica, mas esse nome é complexo demais para um princípio. Melhor mantê-lo enfeixado no princípio protetor, muito caro ao direito do trabalho.

3. Este dispositivo deve ser compreendido em conjunto com o art. 444 da CLT, que fala no poder diretivo e na livre estipulação entre as partes. Assim, alguns exemplos colhidos na jurisprudência do TST

ajudam a ilustrar como a variação pode ser empreendida no contrato de trabalho sem que o empregado possa se opor ou considerar que sofreu prejuízo: (a) não existe direito adquirido ao nome da rubrica ou parcela salarial; o empregador pode alterar o sistema de comissões para salário fixo, e vice-versa, sem que o empregado possa dizer que isso lhe acarretou prejuízos; contanto que o empregador mantenha a média remuneratória mensal, o sistema de pagamento se insere no campo do poder diretivo; (b) não existe direito adquirido a não ser inserido num quadro de carreira; se o empregado foi admitido em empresa sem quadro de carreira, poderá e deverá se submeter a sua inserção no organograma se a empresa resolver adotá-lo no curso do contrato de trabalho, contanto que sejam respeitadas as regras de publicidade e alternância de critérios e que ele seja alocado na posição compatível com seu *status* (art. 461, supra); (c) há limites na migração de planos de previdência privada, pois eles se inserem em normas cogentes (Leis Complementares 108 e 109) e pressupõem cálculos atuariais; assim, o TST consagrou o entendimento de que o empregado não pode ficar em dois planos ao mesmo tempo em que a migração para um importa renúncia às regras do outro (Súmula 51, I e II); (d) há diversas parcelas salariais que são condicionais à realização de determinados eventos ou situações, como o adicional de insalubridade em relação aos agentes físicos, químicos e biológicos, o adicional de periculosidade em relação aos riscos operacionais, o adicional noturno em relação ao trabalho mais desgastante do turno da noite e assim sucessivamente; logo, o trabalhador não pode alegar prejuízos salariais se for eliminado o fato do desgaste e, como tal, eliminada a gratificação salarial; esses exemplos, aliás, são reforçados pelo fato de envolverem questões de saúde e quanto mais afastado o fator de desgaste tanto melhor para a saúde – embora, de fato, muitos trabalhadores dependam desses haveres para fecharem seus orçamentos; (e) alguns cargos são ocupados interinamente ou são naturalmente sujeitos ao retorno a qualquer tempo para o cargo efetivo, especialmente aqueles destinados a substituição temporária da chefia ou aqueles de amplos poderes de mando e gestão (art. 62, II), de forma que o regresso não possa ser considerado uma quebra de direito adquirido, como adverte o art. 468, § 2º.

4. No caso do último exemplo (retorno do empregado ao cargo efetivo após ter sido chamado a ocupar cargo de chefia), indaga-se se o empregador poderia exercer essa variação a qualquer tempo. Sempre se respondeu que sim, pois o cargo de chefia se insere no mais alto grau de confiança e somente o empregador pode escolher quem irá ocupá-lo e quem deixará de ocupá-lo. No entanto, foram observadas situações aflitivas, de gerentes ou supervisores regionais de bancos que, após 10 ou 15 anos no cargo, são chamados a retornarem a suas agências, como escriturários ou subgerentes, devido a processos de fusões ou de incorporações dos conglomerados financeiros. Para fazer frente a estes cenários, o TST desenvolveu o raciocínio da estabilidade financeira adquirida pelo empregado, particularmente no que diz respeito ao art. 62, II, da CLT. Após alguma hesitação, fixou-se em 10 anos o prazo razoável para se considerar que o empregado adquiriu o direito à gratificação de função, mas não à função, pois isso seria muito invasivo ao poder diretivo. A fixação do prazo por via de súmula de jurisprudência uniforme (Súmula 372, de 2005, mas oriunda de orientação de 1996) gerou reação do legislador e, desde 11.11.2017, dispõe o art. 468, § 2º, que a gratificação não se incorpora “independentemente do tempo de exercício da respectiva função” (redação dada pela Lei 13.467/2017).

5. É provável que algumas discussões persistam. Esses empregados, que exercem cargo de confiança ao longo de muitos anos, possuem larga experiência acumulada e podem ser aproveitados em numerosos outros setores e tarefas. A perda da confiança pode, afinal, não ter decorrido de atos de improbidade ou de perda da boa fama do empregado, mas de simples inadequação para determinada posição, falta de espírito de liderança ou inabilidade para lidar com alguns segmentos do conglomerado. Daí por que surge a discussão se o empregado faz jus a algum ressarcimento ao retornar ao chamado cargo efetivo ou cargo de origem. A resposta é negativa. Assim já vinha entendendo parcela expressiva da jurisprudência. O problema não está tanto no conceito de cargo de confiança quanto está no fator temporal. Na década de 1970, também as horas extras prolongadas por longo espaço de tempo eram incorporadas aos salários, a fim de que fosse respeitado o equilíbrio financeiro do contrato (Súmula 76, ora cancelada), entendimento esse que o TST flexibilizou para passar a prever apenas uma indenização pecuniária, paga de uma só vez, pela supressão das horas extras (Súmula 291). A redação dada aos §§ 1º e 2º objetiva esvaziar a Súmula 372, que provavelmente terá de ser modulada, deixando claro que (a) a reversão pode ocorrer a qualquer momento e (b) nenhum direito adquirido assistente ao empregado, nada obstante ter permanecido por dez ou mais anos na posição de chefia. Mas a retirada da gratificação ao cabo de dez anos representa efetiva redução salarial. O salário-condição tornou-se salário-base. Isso é irrespondível. Como a Súmula 372 do TST foi calçada no princípio da irredutibilidade salarial e como esse princípio está constitucionalizado, a colisão parece inevitável. Mera alteração na redação da lei ordinária, propondo que o caso seja considerado de ausência de direito adquirido, não é o bastante para suplantarem a CF/88. Há semente de inconstitucionalidade no art. 468, § 2º, portanto.

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.

1. São dois temas distintos neste artigo: quais são as condições de transferibilidade do empregado e quais são as hipóteses de pagamento do adicional de transferência. Deve-se ter o cuidado de não os misturar porque pode haver empregados transferidos lícitamente, com ou sem o adicional, e também empregados transferidos irregularmente, com ou sem o adicional. O adicional está ligado diretamente à expectativa de provisoriedade da transferência (art. 469, § 3º, *in fine*), enquanto as condições de transferibilidade são mais complexas e se ligam às regras da contratação do empregado ou ao conteúdo do contrato de trabalho. Os requisitos para a percepção do adicional de transferência ainda hoje são importantes e a discussão é atual, ao passo que as condições de transferibilidade estão todas obsoletas porque pertencem a uma época em que o empregado, por ser estável, poderia se recusar a mudar de cidade e continuaria normalmente em seu posto no local desejado; com o regime do fundo de garantia, é muito mais fácil ao empregador mandar o empregado embora e contratar outro na cidade desejada do que levantar a discussão sobre as condições de transferibilidade. Daí por que não se veem mais processos trabalhistas que discutem condições de transferência ou em que o empregado pede tutela antecipada para permanecer na cidade enquanto se discute o direito de ir ou de ficar (art. 659, IX, da CLT).

2. De toda forma, vamos aos fatos. A regra é a intransferibilidade, corolário direto do art. 468, anteriormente tratado, que fala na inalterabilidade do contrato de trabalho. Sobre a regra da não transferibilidade, o legislador abriu pelo menos cinco exceções bem amplas no art. 468, quais sejam: (a) não se considera transferência aquela para uma cidade próxima, a ponto de não exigir a mudança de domicílio do empregado; o conceito de domicílio, em que a pessoa tem seu centro de interesses e vida social, é mais abrangente do que o conceito de residência, que é uma ocupação momentânea; dificilmente a pessoa irá levar família, escola e endereço de correspondência para outra cidade em caso de transferência precária em contratos de trabalho de baixa qualidade e grande incerteza; somente por esse ângulo já é possível antever que quase todas as mudanças de cidade perderão o *status* de transferência para os fins da CLT, pois as pessoas se submetem a ficar na estrada ou a tomarem aviões para voltar para a “casa” – o domicílio – em finais de semana; daí por que alguns estudos antigos propunham a tese de que a CLT quis dizer mudança de residência e não mudança de domicílio, ou seja, já seriam transferências aquelas que exigem pernoite do empregado em hotéis ou alojamentos; mas a lei disse domicílio e assim permaneceu; (b) são válidas as transferências para os exercentes de cargo de confiança, assim entendidos aqueles enquadrados no art. 62, II; deve-se evitar alargar muito esse conceito, sob pena de quase todos os empregados serem, de alguma forma, detentores da confiança do patrão; (c) são válidas as transferências implicitamente ajustadas na contratação, como ocorre com as atividades naturalmente itinerantes e com os serviços que são realizados sempre em localidades diferentes ao longo dos dias, semanas e meses, como ocorre com alguns segmentos da classe artística, com montagens de estruturas em feiras e eventos agropecuários e com projetos de construção de um lote de filiais ou de agências num dado momento; (d) são válidas as transferências explicitamente ajustadas na admissão do empregado, o que pode ser comodamente resolvido pelo empregador com a inserção de uma cláusula contratual, mesmo naqueles formulários padronizados de papelaria; isso é muito comum com os contratos dos auxiliares de limpeza, vigilantes e seguranças, no mundo da terceirização, pois o empregador alega que não consegue prever todos os postos que os tomadores poderão requisitar; (e) e, por fim, são válidas as transferências decorrentes do fechamento de filial ou unidade em que o empregado atuar; a expressão “extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado” (art. 469, § 2º) levou ao entendimento, à época, de que já havia outras filiais na empresa quando o empregado foi contratado, ou seja, ele já sabia que estava ingressando num empreendimento em cadeira de matriz e

filiais; não se usava essa exceção, por conseguinte, para o caso de a empresa, tendo apenas uma unidade, fechá-la e levar toda a planta industrial para outro Estado que oferecesse incentivos fiscais, pois, neste caso, não seria propriamente a “extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado”, mas deslocamento da fábrica; mas, como já salientando, essa discussão se tornou inverossímil em época de grande rotatividade de mão de obra.

3. Se a transferência se consumir, com apoio da lei ou ao arrepio desta, o art. 469, § 3º, contempla o pagamento do adicional de 25% sobre os salários – quer dizer, apenas sobre os salários e não sobre toda a remuneração (art. 457 da CLT) – enquanto perdurar a transferência. É como se o adicional fosse destinado a ajudar o empregado a fazer frente aos gastos extras que terá com o custo de vida e com as dificuldades de adaptação à nova realidade. A expressão “enquanto durar essa situação” foi determinante para que o TST fixasse, como condição de validade do adicional de transferência, a provisoriedade da transferência, ou seja, as transferências definitivas, que são mais complexas para a vida do empregado, não dão direito a adicional.

4. Quanto tempo dura a provisoriedade? O direito do trabalho não lida com números rígidos, datas e cifras, mas com expectativas, em geral. Assim, podemos ter uma transferência provisória de duração longa, como 6 ou 12 meses, mas que manteve seu caráter precário por se tratar da organização de um departamento de pessoal, da edificação de uma ponte ou da substituição temporária da licença-maternidade ou da licença médica do titular do cargo, ao mesmo tempo que podemos ter uma transferência feita em caráter definitivo que veio a se exaurir um ou dois meses depois, por arrependimento das partes, por rescisão contratual, por fechamento da unidade e assim por diante. Não se deve ficar muito preso ao calendário e, sim, investigar a expectativa e os termos do ajuste entre as partes.

Art. 470.

As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

1. O art. 470, bem menos comentado do que o anterior, diz respeito normalmente às despesas de mudança do domicílio do empregado e do deslocamento seu e dos membros de sua família. Portanto, refere-se à transferência definitiva, por envolver a mudança permanente e porque somente neste caso se aperfeiçoa o conceito jurídico de transferência. Para o caso das passagens de ônibus intermunicipal e interestadual, melhor será que o empregado se apoie na legislação do vale-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.

1. O art. 471 inaugura o importante capítulo das diversas modalidades de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho. Ironicamente, este é o nome do capítulo, como pode ser visto acima, mas os dispositivos não apresentarão nenhum conceito ou distinção dos vocábulos. A palavra interrupção nem ao menos aparecerá nos próximos artigos, apenas a palavra suspensão e outros termos análogos, como afastamento. Houve grande esforço doutrinário, à época, até que se concluiu, com certo grau de consenso, que a suspensão é o ato mais amplo, em que se paralisa o trabalho e se deixa de receber salário, como uma grande hibernação contratual, como ocorre nas licenças médicas prolongadas, à custa do INSS, ao passo que a interrupção seria uma forma mais pontual e simplificada de afastamento do trabalhador, em que ele deixa de trabalhar mas não perde o direito ao salário; assim, férias e domingos são exemplos de interrupção contratual, bem como as diversas formas de faltas justificadas.

2. Por ora, o importante a reter, conforme o art. 471, é que o contrato suspenso em sentido amplo (suspensão – sem trabalho, sem salário) ou em sentido estrito (interrupção – sem trabalho, com salário) objetiva mantê-lo vivo – ou, ao menos, com suas funções vitais básicas, para evitar as consequências drásticas da ruptura, e proporcionar que o empregado retorne, assim que possível, para prosseguir a relação duradoura e indeterminada. Trata-se de uma técnica do legislador para a preservação ao máximo do contrato de trabalho. Se o afastamento for prolongado, como uma licença médica de 18 meses, pode acontecer de a categoria ter recebido reajuste salarial na negociação coletiva anual ou até mesmo ter sido alterada a nomenclatura do cargo, ter sido instituído um plano de cargos e salários, ou, ainda, ter sido eliminada a função da pessoa, com a fusão de alguns cargos e o remanejamento de outro:

a proposta do art. 471 é que o empregado retome seu trabalho como se tivesse participado dessas mudanças. Algumas empresas chegam até mesmo a gerar folha de pagamento mensalmente – com o cálculo zerado, é claro – apenas para não perder de vista aquele empregado e aplicar-lhe os reajustes e benefícios incidentes nos meses de suspensão.

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 exigência 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 30 (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.

1. O art. 472 envolve três assuntos completamente diferentes, que se encontram aqui agrupados sem um critério definido: (a) o direito do jovem de não ser dispensado por causa da convocação ao serviço militar; (b) critérios para a contagem do prazo do contrato determinado em caso de suspensão contratual; (c) consequências das investigações criminais decorrentes da Lei de Segurança Nacional sobre o contrato de trabalho do empregado investigado. Desses três temas, apenas o segundo tem relevância para o tempo presente, sendo, aliás, muito importante o conhecimento do art. 472, § 2º, posteriormente analisado.

2. O jovem convocado para o serviço militar não desfruta de estabilidade no emprego. Pode ser dispensado tão logo retorne ao trabalho e pode ter sido dispensado antes da convocação, depois do alistamento, embora neste caso alguém possa vislumbrar uma forma de dispensa obstativa ou de malícia do empregador. O que o legislador propõe é que o contrato de trabalho entre em modo de suspensão plena (sem salário, sem trabalho), mas com direito à contagem do tempo de serviço como se o jovem estivesse na ativa. Isso era importante à época da estabilidade decenal e influenciou a legislação do fundo de garantia que, excepcionalmente, manda depositar o valor de 8% sobre o salário fictício, que ele teria recebido se trabalhando estivesse. O único caso parecido com esse é o do empregado em licença médica por acidente de trabalho. Convém conectar essa explicação com aquela sobre a contagem das férias desse jovem convocado (art. 132).

3. O Dec.-lei 3/1966 está em desuso, mas desempenhou seu papel à época do acionamento de empregados sob alegação de crimes contra a segurança nacional e gerou situações inusitadas, como esta descrita no art. 472, §§ 3º a 5º, em que o afastamento não seria chamado de suspensão, mas com salários garantidos por 90 dias, o que é demasiado longo para a empresa, sem a presença de seu empregado, e demasiado apertado para o empregado que ficará sujeito ao processo penal de duração incerta. Semelhante aflição vivencia o empregado estável suspenso para inquérito de apuração de falta grave (art. 853 da CLT).

4. A proposta do art. 472, § 2º, é engenhosa, mas não obteve a fama necessária: o legislador menciona que os contratos de trabalho por prazo determinado – como a experiência de 90 dias ou aqueles de transitoriedade da função ou da empresa, de até dois anos, conforme arts. 443 e 445 da CLT – continuassem a ter o cômputo dos dias pactuados, mesmo em caso de suspensão por qualquer de suas modalidades. Assim, o empregado não desfruta garantia de emprego, mas mantém o contrato intacto e,

na volta, é feito o acerto rescisório. A marcha do contrato determinado não cessa, por se considerar que o empregador estava de boa-fé e, desde logo, tinha avisado qual era o dia do encerramento contratual, muito embora fatores imprevistos, como a doença, tenham sido verificados posteriormente. Pode haver estipulação em sentido contrário, mas é muito raro encontrar um contrato de trabalho com cláusula de congelamento da contagem do prazo enquanto perdurar o afastamento médico. Isso talvez ocorra em contrato de alta especialidade técnica. O TST emprega, vez por outra, a solução proposta pelo art. 472, § 2º, para resolver alguns dilemas como o afastamento médico em contrato de experiência – embora, neste caso, desde setembro de 2012, ele tenha decidido a favor da garantia de emprego e conversão do contrato determinado em indeterminado, conforme Súmula 378.

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 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por 1 (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 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;

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

1. Cuida-se de rol extenso, mas ainda assim exemplificativo, das faltas que a CLT considera justificadas, que o empregador deve abonar e não descontar nem do salário nem do cômputo das férias. O art. 131 lembra, no tocante às férias, que também pode haver faltas voluntariamente abonadas pelo empregador, assim entendidas aquelas não descontadas do salário, ainda que apontadas nos cartões de ponto. Legislação esparsa prevê algumas outras formas de faltas abonadas, como é o caso do tempo gasto pelo empregado como membro do tribunal do júri (art. 441 do CPP), alguns dias no cumprimento do aviso prévio (art. 487 da CLT, mais disposições na Lei do Trabalho Rural – Lei 5.889/1973) e o comparecimento da parte como testemunha (art. 822 da CLT).

2. Algumas considerações importantes sobre a lista de faltas abonadas pelo art. 473: (a) os dias são consecutivos e não dias úteis, de modo que podem ser bem menores do que o empregado esperava; (b) legislação específica estende para nove dias a licença dos professores em caso de luto ou de gala – nome dado à licença de casamento (art. 320, § 3º); (c) o luto diz respeito apenas a parentes próximos, adjacentes ao conceito de dependência previdenciária (art. 16 da Lei 8.213/1991); (d) o casamento é o civil, não se aceitando a união informal ou o casamento religioso; (e) o dia destinado ao nascimento do filho perdeu seu objeto porque a CF/1988 (art. 10, § 1º, do ADCT) refere prazo de cinco dias; o prazo adicional de 15 dias não é devido a todos os empregados, mas apenas àqueles de empresas que

pretendem deduzir o gasto do imposto de renda (Lei 11.770/2008); (f) a medicina admite a doação de sangue bimestral ou trimestral, dependendo das circunstâncias, mas o abono de ausências é apenas um dia por ano para essa modalidade; sustentamos que a doação de plaquetas tem o mesmo sentido da doação de sangue e, portanto, deve receber o mesmo tratamento; (g) o alistamento eleitoral justifica duas ausências apenas na primeira vez que o cidadão for se cadastrar na Justiça Eleitoral; o prazo é elástico porque várias Comarcas não possuem unidades apropriadas para tanto; o prazo não se aplica a pessoas que precisam pagar multa por ausência às eleições, tirar segunda via do título ou justificar ausências; (h) obrigações militares dizem respeito ao jovem não convocado, ou seja, o dia da apresentação após o alistamento eleitoral e, para muitos, o dia da liberação por excesso de contingente ou outra motivação, em que o jovem presta juramento à bandeira; (i) o abono de ausência para exame vestibular pressupõe curso de ensino superior, reconhecido pelas autoridades de ensino, e não se aplica aos cursos vagos, cursos livres, ensino médio e outras formas conhecidas por vestibulinho; (j) o inc. VIII corrigiu uma deturpação anterior, em que o abono era apenas para as testemunhas e não para as próprias partes – como o empregado na qualidade de reclamante contra o próprio empregador ou contra o ex-empregador – mas utiliza a expressão “tempo que se fizer necessário” e não o abono integral do dia; (k) os incisos X e XI foram inseridos em 2016 como forma de incentivar a paternidade responsável e o acompanhamento do homem à gestação da companheira e à primeira infância do filho; antes disso, a legislação já havia abonado algumas ausência do pré-natal da mulher – seis consultas básicas (art. 392, § 4º, II).

Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

1. Bastante sintético, este dispositivo lançou bases para a formação de consenso sobre a gradação das punições no direito do trabalho da seguinte forma: (a) advertência verbal; (b) advertência escrita; (c) suspensão de um dia; (d) suspensão de mais de um dia; (e) rescisão por justa causa. A gradação é bastante utilizada no cotidiano das relações de trabalho e muito exigida pelos julgados que se debruçam sobre a alegação de justa causa, para se saber se o empregador agiu corretamente, mormente naqueles casos em que se requer repetição para a configuração da justa causa, como a desídia ou a prática de jogos de azar. O juiz não pode e não deve interferir na dosagem, nem a rebaixando nem a agravando, mas apenas aferir o acerto do empregador em sua fixação.

2. A dúvida que diz respeito à suspensão punitiva por mais de um dia. Considerando que o empregado perderá o dia de trabalho e sofrerá o desconto salarial – além de impactos no cálculo das férias e do fundo de garantia, por exemplo – não é razoável que a punição perdure por muito tempo. Aquilo que os empregados chamam popularmente de “gancho” deixa de ter o efeito didático quando se estende por longos dias. As punições mais praticadas são aquelas de um, três ou cinco dias. Poderia o empregador aplicar uma suspensão punitiva de 60 dias, sob a alegação de que a falta era gravíssima? Nesse caso, sugere o legislador que é melhor mandar embora o empregado por justa causa, e não o deixar privado do salário por tanto tempo e sujeito às incertezas de seu retorno. Esse é o sentido do art. 474.

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 arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 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.

1. O art. 475 da CLT refere o tema da aposentadoria por invalidez, que é uma das formas mais duradouras de suspensão do contrato de trabalho. Houve regra previdenciária antiga que fixava o prazo máximo de suspensão em cinco anos, findos os quais o contrato seria considerado extinto por perda de esperança na recuperação do vigor físico do empregador. No entanto, desde a entrada em vigor das Leis 8.212/1991 e 8.213/1991, a suspensão voltou a ser por prazo indeterminado, que pode se prolongar por cinco, 10 ou 20 anos. Tecnicamente, a única causa extintiva do contrato de trabalho, nesses casos de invalidez permanente e severa, é o óbito do trabalhador, porque nem a falência do empregador, nem a

convocação do empregado para perícias previdenciárias terão a capacidade de romper o contrato. Algumas situações são aflitivas, como aquelas em que o empregado quer receber período de férias vencidas anteriormente ou alguma verba associada à rescisão. A legislação do fundo de garantia passou a admitir o saque dos depósitos quando o auxílio-doença se converte em aposentadoria por invalidez e também determinou a desnecessidade de o empregador continuar a depositar valores na conta vinculada, mesmo que o auxílio e a aposentadoria tenham sido diretamente ligados a acidente de trabalho.

2. Caso se trate de empresa com organograma rígido, é possível que tenha sido contratado empregado para a cobertura específica dessa vaga aberta, sem que pudesse ser efetivado porque o contrato anterior, ao invés de rompido, estava suspenso. Esse cenário é muito raro atualmente, mas era relativamente comum à época e, no caso, o art. 475, § 2º, apresentava a solução radical de ser dispensado o interino sem direito a nenhuma indenização rescisória – desde que ele estivesse ciente da condição. Que ele não terá direito adquirido ao posto já se sabe, por exemplo, pelo art. 468, parágrafo único, podendo voltar ao cargo efetivo se houver; mas que ele não receberá nenhuma indenização, o fato é inovador e o contrato se assemelha a uma modalidade temporária, nos moldes do art. 443 e 445 da CLT, com a diferença de que o prazo é vago – talvez até superior a dois anos.

Art. 476. Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

1. É certo que o empregado será considerado em licença não remunerada e que, portanto, o contrato estará em suspensão em sentido amplo (sem salário, sem trabalho). A renda do empregado correrá por conta do INSS, cujo custeio previamente definido proporciona o pagamento do auxílio-doença acidentário (código 91 do INSS) e do auxílio-doença previdenciário (código 31 do INSS), aquele para os casos decorrentes de acidente de trabalho e doença do trabalho e estes decorrentes de doenças degenerativas, epidemias e outras patologias não ligadas ao trabalho. Estão superadas as expressões seguro-doença e auxílio-enfermidade, utilizadas pelo art. 476. O que precisar ser destacado é que, no atual sistema previdenciário, os 15 primeiros dias do afastamento médico correm por conta do empregador, de forma que aquele período apresenta natureza de interrupção contratual (sem trabalho, com salário). Somente a partir do décimo sexto dia entra em vigor o raciocínio desde artigo ou entra em vigor o conceito de suspensão contratual. Em respeito à proposta do art. 4º da CLT, que manda contar o afastamento como tempo de serviço, a legislação do fundo de garantia determina manutenção dos depósitos enquanto perdurar o auxílio-doença acidentário (código 91 do INSS), excepcionalmente, pois o período não terá pagamento de salários. Esse empregado, após a alta, é beneficiário de garantia de emprego de um ano (art. 118 da Lei 8.213/1991).

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de 2 (dois) a 5 (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 15 (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 16 (dezesesseis) 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 3 (três) meses subsequentes 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, 100% (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 sociais 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.

1. Os americanos chamam de *lay off* o período de suspensão temporária para requalificação do trabalhador e expectativa de reaquecimento da atividade econômica. O anglicismo começa a dominar também a legislação trabalhista, pois essa expressão já se encontra em alguns textos e instrumentos normativos. O propósito é evitar ao máximo a rescisão contratual e concentrar esforços na suspensão coletiva do contrato enquanto o empregador tenta desovar estoques, firmar parcerias ou simplesmente aguardar o escoamento da crise mais aguda. Isso poderia ser tentado com as férias coletivas (art. 139 da CLT), mas ali o prazo é de apenas 30 dias. Outros poderão resolver problemas pontuais com ajuda do banco de horas (art. 59, § 2º) ou com a ajuda da conversão do contrato integral em contrato a tempo parcial (art. 58-A, § 2º), ou, ainda, com as propostas cíclicas de redução de jornada como redução de salário (a mais recente delas, a Lei 13.189/2015). Mas tudo parece nem paliativo.

2. O fato é que a proposta ambiciosa do art. 476-A, de suspender os contratos por até cinco meses, não encontrou o desenvolvimento esperado, por desconfianças recíprocas, por veto das centrais sindicais – que detêm a palavra final num assunto em que a negociação coletiva é obrigatória – ou simplesmente pelos elevados custos dos cursos de reciclagem, tal como regulamentados por portarias do Ministério do Trabalho, alguns dos quais com cargas horárias tão altas que parecem suplantar a jornada de trabalho habitual do empregado. Mas o estudo do dispositivo se faz necessário em qualquer circunstância.

3. Alguns destaques do dispositivo: (a) o prazo mínimo de dois meses objetiva justamente afastar sua aplicação de simples férias coletivas; (b) o prazo máximo de cinco meses serve para represar muitos gastos públicos, pois, afinal, a União entrará com reforço de caixa para o seguro-desemprego e a renúncia fiscal do vale-refeição; (c) há necessidade de concordância formal do empregado, além da negociação coletiva, mas será muito rara a possibilidade de todos os colegas saírem em consonância com o sindicato e um resolver ficar; provavelmente, ficar significará ser dispensado, mas isso também é uma decisão do empregado; (d) a negociação coletiva obrigatória foi uma tônica de todas as reformas trabalhistas dos anos 1990, inclusive quanto aos já citados exemplos do trabalho a tempo parcial e do banco de horas, a ponto de alguns autores dizerem que se tratava de uma forma de chamar o sindicato para ajudar no tratamento da crise econômica galopante; (e) se o sindicato se opuser ao modelo, se a categoria for inorganizada ou se o emprego for público, sem acesso à negociação coletiva, o instituto será inviabilizado e não há alternativa, nem mesmo judicial, mas esse é um risco que o legislador aceita correr para melhor engessamento do sistema; (f) há necessidade de ser respeitada a quarentena de 16 meses, que era similar ao prazo vigente à época para o recebimento de novo seguro-desemprego, também como forma de se evitar o abuso do acesso às verbas públicas; (g) o empregador pode ou não manter algum pagamento no curso da suspensão, mas, neste caso, será contemplado com a natureza não salarial, ou seja, o valor seria parecido com uma bolsa para os estudos do empregado e imediatamente desonerado dos encargos tributários e previdenciários, bem como desvinculado do salário mínimo; (h) a expressão “benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador” (§ 4º) diz respeito ao vale-refeição e ao plano de saúde, que normalmente têm um custo menor para o empregador do que teria se o empregado os fosse adquirir diretamente, e, portanto, se incentiva o empregador a mantê-los; o vale-refeição é dedutível do imposto de renda (Lei 6.321/1976); (i) para maior seriedade dessa suspensão, uma multa mínima de uma remuneração do empregado será devida em caso de rescisão assim que ele voltar ou em até três meses; (j) o prazo de cinco meses pode ser ampliado pela negociação coletiva, mas, neste caso, o seguro-desemprego não irá concorrer com as despesas porque os empregados, mesmo em *lay off*, seguem as regras básicas desse benefício de seguridade social; daí por que o § 7º afirma que, caso as partes ajustem a prorrogação, a bolsa de estudos se torna obrigatória e não mais facultativa, como aparecia no § 3º (k) o órgão gestor poderá descontar o valor da bolsa paga pelo empregador do valor devido pelo seguro-desemprego (arts. 7º-A, 8º-A, 8º-B e 8º-C da Lei 7.998/1990).

Capítulo V

Da rescisão

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

§ 1º

...

(Revogado.)

§ 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

...

(Revogado.)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 5º Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.

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

a)

...

(Revogado.)

b)

...

(Revogado.)

§ 7º

...

(Revogado.)

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 (cento e sessenta) 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.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

§ 9º *(Vetado.)*.

§ 10 A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é

documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.

1. A redação do art. 477 foi bastante simplificada pela Lei 13.467/2017, em relação ao que tínhamos da origem da CLT e de ampla reforma verificada em 1989. Parece bastante simples o novo procedimento de considerar suficiente a apresentação da carteira de trabalho, com a data da saída anotada pelo empregador (baixa na carteira), como documento hábil para saque do fundo de garantia e do seguro-desemprego (§ 10). O *caput* do art. 477 mudou radicalmente, mas em tempos de fundo de garantia talvez ninguém note o desaparecimento da redação anterior. Até a reforma de 2017, a cabeça do artigo não era propriamente uma norma sobre rescisão contratual ou sobre homologação de verbas, mas uma determinação a que todos os empregados desligados por iniciativa do empregador fizessem jus a uma indenização. O cálculo desse valor aparecia em outros dispositivos, como os arts. 478 e 492, mas ali estavam lançadas as bases. Havia até mesmo estranhamento pelo fato de que, ao longo dos anos, vários parágrafos foram enxertados nesse artigo, sem correspondência com o tema por ele tratado. Doravante, o art. 477 diz respeito unicamente à rescisão e procedimentos concernentes.

2. Importante frisar que, de uma vez por todas, o legislador consagra a palavra “rescisão” como representativa da terminação do contrato de trabalho. Nem sempre foi assim. A doutrina clássica sustentava, com veemência, que rescisão era apenas a modalidade de extinção contratual decorrente de força maior. Para as extinções decorrentes de iniciativa do empregador, sem razões graves, usava-se a expressão resilição – e, via de consequência, verbas resilitórias. Para as terminações decorrentes de justa causa do empregado, preferia-se o termo resolução – donde a expressão verbas resolutorias. São termos muito conhecidos do direito civil e do processo civil – “ação rescisória”, “resolver um contrato”, “resilir um negócio”. A CF, em passo mais acertado, preferiu usar somente o termo genérico “extinção” – por exemplo, art. 7º, XXIX. Com o tempo, passou-se a usar a expressão rescisão para toda e qualquer modalidade de cessação contratual. O documento aprovado pelo Ministério do Trabalho se chama “termo de rescisão do contrato de trabalho”. A reforma empreendida no art. 467 da CLT no ano 2001 referiu a expressão “verbas rescisórias” pela primeira vez no corpo da CLT. Em 2017, o legislador começa a redação do art. 477 com a referência a verbas rescisórias, sem cerimônia. Temos de admitir que no direito do trabalho, assim como em quase todos os ramos jurídicos, a praxe pode se sobrepor à erudição.

3. Na esteira das reformas do art. 477, foram expressamente revogados os §§ 1º, 3º e 7º, que obrigavam a homologação sindical ou, na falta deste, por outros órgãos existentes no município, sempre a título gratuito. A homologação aos poucos perdeu sua importância porque podia ser contestada sob diversos enfoques. O TST tentou disciplinar a homologação, com maior ou menor rigor (Súmula 41, ora cancelada, e Súmula 330, que terá de ser totalmente revista, modulada e talvez cancelada), mas não obteve o êxito desejado. Não houve consenso sobre a natureza jurídica da homologação, nem mesmo entre as turmas do TST. Se a ideia do legislador era emprestar eficácia liberatória geral ao ato de homologação sindical, a norma fracassou ao longo das sete décadas de vigência. Para a reforma trabalhista de 2017, o desaparecimento da homologação era necessário não somente por razões de desburocratização, mas também para deixar abertas as portas para a homologação do acordo extrajudicial rescisório na Justiça do Trabalho, sob a forma de jurisdição voluntária – disciplina dos arts. 855-B e 855-E.

4. A redação do § 4º foi alterada para incluir o meio de pagamento mais utilizado atualmente, que é a transferência bancária para conta-corrente ou conta salário. O texto não diz, mas se espera que o depósito seja feito através das modalidades chamadas TED (transferência eletrônica disponível) ou DOC (documento de transferência), porque, do contrário, o simples comprovante de depósito pode não ter a liquidez necessária, dada a demora para compensação de cheque, a possibilidade de cheque sem provisão e diversas outras intercorrências que podem ocorrer com os envelopes do autoatendimento. Não se recomenda ao empregador, de toda forma, utilizar depósitos em cheques ou máquinas, porque o trabalhador pode alegar, com chances de êxito, que foi extrapolado o prazo de dez dias para a quitação. O pagamento tem de ser iniciado e terminado dentro do prazo, não somente iniciado no 10º dia e concluído no 12º ou no 13º. Pagamento em dinheiro continua válido. Há referência ao pagamento em cheque, desde que na modalidade cheque visado, que é garantia de solvência. Ressalvou-se o direito do analfabeto de não receber o pagamento em cheque.

5. O prazo de dez dias para a quitação das verbas rescisórias também se aplica para a entrega das guias para o fundo de garantia e do seguro-desemprego. Talvez haja uma pequena contradição entre o prazo de dez dias para as guias (§ 6º) e a desoneração da entrega das guias (§ 10), substituídas pela

simples baixa na carteira de trabalho. Como a lei não contém palavras inúteis, podemos conjugar os dois parágrafos para deles extrair duas conclusões: o prazo para a baixa na carteira também passa a ser de dez dias, pois este ato equivale à entrega de guias, e, alternativamente, as guias podem ser necessárias para pessoas que estão momentaneamente sem a carteira. Há essa possibilidade remota escondida no art. 13, §§ 3º e 4º, da CLT.

6. O mais chamativo na redação dada pela Lei 13.467/2017 ao § 6º não é, todavia, a estipulação de prazo para entrega das guias, tema que era debatido pela jurisprudência no bojo do pagamento das verbas rescisórias. O que deve ser retido pelo leitor é o desaparecimento do prazo de um dia útil, que até então vigorava para os casos de aviso prévio cumprido. O prazo de dez dias se aplicava aos casos de aviso prévio indenizado, término do contrato a prazo determinado, pedidos de demissão e o mais. Para as hipóteses de aviso prévio laborado, entendia-se que o empregador tinha de fazer a provisão desde o princípio e, portanto, aplicava-se o prazo exíguo de um dia útil. Doravante, todos recebem as verbas rescisórias no mesmo prazo, de dez dias após o término do contrato. Prefira interpretar esse dispositivo como dez dias após a cessação da prestação de serviços, não se projetando o aviso prévio indenizado para, ao depois, computar o prazo, sob pena de frustração do procedimento rescisório e do acesso ao trabalhador do dinheiro necessário para fazer frente ao período de desemprego.

7. Observe que nada mudou quanto ao § 2º (necessidade de especificação da natureza das parcelas e dos valores), § 5º (compensação limitada ao valor de um salário do empregado, vedados descontos excessivos no acerto rescisório) e § 8º (multa de um salário para o atraso na quitação – pagamento e baixa na carteira, como sustentamos acima). Perdeu o objeto a antiga discussão sobre a aplicação ou não da multa em caso de pagamento feito pelo empregador e demora do sindicato ou do órgão trabalhista habilitado para promover a homologação das verbas rescisórias.

8. Como se nota, o art. 477 da CLT é uma grande colcha de retalhos, mas tem real importância no cotidiano das relações trabalhistas. Seu intuito original era apenas fixar a base de cálculo das indenizações rescisórias. A multa por atraso no acerto de contas (§ 8º) é certamente o item mais conhecido. Historicamente, havia expressa exigência para que os sindicatos ajudassem na conferência dos cálculos e na prestação de assistência para o momento do acerto de contas, usualmente chamado de homologação ou chancela. A contribuição assistencial sindical era obrigatória (§ 1º) e em nenhuma hipótese podia haver cobrança de taxas, nem do empregado, nem do empregador (§ 7º, ambos revogados pela Lei 13.467/2017). Os sindicatos deveriam manter equipes para a conferência dos cálculos, custeados pelos trabalhadores e empregadores: essa é uma das destinações precípuas da contribuição sindical (arts. 578 a 591), o que aparece realçado várias vezes (art. 592, I, a, II, a, e III, a). Denúncias de cobranças diretas e indiretas eram frequentes, e numerosas ações foram ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho para coibir práticas escusas, como exigir a filiação do empregado ou uma doação voluntária da empresa. Empregadores pertencentes à administração direta estavam dispensados da homologação porque desfrutavam da presunção de validade dos atos administrativos em geral (Dec.-lei 779/1969). Pedido de demissão de empregados estáveis requer maior rigor na tramitação (art. 500).

9. Grande controvérsia reinou em torno dos efeitos da homologação sindical, o que perde o objeto a partir da Lei 13.467/2017. Se ela fosse minuciosa e os sindicatos houvessem abraçado esse instituto com a devida seriedade, é provável que a jurisprudência teria permanecido firme em torno da eficácia liberatória geral e as entidades sindicais teriam prestado serviço de apoio ao Poder Judiciário. Cálculos de verbas rescisórias não são tão difíceis e podem ser facilmente verificados com ajuda da carteira de trabalho do empregado, alguns holerites e algumas informações complementares, capazes de indicar o montante devido a título de aviso prévio, férias, 13º salário e saldo de salário, que costumam ser os quatro itens mais recorrentes da rescisão. Férias atrasadas e alguns benefícios assistenciais poderiam ser acrescentados de acordo com a circunstância. Uma vez chancelada a conta pelo sindicato, o empregado não poderia mais questionar esses títulos, pois eles teriam presunção de validade, somente podendo ser invalidado o ato nos termos do Código Civil, pelos vícios conhecidos, como o erro, o dolo ou a coação. Assim já tentou se posicionar o TST em pelo menos duas grandes ocasiões (Súmula 41 e sua revisão pela Súmula 330). Mas nada parece ter dado certo no intuito do legislador, talvez pelo próprio panorama confuso de nosso país e a discrepância que impera entre os quase 26.000 sindicatos, alguns combativos e organizados e outros sem sede social e que parecem formados apenas para a arrecadação da contribuição. Por esses motivos, a homologação foi perdendo seu escopo até ser sepultada pela reforma de novembro de 2017.

10. A empresa deve efetuar os descontos salariais permitidos por lei ao longo do contrato de trabalho (art. 462), evitando o acúmulo para a rescisão. Os descontos fiscais, previdenciários, alimentícios,

sindicais e do vale-transporte provavelmente serão feitos mês a mês, como manda a legislação. O problema surge em descontos como os prejuízos causados pelo empregado por culpa ou dolo, ou o crédito consignado. Não se poderá aproveitar a rescisão para zerar os débitos. O legislador fixou em uma remuneração o máximo de descontos que poderá ser implementado nas verbas rescisórias (§ 5º) e isso gera muitos embarços. No caso dos prejuízos causados pelo empregado, somente restará ao empregador acionar o empregado na Justiça do Trabalho para o ressarcimento – ou, se for acionado, apresentar reconvenção – porque não se admite o desconto superior ao ganho mensal do empregado. No caso do empréstimo consignado, o art. 1º, § 1º, da Lei 10.820/2013, autoriza o desconto de até 35% do valor das verbas rescisórias. Ao que parece, os descontos se somam, ou seja, o desconto do art. 477, § 5º, de até uma remuneração, diz respeito às questões trabalhistas já mencionadas, e o desconto de 35% das verbas diz respeito a questões civis, do empréstimo contraído no mercado. A solução não é simpática ao empregado e mexe com o declinado tema do superendividamento da população, incentivado pelo legislador, mas, se fôssemos interpretar como um único desconto, a lei seria anacrônica, porque “35% das verbas rescisórias” pode ser um valor maior do que “uma remuneração”. Melhor concluir que eles caminham em lados diferentes, como já se falou quanto à pensão alimentícia – esta, no caso, dependente de como foi fixado por acordo ou decisão judicial.

11. O art. 459, § 1º, da CLT, estabelece o pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês seguinte, mas deixou de fixar multas ou consequências para seu descumprimento. Não fosse pelas negociações coletivas que tratam do assunto, os empregados praticamente não teriam mecanismos de coerção para evitar a mora salarial. No caso das verbas rescisórias, o legislador foi mais incisivo: fixou o prazo em dez dias após o desligamento e desde logo fixou em um salário o valor da multa devida ao empregado que deixou de receber os valores dentro do prazo. O prazo é contado em dias corridos. O TST tem exigido que também o depósito da multa de 40% do fundo de garantia tenha sido feito dentro dos dez dias. Como se trata de uma verba rescisória, é pagamento também.

12. A multa é de um salário-base do trabalhador – ou média da comissão ou da remuneração variável que auferir. Que a média de gorjetas não entrará na conta da multa já era esperado, porque o legislador afirma que esta é de um salário e não de uma remuneração global (art. 457). O que se discute é se não deveria haver a ampliação da multa para a soma de todas as parcelas de natureza salarial, ou seja, inserir a média de horas extras e adicionais salariais no cômputo da multa. Provavelmente a tese dos reflexos salariais sobre a multa não evoluiu justamente por se tratar de uma cláusula penal. Assim, a expressão “valor equivalente ao seu salário” (art. 477, § 8º) é entendida como salário-base ou ordenado.

13. O dispositivo refere, também, multa diária fixada no antigo indexador denominado BTN (bônus do tesouro nacional), mas desde cedo a jurisprudência se inclinou no sentido de que essa segunda multa era para os cofres públicos, ou seja, deve ser aplicada pelo auditor fiscal do trabalho em caso de detecção da mora das verbas rescisórias. A redação confusa poderia ter levado a outras conclusões, entretanto.

Art. 477-A. *As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.*

1. Há fundado receio da inconstitucionalidade deste dispositivo. Medidas restritivas às dispensas em massa surgiram a partir da interpretação do art. 7º, I, da CF, conquanto ainda não regulamentado por lei complementar, bem assim da constatação de que o corte coletivo impacta muito além dos contratos de trabalho individualmente considerados, espalhando seus efeitos sobre a sociedade, a cadeia de fornecedores, clientes e prestadores de serviços e também a arrecadação dos impostos locais e nacionais, sobre a renda e o consumo dos trabalhadores afetados.

2. Afora isso, a jurisprudência que se formou na década de 2000 levou em consideração o entendimento mundial no sentido de que, antes da decisão drástica da dispensa em massa, devem ser envidados esforços para o uso de técnicas de preservação do emprego, muitas delas inseridas ao longo dos anos pela legislação trabalhista. Do contrário, não faria sentido que as normas houvessem se empenhado para trazer para o ordenamento brasileiro: (a) o uso do banco de horas para enfrentamento da sazonalidade (art. 59 e ss.); (b) o uso de férias coletivas, sem necessidade de aviso com 30 dias de antecedência, como forma de redução de estoques (art. 139); (c) a autorização para conversão de contrato de carga integral de jornada para contrato a tempo parcial (art. 58-A); (d) a suspensão temporária do contrato de trabalho, com a assunção pelos cofres públicos, do pagamento de parte do seguro-desemprego, mesmo sem a rescisão contratual, na expectativa de que a empresa se recupere da crise aguda (art. 476-A, todos da CLT); (e) a redução salarial (art. 7º, VI, da CF), coonestada pela própria

reforma trabalhista (art. 611-A, § 3º, da CLT); (f) a adoção calculada e negociada de planos de demissão voluntária para o enxugamento de filiais, setores, departamentos ou de toda a organização (referendado pelo STF e, agora, pelo art. 477-B da CLT); e, sobretudo, (g) as diversas modalidades de programa de proteção ao emprego, delineadas pela legislação esparsa (Lei 13.189/2015 e suas alterações supervenientes).

3. A discussão reside precisamente em saber se esse microsistema de preservação dos postos de trabalho corresponde a uma mera liberalidade do empregador ou se, ao revés, ele detém a responsabilidade de adotar essas medidas, no todo ou em parte, ou, pelo menos, justificar seu desinteresse. Também será posto em questão se o empenho de recursos e energia das autoridades públicas e o sacrifício de parte da renda e do trabalho dos empregados são elementos consideráveis para a preservação dos empregos ou se são apenas movimentações secundárias, em caráter meramente persuasivo e não vinculante da decisão tomada pelo empregador.

4. A melhor forma encontrada pela jurisprudência, até então, era exigir que a empresa explicasse perante a entidade sindical por que razão não adotou nenhuma estratégia preventiva ou paliativa antes de tomar a decisão da dispensa em massa, donde o entendimento de que esta modalidade agressiva de corte de postos de trabalho deveria ser previamente submetida à negociação coletiva. A redação do art. 477-A, ciente desse entendimento, procura extirpar qualquer necessidade de entendimento sindical. Equipara as dispensas isoladas àquelas feitas em pequenos blocos – a que chamou de plúrimas – e, ainda, àquelas feitas em larga escala – a que chamou de coletivas – com ou sem o fechamento da filial, do setor ou da empresa como um todo.

5. A reforma feita pela Lei 13.467/2017 perdeu uma oportunidade preciosa de diferenciar a dispensa arbitrária – normalmente associada com atos de retaliação, caprichosas ou fruto de má administração empresarial – das modalidades de dispensa sem justa causa – mundialmente admitidas para os casos de crise financeira e econômica, bem como alteração de técnica ou de tecnologia e inadequação do empregado ao posto de trabalho ou à habilidade esperada. Essa bifurcação aparece com ênfase no art. 7º, I, da CF, e poderia desatar vários nós no ordenamento brasileiro, apenando de modo mais severo a arbitrariedade e suavizando o impacto indenizatório para as dispensas socialmente justificadas – expressão utilizada em outros países para representar a rescisão inevitável e imprevisível. Até mesmo a multa de 40% do fundo de garantia poderia ser reestudada a partir dessa distinção. O mais perto a que chegamos desse tema é a autorização para a dispensa sem justa causa dos representantes de fábrica eleitos pelos colegas (art. 510-D, § 3º), tal como já tivemos para a proteção dos membros eleitos da CIPA (art. 165 da CLT, este, no particular, superado pela dicção mais abrangente do art. 10, II, a, do ADCT).

6. Apesar de sua validade ainda estar pendente de julgamento no plenário do STF, a Convenção 158 da OIT, se for aplicada ao ordenamento brasileiro, colide frontalmente com a redação dada ao art. 477-A da CLT, que cede diante do tratado internacional. Há controvérsia se a denúncia feita pela Presidência da República respeitou o procedimento determinado pela OIT e foi feita em prazo hábil, mas, de toda sorte, seu conteúdo é inequivocamente contrário à liberação da dispensa em massa – especialmente seu art. 13, cujo texto determina que o empregador “oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os términos para os trabalhadores interessados”.

Art 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

1. A redação do art. 477-B está em sintonia com a decisão tomada, em abril de 2015, pelo Plenário do STF (processo 590415): o PDV, de fato, quita tudo. O fundamento central do voto condutor do julgamento constitucional diz respeito ao equilíbrio de armas existente entre a entidade sindical, de um lado, e o empregador ou outra entidade sindical, de outro lado. Assim sendo, embora o Supremo tenha reiterado que o direito do trabalho é marcado profundamente pela assimetria entre as partes, ressaltou-se que essa máxima não se aplica ao universo sindical. Via de consequência, se a empresa instituiu um programa de demissão voluntária internamente, sem maior visibilidade e discussão, pode-se argumentar que o empregado aderiu por temor de revide ou sem explicação sobre seus efeitos. No entanto, se a empresa parte para um PDV de larga escala, com chancela sindical, estampando-o em acordo coletivo, não faria sentido, diz o STF, que se adotassem os mesmos parâmetros de análise das relações individuais

subordinadas.

2. Antevendo os efeitos de eficácia liberatória geral, caberia ao sindicato se opor a essa negociação ou exigir maiores contrapartidas para os cortes rescisórios. Que a empresa eliminará postos de trabalho não resta dúvida, porque, do contrário, não iria estudar um PDV em tempos de fatura. O que se propõe com essa figura é uma espécie de simbiose em que ela, de um lado, oferece vantagens rescisórias superiores àquelas previstas pela legislação, enquanto que o sindicato e os trabalhadores, de outro lado, comprometem-se a não discutir mais os valores e as parcelas, pagos ou não pagos, decorrentes do contrato de trabalho como um todo. Para a empresa passa a ser altamente vantajoso negociar bases melhores da rescisão – inclusive com prorrogação de benefícios assistenciais muito preciosos na sociedade brasileira, como o plano de saúde e a cesta-básica – pois, na outra ponta, obterá uma rara quitação do passivo trabalhista – ninguém melhor do que ela para saber o tamanho dos esqueletos guardados.

3. Embora se tratasse de decisão plenária do STF, órgão de cúpula do Judiciário brasileiro, o legislador de 2017 se preocupou em positivar esse entendimento, seja por receio de alteração do entendimento judicial, seja como fomento a esse regime.

4. Talvez se possa falar em movimento contraditório entre o art. 477-A, que libera a dispensa em massa sem prévia negociação, e o art. 477-B, que atrela a eficácia liberatória geral do PDV à necessidade de prévia negociação coletiva, mas, se bem analisada a questão, há uma sintonia entre eles: o empregador que optar pela via diplomática terá como prêmio a quitação de todas as parcelas trabalhistas, postas e não postas à mesa de negociação, ao passo que o empregador que optar pela via mais hostil suportará, depois, os questionamentos jurídicos nesse tema espinhoso da dispensa coletiva.

Art. 478. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (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 30 (trinta) dias.

§ 3º Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) 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 30 (trinta) dias.

1. Consoante já enfatizado em comentários anteriores, o regime dos anos 1940 a 1960 era da conquista da estabilidade do empregado após 10 anos de emprego, com o pagamento de indenização de uma remuneração por ano de serviço em caso de rescisão antecipada. Pelo art. 477 se afirmava que a indenização era calculada sobre a globalidade remuneratória e, agora, o art. 478 ensina que o cálculo era feito à base de uma unidade por ano de emprego. A fração igual ou superior a um semestre já contava como o ano, segundo o critério de equidade proposto pelo legislador. Logo, a fração inferior a um semestre era desprezada. Esse critério é bem aceito e influenciou alguns estudos sobre como calcular o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, já que a Lei 12.506/2011 é omissa a respeito.

2. A surpresa aparece no § 1º, que nega o direito à indenização aos trabalhadores dispensados no primeiro ano. Na verdade, até 17 meses a pessoa nada receberia, porque o primeiro ano é neutro e a fração de cinco meses seria desprezada. Não deixa de ser inquietante essa solução do legislador, porque estamos diante de um contrato de trabalho por prazo indeterminado e, de fato, a expectativa do empregado era permanecer na atividade quando recebeu a notícia da dispensa sem justa causa. Ou seja, o legislador assimilou o contrato de curta duração – embora indeterminado – ao mesmo destino dos contratos por prazo determinado, em que as verbas rescisórias são mitigadas porque já havia pré-programação de sua extinção. Curiosamente, o legislador deu o nome de “período de experiência” ao primeiro ano do contrato de trabalho por prazo indeterminado. Em 1969, quando foi reformado o art. 443 da CLT, usou-se a expressão “contrato de experiência” para fixar uma modalidade de contrato de

trabalho por prazo determinado, de até 90 dias, gerando desnecessária confusão. Atualmente, apenas o contrato de experiência é conhecido do grande público, pouco se falando a respeito do “período de experiência” por uma razão muito simples: o regime do fundo de garantia, repleto de defeitos, teve a virtude de resgatar o primeiro ano, valorizando-o tanto quanto os demais anos. Com contrato curto ou longo, a pessoa tem o direito aos depósitos do fundo de garantia e, se for dispensada sem justa causa, tem o direito à multa de 40% sobre todos os meses e anos trabalhados – inclusive o primeiro ano. Pode-se dizer que o “período de experiência” é apenas uma referência histórica e está obsoleto para os fins trabalhistas.

3. Média duodecimal é necessária para o cálculo da indenização em caso de remuneração variável, como horas extras, adicional noturno e comissões em geral. A expressão duodecimal significa, *grosso modo*, somar toda a remuneração variável do ano e dividi-la por 12, encontra-se um valor médio auferido por mês. Esse valor é somado ao salário-base e permite identificar um padrão médio mensal do empregado, o qual será utilizado como base da indenização. Na eventualidade de o contrato de trabalho não ter nem mesmo atingido um ano, a média é feita pelo número de meses trabalhados, evidentemente.

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.

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)

(Revogado.)

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.

1. Os arts. 479 e 480 da CLT estipulam solução para o caso de o contrato de trabalho por prazo determinado ser rompido antes da hora esperada: como se tratava de contrato normalmente de curta duração, com rescisão pré-programada, ambas as partes se organizam para o cumprimento daquele ciclo de trabalho. Chegada a data apazada, nenhuma verba indenizatória é devida, nem aviso prévio nem multa de 40% sobre o fundo de garantia. Ocorre que, havendo a desistência de uma das partes, surge o dilema de saber se todos os salários restantes seriam devidos – como se o contrato gerasse uma espécie de garantia no emprego – ou se nenhuma indenização é devida – porque contratos determinados não comportam indenizações rescisórias. Solução do legislador: pagamento de metade dos salários restantes, a título de indenização. As férias e o 13º salário não devem ser misturados com esse assunto e seguem suas normas próprias, ou seja, 1/12 por mês trabalhado – mas não há direito a férias e 13º salário dos meses futuros, que foram perdidos.

2. Uma sutil diferença entre a redação dos dois artigos levanta dúvidas se ambos trazem a mesma solução. Que o empregado tenha direito à metade dos salários do período interrompido não resta a menor dúvida. Mas que o patrão possa reter metade dos salários futuros em caso de pedido de demissão do empregado não há tanta certeza: o art. 480 refere o direito de o empregador ser indenizado pelos prejuízos que desse fato lhe resultarem, até o limite máximo de metade dos salários. Essa frase levou muitos autores a sustentarem que o empregador teria de provar quantos e quais foram os prejuízos decorrentes do pedido de demissão inesperado do empregado, como a perda de um cliente ou de uma encomenda, o aumento de filas, a dificuldade com o transporte de mercadoria e assim por diante. Aos poucos, essa exegese se perdeu e os prejuízos passaram a ser presumidos, por assim dizer, haja vista que o empregador sempre terá custos diretos ou indiretos em processos de seleção e recrutamento de novos

empregados, bem assim para treinamento e capacitação. Mas é importante saber a diferença dos dois dispositivos – o direito assegurado ao empregado de receber a indenização tarifada e a necessidade de o empregador indicar os prejuízos causados. A legislação rural (Lei 5.889/1973) propõe uma indenização diferente, calculada sobre o tempo pretérito e não sobre o tempo futuro, em caso de rescisão inesperada de contratos de trabalho por prazo determinado para a colheita da safra. Sustentamos a cumulatividade das duas indenizações por se tratar de bases e premissas diferentes.

3. Contratos por prazo determinado de curta duração, como é o caso da experiência, com o máximo de 90 dias (art. 445, parágrafo único), não comportam melhor solução do que a indenização de metade dos dias faltantes, em caso de ruptura inesperada. Mas o que dizer de um contrato de trabalho por prazo determinado de dois anos? Muita coisa pode acontecer nesse ínterim, desde as mudanças econômicas e sociais até a localização de emprego melhor por parte do empregado. Pagar 50% dos salários pendentes pode representar uma indenização de cinco, seis ou sete salários, algo desproporcional ao contrato efêmero e muito superior à indenização típica da CLT ou do regime do fundo de garantia. Por essas razões, o art. 481 autoriza as partes a ajustarem, na contratação, o direito de dar e receber aviso prévio mesmo num contrato por prazo determinado. Não há incompatibilidade entre os dois institutos, quando se observa a possibilidade da rescisão antes da data ajustada. A isso se dá o nome de cláusula assecuratória de rescisão antecipada do contrato por prazo determinado.

* V. Portaria MTb 207/1998 (Instruções sobre a forma de cálculo das médias previstas nos arts. 3º e 4º de Lei 9.601/1998).

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 ou da 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.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

1. Justa causa não é uma modalidade de extinção de contrato bilateral exclusiva do direito do trabalho. Um inquilino pode dar justa causa para a rescisão do contrato de locação, assim como o distribuidor ou agente (art. 720 do CCB) em relação ao representado e assim sucessivamente. Mas é evidente que a simples pronúncia da expressão “justa causa” é suficiente para elevar tensões e dificultar

a comunicação entre empregado e empregador, pelo estigma que carrega essa ruptura e pelo grau de desonra que costuma envolver.

2. Por essas e outras razões, antes de ser conhecido o rol das hipóteses de justa causa – a maioria concentrada no art. 482 da CLT – é importante lembrar seus princípios norteadores, que podem ser sintetizados em sete pensamentos: (a) legalidade ou necessidade de previsão em lei; (b) gravidade ou necessidade de se tratar de um ato forte o bastante para tornar insuportável o prosseguimento do contrato e que não poderia ser punido de forma mais suave; (c) nexo causal, por ser indispensável identificar qual a falha que gerou a justa causa, não podendo ter sido punida de outra forma nem ter sido relevada; (d) imediatidade, por ser necessária a resposta rápida da parte contrária, não podendo haver dúvida sobre a tolerância do ato; (e) ausência de perdão tácito, como uma promoção após o ato, ou expresso, como um comunicado escrito ou verbal; (f) análise do passado funcional do empregado, para saber se ele já apresentava acúmulo de punições, e, portanto, passível de receber a punição máxima, ou, se, ao contrário, sua conduta positiva ao longo dos anos justificaria punição mais branda por sua primeira atitude faltosa; e (g) para alguns casos e sob certas circunstâncias, a necessidade de repetição do mesmo ato, como no caso da desídia – que é a repetição de ausências e atrasos –, além das formas de negociação “habitual” em serviços e da prática de jogos de azar, que a legislação exige seja “constante”.

3. A expressão “falta grave” não é sinônima de “justa causa”, apesar de assim aparecer em alguns julgados. A falta grave é a repetição de justas causas, conforme art. 493.

4. Cumpre, agora, destacar algumas singularidades dos tipos definidos pela CLT:

a) ato de improbidade é normalmente associado com furto, desvio de dinheiro e condutas ligadas ao patrimônio da empresa; de apuração complexa, costuma ter maior flexibilidade na jurisprudência quanto à imediatidade, porque as investigações podem durar semanas ou meses;

b) incontinência de conduta é expressão utilizada pelo legislador para se referir aos atos de caráter sexual ou de ferimento do decoro e podem incluir as diversas formas de assédio, molestamento e atitudes grosseiras de colegas ou superiores hierárquicos;

c) mau procedimento talvez seja a expressão mais genérica e difícil de ser conceituada, em que cabe de tudo um pouco, mas está associada à conduta maliciosa, aos atos praticados com má-fé, mentiras e ardis do empregado;

d) “negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador” é um tipo de justa causa ligado à perda de tempo e de rendimento do empregado que se dedica a venda de produtos e serviços estranhos ao contrato e estranhos ao empregador, como levar cosméticos, chocolates, cotas de consórcio e outros itens que se vendem de porta em porta para, com insistência e no meio do expediente, oferecer aos colegas;

e) ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado é uma das formas de justa causa que podem ser praticadas fora do local de trabalho e mesmo durante os períodos de suspensão e de interrupção contratuais;

f) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, é uma forma de justa causa ligada à imobilidade do empregado, sendo normalmente exigido que a restrição de liberdade supere 30 dias porque até esse patamar poderia ser tolerada a circunstância como faltas injustificadas, ao que se extrai da leitura do art. 474 e do conceito de abandono de emprego; penas criminais restritivas de direito ou de caráter pecuniário não podem ser associadas a esta justa causa, pois não inibem o prosseguimento da atividade;

g) desídia no desempenho das respectivas funções é uma modalidade de justa causa associada ao baixo rendimento, desmotivação, falta de empenho para o manejo da máquina ou para a sintonia do empregado na organização e nos métodos da empresa, ou, simplesmente, excesso de ausências e de atrasos, que também são sintomas da falta de comprometimento; esconder serviço, sabotar tarefas e deixar de oferecer o rendimento esperado pela boa-fé objetiva também são reveladores de desídia;

h) embriaguez habitual ou em serviço foi tema inserido no rol de justa causa pelo elevado estigma que o comportamento gerava na década de 1940, o que justifica ter sido previsto ato também para os casos de a embriaguez ocorrer durante folgas e férias do empregado – desde que constantemente, neste caso; com a catalogação da embriaguez como uma enfermidade, pela classificação da Organização

Mundial da Saúde, em 1966, aumentaram as vozes favoráveis à derrogação dessa alínea e à necessidade de encaminhamento do trabalhador alcoolizado para o SUS e, talvez, para o INSS, para fins de percepção de auxílio-doença previdenciário; ocorre que nem todos os tipos de alcoolismo são considerados patológicos e em geral a presença do empregado embriagado gera outros transtornos ao ambiente de trabalho, de modo que o ato pode ser enquadrado também em outras alíneas como a desídia nas funções e o mau procedimento; a OMS prevê a psicose alcoólica e a síndrome da dependência alcoólica, mas também cataloga o abuso do álcool sem dependência;

i) violação de segredo da empresa é uma justa causa tipicamente externa ao ambiente de trabalho e está muito associada a fórmulas e componentes químicos, mas também pode ser aplicada quanto a informações financeiras, planos de expansão e estratégias empresariais;

j) ato de indisciplina ou de insubordinação são classificados pela doutrina como sendo, respectivamente, a recusa injustificada no cumprimento de ordens gerais da empresa e recusa injustificada ao cumprimento de ordens específicas dos superiores hierárquicos;

k) abandono de emprego, que é considerado normalmente como a sequência de mais de 30 faltas injustificadas, pelo que se depreende do conceito de suspensão contratual do art. 474 da CLT; se o empregado faltar 30 vezes de maneira alternada, o empregador pode optar pela justa causa por desídia; a complexidade do abandono reside no fato de que se espera a comprovação do ânimo do empregado de lesar a empresa e deixar o posto de serviço sem dar qualquer justificativa; essa prova é extremamente difícil; pequenos sinais de que o empregado comunicou que iria sair, mostrou desmotivação, pediu informações ao departamento pessoal ou disse que não iria mais voltar normalmente são considerados suficientes para converter a alegação de abandono em pedido de demissão; usos e costumes consagraram, também, a praxe de se enviar telegrama ao empregado ou fazer publicar anúncio em classificados de jornal, alertando quanto à iminência da declaração do abandono;

l) a norma prevê justa causa para o caso de xingamento ou de ofensas físicas praticadas pelo empregado tanto contra o empregador quanto contra qualquer pessoa no ambiente de trabalho, como colegas, clientes ou fornecedores; normalmente, a gravidade é tamanha que dispensa qualquer outra análise em termos de passado funcional;

m) a norma excepciona a justa causa se se tratar de legítima defesa, própria ou de outrem; a dificuldade estará em tentar se estabelecer quem começou a briga por primeiro, e, às vezes, a solução passa pela tese da culpa recíproca (art. 484) quando não se consegue ter certeza de quem provocou primeiro e quando se nota proporcionalidade entre o ataque e a defesa;

n) prática constante de jogos de azar, pouco importante se a jogatina é lícita ou ilícita, porque o conceito do legislador diz respeito ao estigma e à perda de tempo e de rendimento no local de trabalho;

o) atos atentatórios à segurança nacional;

p) inserida pela Lei 13.467/2017, a alínea *m* refere justa causa por perda de habilitação profissional. O tema é complexo. Pode recair sobre motorista que perde o direito de conduzir veículos. Certamente se poderá argumentar que o motorista zeloso consegue evitar a maioria das multas, quer ele esteja a trabalho, quer esteja a passeio. Porém, ninguém ignora que a legislação de trânsito se torna cada vez mais complexa, repleta de interpretações dúbias, ao passo que as exigências de metas e cronogramas rígidos se tornam cada vez mais intensos na organização e nos métodos das empresas. Em outras palavras, o empregado que jamais comete infração de trânsito corre o risco de, na outra ponta, ser acusado de desidioso no exercício de suas funções de entregas, coletas e despachos motorizados, por não ter sido ágil suficiente para dar conta de todas as ordens de serviço programadas para aquele dia. A tensão entre a eficiência do empregado e o zelo no trânsito agressivo das grandes cidades e das rodovias não foi levada em consideração pelo legislador ao punir, com justa causa, o empregado que perder o direito de conduzir. Diante do caráter punitivo da justa causa, impõe-se interpretação restritiva, em qualquer hipótese, de forma que a mera suspensão temporária da carteira de habilitação – por exemplo, quando o motorista atinge 20 pontos e necessita fazer curso e prova de requalificação – não deve ser interpretada como justa causa. Não existe o conceito de justa causa momentânea. Outros exemplos de perda de habilitação da profissão tendem a ser mais flagrantes, como a cassação do registro no órgão de classe – Ordem dos Advogados, Conselho de Fiscalização etc. –, a anulação de diploma de ensino superior por fraude no bacharelado ou, ainda, a perda da autorização para condução de aeronaves e veículos náuticos.

5. O art. 482 da CLT oferece rol extenso, mas exemplificativo, das justas causas, sendo complementado por algumas modalidades previstas em outros dispositivos legais:

a) dívida contumaz do bancário, na própria instituição financeira ou em outros estabelecimentos de crédito, por se considerar que a pendência do empregado poderia comprometer o nome do empregador; esse conceito vigorou de 1943 a 2010, quando foi revogado o art. 508; o bancário que se superendividar pode eventualmente ser enquadrado em prática de indisciplina, se essa política constava das normas da contratação;

b) recusa injustificada do ferroviário no cumprimento de horas extras emergenciais (art. 240);

c) recusa injustificada de utilização dos equipamentos de proteção (art. 158); esses dois itens também poderiam ser resumidos no conceito de indisciplina;

d) deturpação de uso ou fornecimento de informações falsas para recebimento de vale-transporte, que, afinal, é custeado pela sociedade por meio de dedução fiscal do empregador, que adianta os valores ao empregado (art. 7.º, § 3º, do Dec. 95.247/1987); e

e) insuficiência de rendimento do aprendiz, que se recusa a acompanhar aulas teóricas ou não apresenta êxito nas provas (art. 433).

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.

1. Denomina-se rescisão indireta a justa causa patronal, ou seja, a necessidade de o empregado pedir para sair do emprego por excessos e agressões praticadas pelo empregador. Cuidados especiais devem ser dedicados ao estudo da rescisão indireta porque normalmente o empregado tende a ser mais tolerante com os humores do empregador do que este para com os empregados, quer dizer, o empregado tolera atraso salarial porque nem sempre tem por onde escapar, e, assim, não poderia ser acusado de “perdão tácito” ou de “falta de imediatidade”, por não ter deixado de proclamar a rescisão indireta no primeiro dia de atraso de salário. Também as cobranças excessivas de metas, os rearranjos de funções e as piadas de mau gosto costumam ser toleradas com maior elasticidade pela parte hierarquicamente inferior do que seriam, caso o subordinado debochasse da figura do chefe. Logo, sustentamos que os sete princípios norteadores da justa causa (art. 482) são aplicáveis à rescisão indireta, mas alguns deles, como a imediatidade, devem ser previamente sopesados para se saber se foi razoável a tolerância do

empregado.

2. O rol do art. 482 é um pouco mais enxuto do que de seu antecessor, com as seguintes peculiaridades:

a) a primeira modalidade tem quatro facetas, pois pode envolver (i) serviços superiores às forças físicas do empregado; (ii), serviços defesos por lei, como a sabotagem à concorrência ou a propaganda enganosa; (iii) serviços contrários aos bons costumes; e (iv) serviços alheios ao contrato, mas, neste caso, com a recomendação de que, por primeiro, se analise se a variação da atividade não estava no campo da livre estipulação das partes (art. 444) ou na multifuncionalidade do empregado (art. 456, parágrafo único);

b) a segunda modalidade está ligada à perseguição e ao rigor excessivo como forma, muitas vezes, de forçar o pedido de demissão ou pelo simples prazer de humilhar a pessoa;

c) em seguida, o legislador menciona o perigo manifesto de mal considerável, que pode ser facilmente encontrado em situações em que as normas de saúde e segurança do trabalho são sistematicamente desrespeitadas;

d) não cumprimento pelo empregador das obrigações do contrato; apesar da redação genérica, este é o item mais utilizado pelos empregados porque alcança tanto o atraso no pagamento de salários e de férias até o desrespeito à negociação coletiva; a jurisprudência tem sido cautelosa, todavia, quanto aos pedidos de rescisão indireta calcados unicamente no atraso nos depósitos do fundo de garantia, porque, no particular, embora seja um descumprimento contratual, o empregado não sofre prejuízos reais e imediatos, salvo se justamente naquele mês ele pretendia fazer saque para projetos habitacionais ou por outros motivos que a legislação o autoriza sacar depósitos na constância do contrato de trabalho;

e) analogamente ao que ocorre no artigo anterior, a rescisão indireta pode advir de ofensas físicas ou verbais, do patrão ou dos encarregados, contra o empregado ou contra seus familiares; e, também aqui, pode haver situação de culpa recíproca, caso a agressão seja recíproca, sincrônica e proporcional;

f) a modalidade seguinte, em que o empregador reduz o volume de trabalho, peças ou tarefas, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários, poderia ser enquadrada no item do descumprimento contratual, mas mereceu destaque separado para não se tolerar o artifício da redução salarial indireta; que, aliás, encontra óbice no art. 468 da CLT.

3. Situações excepcionais autorizam o empregado a suspender os trabalhos – melhor: interromper, pois ele pretende que os salários sejam pagos – quando houve risco iminente ou obrigações incompatíveis com o serviço, dispõe o art. 483, § 1º. Lembramos que esse raciocínio aparece em normas de saúde e segurança do trabalho, como o art. 161, § 6º, CLT, o item 9.6.3 da NR 9 – PPRA – e, ainda, o art. 13 da Convenção 155 da OIT. Usa-se a expressão greve ambiental quando a paralisação for coletiva. Ou, então, a depender da gravidade da situação, o empregado pode partir diretamente para a rescisão indireta.

4. O empregado pode pedir demissão em caso de morte de seu patrão pessoa física, diz o art. 483, § 2º. Mas ele já não podia pedir demissão em qualquer caso, com morte ou sem morte, com pessoa física ou jurídica? Qual seria, então, a razão de ser desse dispositivo? A morte do patrão não pode representar uma forma de justa causa da empresa, ou seja, não é um caso de rescisão indireta, a exigir que os herdeiros paguem aviso prévio e multa de 40% do fundo de garantia ao empregado que se sentia afetivamente ligado ao empregador e que entende inconveniente prosseguir com outro proprietário ou arrendatário do estabelecimento, como ocorre com ofícios metódicos, barbearias, marcenarias e demais atividades de convivência entre mestres e aprendizes. Portanto, se não é rescisão indireta, o § 2º está mal alocado no art. 483. Entendemos que a única interpretação viável a esse peculiar dispositivo é considerar que o empregado pode pedir demissão sem os ônus do pedido de demissão, quer dizer, sem necessidade de cumprimento de aviso prévio ou de desconto do aviso prévio não cumprido. Seria um pedido de demissão “justificado”, com o pagamento das parcelas básicas de férias, 13º salário e saldo de salário, mas sem levantamento de fundo de garantia e seguro-desemprego. A situação é única na legislação trabalhista.

5. Confirmando a tese de que a tolerância do empregado é mais elástica do que a do empregador, o legislador admite que o empregado aguarde, em serviço, a tramitação de processo judicial sobre rescisão indireta, ou seja, ele não será acusado de ter perdoado o empregador se o acionar e prosseguir

trabalhando enquanto a Justiça do Trabalho decide se o ato do empregador foi grave o bastante. Claro que a situação é incômoda para ambos os lados. Suficiente pensar num caso da agressão física do empregador contra o empregado, ou de xingamento de pessoas de sua família, e este continuar na empresa como se nada houvesse acontecido, pela premência de continuar a receber seus salários. O art. 483, § 3º, autoriza que o empregado saia imediatamente no caso de descumprimento das principais obrigações contratuais ou naquele caso de rebaixamento indireto de salário. A opção pertence ao empregado.

6. Na eventualidade de o empregado deixar o trabalho sob alegação de rescisão indireta, e, depois, vir a perder o processo trabalhista, por não ter sido deferido seu pleito, entendemos que a melhor solução é considerá-lo como um demissionário, quer dizer, que seu desligamento foi um pedido de demissão, não justificado por conduta abusiva da parte contrária. Como tal, ele ainda conserva o direito ao 13º salário e às férias, mas perde o direito ao aviso prévio e ao levantamento do fundo de garantia e do seguro-desemprego. Há forte corrente jurisprudencial que reputa o ato como um abandono de emprego, porque o empregado não seguiu as formalidades do pedido de demissão, mas, no caso, ele também não saiu furtivamente, sem motivos e sem notícias: ele acreditava estar certo seu passo de sair por maus-tratos do empregador, mas não conseguiu convencer.

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

1. Antecipamos o conceito de culpa recíproca nos comentários aos arts. 482 e 483 quando enfrentado o tema da agressão física e verbal: a culpa recíproca, raríssima de ser encontrada no cotidiano das relações de trabalho, pressupõe que os atos sejam praticados por ambas as partes de modo simultâneo ou sincrônico e com igual proporcionalidade. Assim, uma agressão física de uma parte contra a outra deixa de ser culpa recíproca se o revide for feito com arma de fogo ou arma branca, por exemplo, porque a conduta mais agressiva absorve a conduta mais leve e atrai a justa causa para si. No mais, é apenas cerebrina a hipótese de haver culpa recíproca nas demais modalidades de justa causa, como a desídia, o desrespeito à legislação ou a violação de segredo. O mais provável é que esse ato dito simultâneo e equivalente seja praticado no âmbito da força física ou, quando muito, no âmbito das ofensas verbais, xingamentos e palavreado.

2. Situação bastante curiosa diz respeito às consequências da culpa recíproca. Em tese, como reflete o art. 484, o propósito era apenas rachar ao meio a indenização que seria devida pela dispensa sem justa causa, ou seja, em 1943 a empresa poderia pagar ao empregado meia remuneração por ano de serviço e não uma remuneração por ano de serviço como previa o art. 478. Esse raciocínio foi assimilado pelo regime do fundo de garantia, que assegura ao empregado a multa de 20% sobre os depósitos, em caso de culpa recíproca, o que vem a ser a metade de 40% (art. 18, § 2º, da Lei 8.036/1990). Ocorre que, com o passar do tempo, a expressão indenização passou a se aproximar do conceito de verbas rescisórias, o que já comentamos no tema do art. 467 da CLT. Assim, não é apenas a multa de 40% que se considera uma indenização rescisória, mas também as férias proporcionais acrescidas de um terço e o 13º salário proporcional, e, em certa medida, o aviso prévio indenizado. Após alguma hesitação, o TST firmou posição de que todas essas parcelas são rachadas ao meio em caso de culpa recíproca, mas a polêmica se mantém acesa (Súmula 14). Só não vale rachar ao meio o saldo de salário, pois trabalho já houve.

Art 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º. A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º. A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de SeguroDesemprego.

1. Ao inserir na CLT o art. 484-A, a Lei 13.467/2017 oficializou a prática encontrada no mercado de trabalho, de rescisão por comum acordo. Não raro, o empregado precisa pedir demissão por motivos pessoais relevantes, como mudança repentina de cidade, doença na família ou prioridade aos estudos, e perde praticamente todos os benefícios a que faria jus pela rescisão contratual. Então, ele “pede para ser mandado embora”, o que é, no direito do trabalho, um contrassenso. Afinal, a iniciativa da rescisão foi dele e não do empregador. Vários embaraços surgem a partir dessa dinâmica, tais como a exigência da empresa para que o empregado “devolva” a multa de 40% ou, ainda, a exigência de cumprimento de aviso prévio para treinar outro empregado para o posto. A confusão está armada.

2. Para tentar equacionar esse cenário, até então ignorado pelo legislador, a reforma de 2017 reconhece a prática do comum acordo para os fins rescisórios à luz do direito trabalhista brasileiro, e não apenas à margem do sistema. Inspirado no desdobramento da culpa recíproca (art. 484 da CLT), foi concebido o pagamento pela metade do aviso prévio indenizado e da multa de 40% do fundo de garantia. O art. 484-A não diz expressamente, mas pensamos ser compatível abranger, também, o comum acordo para a rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado, rachando-se ao meio a indenização o aviso prévio – se havia a cláusula assecuratória de rescisão antecipada, de que fala o art. 481 da CLT – e eliminando-se a indenização que seria devida de parte a parte – art. 479 da CLT.

3. A rescisão por mútuo consentimento assegura ao empregado o direito de sacar 80% dos depósitos do fundo de garantia – impondo-se a adaptação dos órgãos gestores a essa nova modalidade, com a devida brevidade para não frustrar os trabalhadores ao exercício desse direito – mas não assegura o direito ao acesso ao seguro-desemprego, por se entender que, de uma forma ou de outra, não se trata de desemprego involuntário, como requer o art. 7º, III, da CF.

4. Demais parcelas rescisórias, notadamente o 13º salário proporcional e as férias proporcionais acrescidas de um terço, devem ser pagas na totalidade, como um acerto de contas de final de contrato. Saldo de salário nem se discute, pois ele sempre é devido, até mesmo na justa causa, assim como o acerto do resíduo de horas extras pendentes de banco de horas.

5. O art. 484-A não é explícito, mas a projeção do aviso prévio rachado ao meio é necessária, pois segue a lógica de toda e qualquer modalidade dessa prévia comunicação, conforme art. 487 da CLT e demais disposições aplicáveis, inclusive para os fins do cômputo da prescrição.

6. Será interessante observar o desenvolvimento dessa nova figura de rescisão contratual, haja vista que, ao mesmo tempo em que ela foi criada, o legislador aboliu a necessidade da homologação sindical e até mesmo a necessidade de entrega do termo de rescisão para a movimentação do fundo de garantia (art. 477, especialmente § 10, da CLT), tornando um pouco mais difícil enxergar, numa primeira leitura dos documentos, qual foi a natureza da rescisão. Em princípio, não será possível entender que houve mútuo consentimento da simples leitura da carteira de trabalho. Talvez nesse particular tenhamos encontrado o exemplo que faltava, no comentário ao art. 477, de hipótese em que as guias farão diferença e não serão supridas por simples anotação da data de saída na carteira de trabalho.

7. A Lei 13.467/2017 alcançou, por coerência, o art. 20 da Lei 8.036/1990, que passou a prever autorização para o saque neste caso (inciso I-A).

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.

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 (trinta) 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 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação 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.

1. Fato do príncipe é o nome dado para o instituto tratado neste curioso art. 486 da CLT. Como a interpretação dada a ele foi e é bastante restritiva, praticamente não existem exemplos cotidianos de sua ocorrência, sendo preciso recuar aos anos 1960 para se localizarem hipóteses de expropriação de empresas privadas ou de encampação, seguindo-se seu fechamento ou a dispensa dos empregados. Se isso realmente ocorrer, é razoável que o ex-empregador, quer dizer, o expropriado não tenha de arcar com as verbas rescisórias dos empregados pegos igualmente de surpresa com o ato da autoridade pública, sobre quem passam a recair as responsabilidades indenizatórias. Mal comparando, é como se o dispositivo previsse uma espécie de sucessão de empregadores, expressão que não pode ser utilizada aqui por faltar o requisito da atividade econômica exercida pelo Poder Público e o sentido de trespassse do estabelecimento ou aviamento.

2. A redação sinuosa deste artigo levou muitos autores a sustentarem sua aplicabilidade para situações diversificadas, como a expropriação do terreno para a passagem de uma rodovia, os transtornos causados pela obra de ampliação da rede de esgotos ou do Metrô, ou, ainda, em casos de crises hídricas e elétricas – mas nenhum desses temas foi aceito pela maioria dos julgados. Para esses e outros dilemas dos empregadores, adota-se a postura inflexível de que houve assunção dos riscos da atividade econômica, de modo que o surgimento de uma cratera na porta do restaurante ou a abertura de uma trincheira para escavar os trilhos do Metrô na porta do bazar levarão à queda da clientela, mas não a ponto de se considerar um ato de encampação da atividade econômica.

3. Também os proprietários de bingos na década de 2000 e de cassinos na década de 1950 reivindicaram o direito de não pagar as indenizações dos empregados, porque suas atividades, até então lícitas, passaram a ser consideradas à margem da lei por alterações supervenientes. Era igualmente o caso do fabricante de armas de fogo, se o Estatuto do Desarmamento houvesse sido aprovado por completo, e, ainda, pode ser o caso de diversas atividades que hoje soam naturais, mas que a sociedade ou a ciência podem considerar perigosas ao longo dos anos. Portanto, também esses casos de atividades sujeitas ao crivo dos Poderes Públicos se inserem no conceito amplo de riscos da atividade econômica e não se confundem com o fato do príncipe, em caso de revogação da permissão de funcionamento. Fogos de artifício, boates para adolescentes, preparo e distribuição de destilados e drogas lícitas e o complexo da indústria do fumo são exemplos a se pensar também.

4. Os parágrafos do art. 486 se referem a um tempo de competências restritas da Justiça do Trabalho. Se hoje ocorrer uma encampação pública com dispensa em massa, a Justiça do Trabalho terá plena competência para apreciar e julgar o conflito, inclusive com a invocação dessa modalidade anacrônica de intervenção de terceiro e a eventual execução do órgão público, dada a largueza de sua competência ditada pelo art. 114 da CF/1988.

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 - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (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 12 (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.

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 2 (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.

1. O conceito de aviso prévio deita raízes no princípio da continuidade da relação de emprego, porque, de fato, o contrato de trabalho é de trato sucessivo e se propõe a ser de prazo indeterminado, seja ele de curta ou de longa duração. De um lado, o empregador se organiza para o desenvolvimento da atividade econômica ou não econômica, inclusive para a administração pública ou para o bom funcionamento de um lar ou casa de caridade; de outro, o empregado respira aliviado com a perspectiva de retirar seu sustento e desenvolver seus horizontes na nova carreira, emprego ou posto de trabalho. Nenhum dos dois está autorizado a tomar o outro de surpresa com o desaparecimento inopinado e desavisado. Como, porém, ninguém pode ser forçado a permanecer nessa relação sinalagmática e como o contrato está sujeito a alterações econômicas e sociais supervenientes, a solução encontrada foi viabilizar a rescisão contratual, de parte a parte, mediante a conduta civilizada do prévio aviso.

2. Se, todavia, o contrato de trabalho já havia sido ajustado com a data certa para terminar, em uma das modalidades de contrato de trabalho por prazo determinado (art. 443, § 2º, da CLT, e mais legislação esparsa, como trabalho temporário, atletismo e classe artística), então o aviso prévio é desnecessário porque todos estão avisados do início e do término do contrato. Na verdade, o aviso prévio já foi dado, no dia da contratação, digamos assim (o art. 481 da CLT autoriza a inserção de cláusula de aviso prévio em contrato por prazo determinado, para as hipóteses de rescisão antecipada).

3. O exemplo do contrato de trabalho doméstico é bem ilustrativo da importância do aviso prévio: antes da LC 150/2015, havia escassa legislação a respeito do aviso prévio para o âmbito do trabalho doméstico. Por exemplo, o art. 7º, XXI, da CF/1988, referido no art. 7º, parágrafo único, fazia menção ao direito de o empregado doméstico receber o aviso, mas nada mencionava sobre o dever de ele dar o aviso ao empregador; da mesma forma, a norma constitucional falava em aviso prévio, mas não especificava o que aconteceria em casos de justa causa ou de contrato a termo. Então, esses deslizos do legislador eram corrigidos pela jurisprudência com a simples invocação do princípio da continuidade da relação de emprego e com a noção de boa-fé objetiva que se espera da conduta de uma pessoa inserida num contrato bilateral. O aviso prévio é de mão dupla.

4. Qual seria, então, o prazo razoável para a prévia comunicação? Difícil responder a esta questão. Muitos empregados terão enorme dificuldade em recolocação no mercado, por sua idade, retração econômica ou atuação em nichos de alta segmentação. Outros podem ter melhor sorte em épocas de aquecimento econômico. Empregadores existem que conseguem preencher a vaga aberta em poucos dias e outros necessitam de longos processos de recrutamento, sem que se apresentem candidatos qualificados. A CLT previa prazo de oito dias para empregados semanistas e 30 dias para mensalistas. Os prazos eram rígidos e não variavam de acordo com nenhuma especificidade. Empregados semanistas sempre foram raríssimos na sociedade brasileira e a hipótese do aviso de oito dias logo caiu em desuso. O prazo de 30 dias foi generalizado. O art. 7º, XXI, da CF/1988 determinou que legislação ordinária dispusesse a respeito de outras formas de contagem, que levasse em conta o tempo de serviço. Como a lei tardou a ser feita pelo Congresso Nacional, houve teses da imediata aplicabilidade da norma constitucional – o que foi rechaçado pelo TST – e muitas negociações coletivas para tentar avançar no

tema. Outros critérios como a idade do trabalhador e o valor do salário também chegaram a ser ventiladas em normas coletivas. Na iminência de ser julgado mandado de injunção no âmbito do STF, o Congresso aprovou, em poucos dias, a confusa Lei 12.506/2011.

5. Embora esta norma não tenha alterado a redação do art. 487 da CLT, ela o impacta diretamente. O prazo de 30 dias passou a ser o básico, devendo ser acrescido o prazo de três dias para cada ano de trabalho. Logo, o tempo de serviço, ou seja, a antiguidade na empresa, foi o critério determinante. É razoável supor que o empregado veterano tenha, de fato, algumas dificuldades adicionais de realocação, até mesmo porque seu conhecimento pode ter ficado obsoleto e sua rede de contatos, desatualizada, embora ele carregue a virtude da experiência. Ser jovem ou ser idoso não foi um assunto relevante para o legislador. Como a lei foi aprovada às pressas, deixou muitas lacunas ainda hoje discutidas na jurisprudência, a mais famosas das quais diz respeito ao tratamento a ser dado quanto ao primeiro ano, ou seja, se o primeiro ano dá direito apenas aos 30 dias ou se ele também já entra na conta dos três dias a mais por ano de serviço, quer dizer, a pessoa com um ano teria direito a 33 dias de aviso prévio. Talvez se possa dizer que a pessoa com um mês a 11 meses tenha direito aos 30 dias básicos de aviso prévio e a pessoa com 12 a 23 meses, ou seja, um ano e alguns meses, seja detentora de 33 dias. Lamenta-se que o legislador não tenha aproveitado a fração igual ou superior a seis meses, como é da tradição da CLT, de modo que todas as frações são desprezadas, mesmo a de 11 meses. E há um teto de 90 dias de aviso prévio, o que significa que, a partir do vigésimo ano de casa – isto é três dias vezes 20 anos representam 60 dias a mais de aviso prévio, somando-se aos 30 dias básicos –, nenhuma diferença faz se o empregado for dispensado com mais tempo de emprego. Não há um fato de discriminação lógico para ter equiparado pessoas com 20, 25, 30 ou 35 anos de empresas, mas, pela Lei 12.506/2011, todos recebem a mesma quantidade de aviso prévio.

6. A natureza jurídica do aviso prévio é de tripla face, pois essa mesma expressão pode significar: (a) o ato de comunicar o desligamento (“o patrão me deu o aviso”, “recebi o bilhete azul”); (b) o período de transição ou de cumprimento do prazo regulamentar (“estou de aviso prévio”); e (c) o pagamento em dinheiro pela falta da comunicação ou pela falta da transição (“paguei o aviso prévio”, “recebi o aviso prévio indenizado”). E, quanto a este pagamento, embora o nome correto seja “aviso prévio indenizado”, sua natureza é essencialmente salarial porque o propósito é que ele substitua integralmente o período de transição, tal como se o empregado estivesse em serviço, ou seja, ele necessita concorrer para o cálculo do fundo de garantia, ele empurra a conta das férias proporcionais acrescidas de um terço e do 13º salário, posterga a baixa na CTPS e influencia, portanto, o cálculo da prescrição. A natureza salarial aparece reforçada na redação do art. 487, § 1º: “garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço”. Se a categoria obtiver reajuste nesse ínterim, mesmo sendo um período fictício de trabalho, o benefício se estende ao empregado demitido. Pode ser necessário lavrar outro termo de rescisão, até mesmo, com o recálculo das verbas rescisórias.

7. O período de transição é muito importante para proporcionar ao empregado a busca de novo emprego e ao empregador, a seleção de outro empregado, inclusive com a possibilidade de o retirante ajudar a treinar o novato. Mas isso funciona melhor no papel do que na prática, porque o mal-estar é generalizado. Muitas empresas adotam a política de jamais solicitar o cumprimento do aviso prévio, temendo atos de retaliação e sabotagem. Se a transição for feita, é necessário reduzir a jornada por sete dias consecutivos – no início, ao término ou no meio dos 30 dias – ou por duas horas diárias – no início da jornada, a hora do almoço ou ao fim do expediente – para viabilizar a procura do novo emprego. Na zona rural, um dia por semana (art. 15 da Lei 5.889/1973). Se o empregado pediu demissão, subentende-se que ele já possui alguma perspectiva, e, portanto, a redução de jornada não é devida. Por ora, o entendimento preponderante é que a transição dura apenas 30 dias e a redução de jornada, também. O que sobejar de 30 dias, por força da Lei 12.506/2011, deve ser pago em dinheiro – aviso prévio indenizado – para se evitar que o empregado tenha de ficar longos meses em transição. Haveria um desvio da finalidade da norma. Deve-se evitar ao máximo a realização de horas extras no período de transição. Chega a ser irônico que o empregador alegue urgência para o término de serviços e ao mesmo tempo fale em mercado desaquecido. O tema é tão inquietante que muitos entendem ser nulo o aviso prévio com horas extras, sujeitando o empregador a pagar novo período, agora sob a forma de aviso prévio indenizado, inclusive na hipótese teratológica de se praticar a transição sem redução de jornada, com a conversão das duas horas ou sete dias em horas extras.

8. O desconto salarial do empregado é autorizado em caso de pedido de demissão sem a disponibilidade de cumprir a transição. Não há aviso prévio em justa causa por se considerar que a conduta agressiva do empregado tornou insuportável o prosseguimento da relação e nem mesmo seria viável alguma transição. Ao revés, na rescisão indireta o aviso prévio indenizado é devido, porque o

empregado não pode ficar prejudicado pelo comportamento do empregador, que representou uma forma de expulsão do ambiente de trabalho. O direito ao aviso prévio indenizado em rescisão indireta foi consagrado em jurisprudência, e, em 1983, inserido no texto do art. 487, § 4º, da CLT.

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 não tivesse sido dado.

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.

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.

1. Fatos supervenientes podem e devem ser levados em consideração durante o cumprimento do aviso prévio, em ambos os sentidos: arrependimento das partes ou ocorrência de justa causa no meio da dispensa sem justa causa. O aviso prévio não blinda as partes nem torna as partes imunes a seus atos e palavras. Da mesma forma, podem surgir algumas garantias de emprego, como a gestação e o acidente de trabalho, embora não se aceite a estabilidade do sindicalista e do membro da Cipa, por se considerar que o registro de suas candidaturas, nesse caso, foi um ato malicioso ou que desafia a boa-fé objetiva.

Capítulo VII

Da estabilidade

Art. 492. O empregado que contar mais de 10 (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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 10 (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.

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 e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

1. O regime da estabilidade decenal, cuidado em detalhes pelos arts. 492 a 500, era a grande aposta da CLT para a orientação do mercado de trabalho brasileiro. Provinha das experiências bem-sucedidas de ferroviários e bancários, cuja legislação trabalhista anterior previa o direito de permanecer no emprego após dois anos de casa. É por isso que o art. 919 da CLT ressalva direito adquirido do bancário à estabilidade em apenas dois anos, desde que admitido até 10.11.1943, data da vigência da nova lei. A CLT, por assim dizer, piorou a vida dos novos bancários. A ideia central por trás da estabilidade não era propriamente beneficiar o empregado com a tranquilidade de planejar a vida toda na mesma empresa, mas facilitar o cálculo atuarial dos planos de previdência privada, quer dizer, dos benefícios pagos pelos antigos institutos de previdência setoriais, que era o modelo reinante no Brasil antes de oficialização da previdência pública. Isso aparece claramente no texto da Lei Eloi Chaves, que é uma norma essencialmente previdenciária exclusiva dos ferroviários, mas que apresenta o detalhe da estabilidade dos empregados com 10 anos de serviços prestados (art. 42 do Dec. 4.682/1923). Daí por que a presença da estabilidade decenal na CLT não causou espanto; apenas generalizou para as demais profissões aquilo que já havia sido concedido a uns e outros, permitindo que mais caixas previdenciárias fossem formadas. Estabilidade decenal nunca foi estendida para empregados de profissionais liberais, consultórios médicos e congêneres (art. 507).

2. Diz-se que a estabilidade decenal equivale a uma forma de decadência no direito do trabalho: a perda do direito potestativo de rescisão unilateral do contrato de trabalho por parte do empregador, pelo não uso ao longo de uma década.

3. Segundo o art. 492, o estável somente poderia ser dispensado por falta grave. Segundo o art. 493, falta grave é a repetição de justa causa, o que vale dizer que se espera prova robusta de ato bastante agressivo praticado pelo empregado, pois não se espera que alguém, detentor do direito de não ser dispensado, irá sabotar sua própria fonte de renda – embora uma das acusações mais severas contra a estabilidade tenha sido justamente a desmotivação e a desídia de muitos trabalhadores. E, como forma de emprestar ainda mais seriedade ao sistema, o legislador determinou que o conceito de falta grave fosse previamente submetido à autoridade judicial, ou seja, o empregado teria direito ao contraditório e à ampla defesa antes de ser desligado, muito ao contrário do que hoje sucede. Esse é o espírito do art. 494 da CLT. O instrumento jurídico utilizado para a aferição da conduta do empregado estável se chama inquérito para apuração de falta grave (arts. 853 a 855 da CLT).

4. O empregado ficava suspenso (sem salário, sem trabalho e sem baixa na carteira para poder procurar outro emprego) durante a tramitação do inquérito, o que é gravíssimo se pensarmos que o processo judicial pode durar meses ou anos. A punição para o empregador que perdesse o inquérito era o pagamento imediato de todos os salários e demais vantagens do período de afastamento, seguindo-se a reintegração do empregado. A estabilidade ia até a aposentadoria voluntária do empregado.

5. A hipótese de reintegração do empregado, após ter sido acusado de falta grave, é naturalmente delicada, pois as relações estão desgastadas e talvez o próprio trabalhador preferisse não ter de retornar ao posto de trabalho, que tantos prejuízos lhe causou. Ou talvez já tenha encontrado outro emprego, passados anos de tramitação processual. Então, o art. 496 contempla uma solução criativa de permitir ao juiz, e somente ao juiz, converter a reintegração em pecúnia. Trata-se de um interessante caso de não adstrição do juiz ao pedido e de aplicação da parêmia romana “o juiz conhece o direito”: a parte leva o caso e o juiz aplica a norma que lhe parece mais justa e razoável, que pode não ser exatamente aquela postulada – a reintegração –, mas uma solução equivalente, a indenização.

6. A conversão é feita à base de duas remunerações por ano de serviço (art. 496, lido em conjunto com o art. 497), ao invés de apenas uma remuneração por ano de serviço, como recebiam os trabalhadores antes de completarem 10 anos (art. 478). O cálculo tem de levar em conta o tempo trabalhado pelo empregado mais o tempo de tramitação do processo, porque o contrato de trabalho somente expira quando o juiz assim determinar. E essa indenização dobrada é feita sem prejuízo do pagamento dos salários que ficaram pendentes pelo período de afastamento durante a tramitação do inquérito (art. 495). A aposta do empregador, como se vê, era de alto risco.

7. Admite-se o uso da regra do art. 496 da CLT – conversão da reintegração em indenização, *ex officio* pelo juiz – também para os casos modernos de garantia de emprego e não apenas para os casos da estabilidade antiga. É a forma mais eficiente de lidar com as garantias de gestantes, acidentados, sindicalistas e cipeiros quando houver forte animosidade entre as partes ou escoamento integral do tempo da garantia momentânea. A estabilidade decenal acabou, mas seu acervo conceitual permanece.

8. A indenização dobrada também era devida em caso de fechamento da empresa com empregados estáveis (art. 498), sem necessidade de inquérito.

9. Pedido de demissão do empregado estável levantava muita suspeita de fraude ou de coação, o que motivou o art. 500 a exigir o acompanhamento sindical. Se não houver sindicato ou não houver setor de atendimento sobre essa situação especial, admite-se que o pedido de demissão seja declarado perante Juiz do Trabalho. O fato, bastante raro e especial na lei trabalhista, pode ser enquadrado sob a roupagem da jurisdição voluntária de que cuida o processo civil, ou seja, o caso não envolve litígio e não tem pretensão resistida, apenas sendo solicitado ao magistrado que faça a administração pública de interesses privados.

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.

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.

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% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo.

Parágrafo único. Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

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.

1. O conceito de força maior no direito do trabalho é peculiar e mais nebuloso do que nos outros ramos jurídicos, porque pressupõe fatos imprevistos e imprevisíveis, de um lado, mas assegura o direito às indenizações aos empregados em qualquer hipótese, de outro lado. Nem sempre a enchente e o incêndio foram aceitos como fatos de força maior pelo direito do trabalho, porque em alguns casos eles eram previsíveis: empresas instaladas em locais sujeitos ao transbordamento de rios e águas pluviais, postos de gasolina desprovidos de equipamentos eficazes de combate ao fogo e assim por diante.

2. Ou seja, como o direito do trabalho lida com a energia humana empreendida para a procuração e circulação de bens e serviços, não se poderia imaginar uma hipótese em que os salários pretéritos deixam de ser devidos pelo acontecimento de fatos imprevistos. O salário deve ser pago porque o trabalho humano já foi empreendido. Pode até ser que algumas indenizações sejam canceladas por má conduta do empregado, como ocorre na dispensa por justa causa em relação a férias proporcionais acrescidas de um terço, 13º salário e aviso prévio indenizado, mas não quanto aos salários. No caso da força maior, a proposta dos arts. 501 e 502 é a redução à metade das indenizações devidas.

3. A redução à metade significa o pagamento de uma remuneração por anos para os estáveis decenais – que, do contrário, receberiam duas remunerações –, meia remuneração por anos para os não estáveis e um quarto do número de dias faltantes para os empregados em contrato a termo, quer dizer, metade da metade. O diferencial aqui não é saber fazer a conta da metade, mas notar que a força maior autorizou o desligamento dos empregados estáveis, fora dos estreitos limites dos arts. 494 e 497 da CLT, que eram a falta grave e o fechamento da empresa. A força maior pode não ter acarretado o encerramento das atividades empresariais, mas por seu impacto econômico autorizou a rescisão de todos os contratos de trabalho que se fizerem necessários, temporário, efetivos não estáveis e efetivos estáveis.

4. Os arts. 503 e 504 previam hipótese de redução momentânea de salário, até o limite de 25%, enquanto perdurou a crise advinda da força maior, mas sua atualidade foi perdida. O art. 7º, VI, da CF/1988 prefere que o tema seja tratado diretamente em negociação coletiva e não estabelece os critérios da redução nem os prazos de duração. A legislação ordinária fixou alguns parâmetros em época de crise econômica aguda (Lei 4.923/1965 e Lei 13.189/2015, por exemplo). Porque admite a redução salarial unilateral pelo empregador, sem negociação coletiva, podemos considerar o art. 503 da CLT não recepcionado.

Capítulo IX

Disposições Especiais

Art. 505. São aplicáveis aos trabalhadores rurais os dispositivos constantes dos Capítulos I, II e VI do presente Título.

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 1/3 (um terço) do salário total do empregado.

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)

(Revogado.)

1. Essas disposições ajudaram à época da implantação da CLT, mas hoje perderam sua atualidade. O trabalho rural está regulado em minúcias inclusive quanto ao salário-utilidade pela Lei 5.889/1973. A estabilidade decenal desapareceu, sendo irrelevante hoje o art. 507 para os empregados de profissionais liberais.

Art 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o

limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

1. Inserido pela Lei 13.467/2017, o art. 507-A se insere na lista dos mais polêmicos de toda a reforma de 2017. Já era controvertida a redação do art. 444, parágrafo único, que passou a admitir a livre estipulação de cláusulas entre empregados e empregadores, se aqueles tiverem diploma de ensino superior e salário superior ao dobro do teto previdenciário. Por livre estipulação, o legislador disse que se deve entender tudo aquilo que a entidade sindical poderia e poderá fazer na negociação coletiva, conforme extenso rol do art. 611-A. Logo, pelo próprio contrato individual de trabalho, sem necessidade de mediação ou de arbitragem, o empregado já teria um acervo de cláusulas impensáveis antes da reforma e assim tende a se submeter. Entre essas cláusulas, o art. 507-A admite que seja lançada também a chamada cláusula compromissória de arbitragem, pela qual as partes se comprometem a se valer de árbitros particulares e não do Poder Judiciário em caso de litígio futuro. Problemas não tardarão a acontecer.

2. De plano, o legislador registra que a deflagração do procedimento arbitral deve ser feita por iniciativa do empregado, mas ninguém duvida da vulnerabilidade a que ele estará exposto durante e, sobretudo, após a vigência do contrato de trabalho. Dificuldades com a recolocação no mercado, pressa para o recebimento de seus haveres ou simplesmente pressão exercida pelo empregador evidentemente serão gatilhos simples para ele pedir a instalação do procedimento de arbitragem. Processos trabalhistas com alegação de vício de consentimento na fixação da cláusula, ou, depois, no acionamento do procedimento, não causarão espanto.

3. Há uma sutil diferença entre o art. 444, parágrafo único, sobre a livre estipulação, e o art. 507-A, sobre a cláusula compromissória: ambos exigem a faixa salarial acima do dobro do teto da Previdência, mas somente o primeiro exige que o empregado tenha, também, o diploma de ensino superior. Talvez o legislador tenha entendido que a livre estipulação com patamar de negociação coletiva necessite maior discernimento do empregado, mas isso é uma presunção relativa e bastante frágil, mormente se a gente se lembrar da queda livre em que se encontra a qualidade dos bacharelados brasileiros e a proliferação dos cursos vagos, a distância e sem compromisso com o conteúdo. Mas isso pertence a outro âmbito de discussão. Por ora, é suficiente reter que a cláusula compromissória de arbitragem pode ser firmada por empregado desprovido de ensino superior.

4. Pensamos que, na verdade, a discussão mais complexa residirá na definição do que sejam direitos indisponíveis. Como se sabe, essa classe de direitos não pode se submeter a formas alternativas de solução de conflitos, por se entender que eles não são passíveis de negociação, renúncia ou transação. Essa ressalva não apenas é doutrinária como aparece explícita no art. 1º da Lei de Arbitragem (Lei 9.307/1996). O entendimento majoritário no âmbito trabalhista vai no sentido de que os créditos do empregado são irrenunciáveis – e, portanto, imunes a atos unilaterais dos empregados ou a acordos extrajudiciais não revestidos de formalidades –, mas não chegam ao patamar do indisponível – pois, do contrário, nem ao menos poderia haver prescrição trabalhista ou acordo judicial, com ou sem concessões recíprocas. É como se a irrenunciabilidade, tão estudada pelos tratadistas juslaborais, estivesse num degrau abaixo ou numa dimensão de menor densidade da indisponibilidade, muito cara aos direitos da personalidade, por exemplo.

5. A diferenciação entre o indisponível e o irrenunciável sempre foi feita sob grande tensão no direito do trabalho em geral e na legislação brasileira em particular, pois esconde algumas inconsistências e contradições. Por exemplo, não se admite que o empregado seja transferido de localidade, mas se admite ampla liberdade na rescisão contratual – um enorme contrassenso. Não se admitem acordos extrajudiciais no departamento pessoal, mas se admitem acordos feitos na sala de espera dos fóruns trabalhistas, às vezes sem a presença do empregado, em nome de uma formalidade que aos poucos se esvaiu. E, por fim, não se admite a arbitragem, mas se impõem os efeitos da prescrição e da transação judicial sobre todas as parcelas trabalhistas.

6. O debate terá de ser retomado com urgência e as contradições terão de aflorar. Caso a jurisprudência se incline favoravelmente à inconstitucionalidade do art. 507-A, pelo fundamento da indisponibilidade do crédito trabalhista, talvez tenha de ser revista a doutrina da prescrição, por exemplo. Como não se consegue imaginar a Justiça do Trabalho proibindo acordos judiciais ou liberando os empregados para ajuizar ação com pretensões imprescritíveis, prognosticamos que, ao fim e ao cabo, a arbitragem irá prevalecer, muito menos por seus méritos e muito mais pela necessidade de coesão do

sistema. Impõe-se, assim, que o jurista laboral entenda um pouco mais da Lei 9.307/1996.

7. Por ora, não haveria tantos espaços adequados para a comunicação e o entendimento entre as partes espalhados pelo País, diante da demanda elevada que se projeta. A experiência traumática das Comissões de Conciliação Prévia deixa no ar a dúvida se nossa sociedade realmente terá condições de desenvolver câmaras de arbitragem idôneas e imparciais. O que se viu, à época da Lei 9.958/2000 (art. 625-A e ss. da CLT), foi um descalabro: acusações de cobranças excessivas, imposição de taxas, uso de textos com frases de duplo sentido, pressão por acordos fora ou além dos pedidos e assim por diante. O Ministério Público do Trabalho chegou a montar operações especiais de combate a fraudes de câmaras arbitrais, tendo obtido êxito no fechamento, via judicial, de várias delas. Até mesmo o uso do brasão com as armas da República era flagrado em alguns espaços de arbitragem, além daqueles profissionais que se chamavam de juízes para tentar impressionar e se vestiam com trajes forenses. Aflige saber que pouca coisa mudou no País em termos de ética e de transparência nesses anos que se passaram desde o malogro das CCPs – Comissões de Conciliação Prévia, de sorte que, afora os temas da aplicação da arbitragem sobre o direito individual do trabalho, também será importante acompanhar o grau de maturidade e de profissionalismo dos espaços abertos – e certamente muitos serão inaugurados – para o desenvolvimento da arbitragem trabalhista.

8. Chama-se de arbitragem de propostas finais aquela em que o árbitro se atém a escolher uma das duas soluções ofertadas – a pretensão do trabalhador ou a tese do empregador. Assim, quem especular demais e propuser um modelo muito divorciado da realidade faz aposta de alto risco e se expõe à perda total da reivindicação. Convém, nessa modalidade, não se afastar muito do ponto de equilíbrio, não postular demais nem contestar demais. Na outra ponta, existe a arbitragem tradicional, em que o árbitro, após ouvir os argumentos e as provas de ambos os lados, propõe uma solução que lhe pareça a mais adequada, podendo se aproximar mais de um lado ou de outro. Pensamos que o contrato de trabalho deveria especificar, de plano, qual modalidade será adotada, a fim de evitar ainda mais esse conflito.

9. Há alguns pontos que afastam a solução arbitral da solução judicial: a) a publicidade dos atos judiciais é quase irrestrita, ao passo que na arbitragem pode ser convencionada a cláusula de confidencialidade entre as partes; b) os custos judiciais são inexistentes, baixos ou moderados, ao passo que a arbitragem, por ser um serviço particular que auferir lucros, costuma ter custos altos, não ficando claro na reforma trabalhista quem arcará com eles; c) o tempo de duração do processo judicial costuma ser longo, se esgotadas todas as instâncias recursais, enquanto que da arbitragem se espera tempo muito breve, o que joga a favor do empregado na maioria dos casos; d) o juiz, via de regra, está adstrito à lei e aos pedidos, ao passo que o árbitro pode se valer amplamente da equidade e propor solução fora ou além do postulado.

10. O princípio da inafastabilidade da apreciação judicial, consagrado pelo art. 5º, XXXV, da CF, tende a ser, também ele, um obstáculo severo ao incremento da arbitragem no direito do trabalho. Ele já foi utilizado para combater as CCPs – Comissões de Conciliação Prévia e outros modelos extrajudiciais de solução de conflito. Mas o STF aos poucos o adaptou para dizer que comporta exceções, como no direito desportivo, e que, de toda sorte, também a arbitragem fica sujeita ao crivo judicial, apesar de limitada a discussão a questões de forma e de consentimento, e não a questões de fundo.

11. Atente-se para o fato de que eventual cláusula compromissória, caso o artigo passe pelo crivo constitucional, somente pode ser feita na admissão do empregado. Se o litígio já está instalado, as partes assinariam um compromisso arbitral, o que é diferente (arts. 4º e 9º da Lei 9.307/1996). A reforma trabalhista nada menciona sobre o compromisso arbitral. E é temerário para o advogado de consultoria recomendar a um cliente que faça o empregado assinar a cláusula compromissória retroativa à data de admissão, para os empregados com contrato em vigor, pois o “aditivo contratual de arbitragem” poderá não ser considerado um meio idôneo para a adoção de formas alternativas de solução de conflito em relações assimétricas, como essencialmente são as relações de trabalho e emprego.

12. Agrava ainda mais a situação do art. 507-A o fato de que o salário de 11.000 reais (soma aproximada de dois tetos previdenciários em 2017) é um fator discriminatório problemático: pretende criar uma presunção absoluta de maior nível de discernimento e de liberdade de negociação, que não se sustenta por qualquer ângulo. O salário está longe de representar simetria e paridade de condições de negociação entre empregado e empregador. Por isso, entendemos que também provoca discriminação injustificada, contrariando o art. 5º, *caput*, da CF. Mais um dispositivo fadado a longos anos de discussão judicial.

Art. 507-B. E facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

1. A estratégia da quitação gradual das parcelas trabalhistas não é inédita no direito brasileiro. Houve semelhante experiência, restrita ao âmbito do trabalho rural, prevista pelo art. 233 da CF. O artigo viria a ser revogado pela EC 28/2000 e não chegou a ter desenvolvimento teórico suficiente. Tampouco houve relatos de êxito da prestação de contas anual para fins de pacificação das relações trabalhistas e desafogamento do Judiciário, como parece ser o propósito desta nova empreitada do legislador através do art. 507-B enxertado pela Lei 13.467/2017, no âmbito da reforma trabalhista.

2. Difícil é enquadrar a natureza jurídica exata desse mecanismo. A figura que mais se aproxima é justamente aquela do acordo extrajudicial, mas desta feita não se fala em levá-lo ao crivo do Judiciário, como consta dos arts. 855-B a 855-E. O sindicato faz aqui as vezes do órgão homologador. Uma vez lançada sua chancela, a prestação de contas oferece a quitação dotada da eficácia liberatória geral. Não se pode chegar ao extremo de dizer que a homologação sindical outorga efeitos de coisa julgada material, pois esse manto, como o próprio nome está a revelar, é atributo exclusivo de decisões do Poder Judiciário. Mas não tenha dúvidas de que o propósito do legislador, ao empregar a expressão “eficácia liberatória geral”, objetiva alcançar efeitos equivalentes ao da coisa julgada, impondo ao magistrado que, caso seja demandado sobre a mesma matéria já analisada pelo sindicato, abstenha-se de julgar a matéria – e, portanto, declare a extinção do processo, sem resolução de mérito, por falta de necessidade da prestação jurisdicional. Mas nem tudo será assim tão simples.

3. A expressão eficácia liberatória geral aparece, por exemplo, na disciplina das Comissões de Conciliação Prévia (CCP – art. 625-D da CLT), mas nem por isso o Judiciário se furtou à apreciação das matérias ventiladas pelos trabalhadores, antes, durante ou depois da celebração dos acordos extrajudiciais. As pendências podiam abranger tantos assuntos de forma – como o consentimento do empregado, os vícios na instauração do procedimento e a discriminação das parcelas avançadas – quanto assuntos de conteúdo – como o alcance da quitação, a inviabilidade de quitação de direitos indisponíveis e o mais.

4. Afora a expectativa em torno do comportamento do Judiciário diante dessa figura anômala de prestação de contas, é certo que muitos sindicatos se oporão ao procedimento – por ignorância, por desconfiança ou simplesmente por mau aparelhamento – e, no particular, nada resta ao empregador fazer. Se o sindicato não se dispuser a fazer a conferência e validação dos cálculos, está encerrado o procedimento do art. 507-A. O veto, aliás, pode ser até mesmo ideológico, tal como ocorreu à época da prestação de contas rurais.

5. O dispositivo explica que o empregado tem a faculdade de aceitar ou não o regime de prestação anual de contas, de modo que ele pode se opor tanto ao comparecimento ao sindicato quanto à assinatura do termo, por divergir dos cálculos ou por não os ter entendido. Todavia, embora assim conste da redação do art. 507-B, ninguém é ingênuo a ponto de achar que este empregado terá autêntica autonomia da vontade: em muitos casos, ele poderá ser forçado a assinar o termo para preservar o emprego ou será informado calorosamente que assim funciona naquele estabelecimento. Trata-se de arma de elevada periculosidade, cujo desfecho poderá ser semelhante ao das CCPs – Comissões de Conciliação Prévia: se começarem a chegar denúncias de carimbos batidos a esmo, contas mal conferidas, quitacoes dadas em massa ou cobranças de taxas abusivas para a homologação, não será espantoso que a Justiça do Trabalho desvalorize a prestação de contas como elemento idôneo e muito menos como mecanismo de eficácia liberatória geral.

6. Note-se que o art. 477 da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, liberou os sindicatos das homologações das verbas rescisórias, de modo que eles bem poderiam aproveitar a estrutura pretérita ou o departamento jurídico existente para assistir à prestação anual de contas. O art. 507-B nada dispõe sobre a gratuidade ou onerosidade da prestação de contas, parecendo, portanto, ser lícita ao sindicato a fixação de um montante para esse serviço – mormente numa época em que a contribuição sindical se tornou facultativa, por assim dizer. Porque se trata de uma nova fonte de renda, existe a possibilidade de a prestação de contas prosperar com mais seriedade do que nosso ceticismo nos permite supor.

7. Isso tudo demonstra dificuldades práticas do art. 507-B, mas também um grande nó constitucional que se instala: jurisprudência reiterada do STF demonstra que, exceção feita à própria CF, a legislação não pode saltar a apreciação jurisdicional, nem mesmo a pretexto de que a matéria era simples ou o interlocutor era qualificado. Esse é o mesmo ponto vulnerável da arbitragem individual trabalhista. A prestação de contas pode ser útil para a sociedade, mas nosso sistema não está estruturado para que ela, por si só, ganhe status de coisa julgada e iniba o acesso ao Judiciário.

Art. 508.

(Revogado.)

Art. 509.

(Revogado.)

Art. 510. Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a um salário mínimo regional, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.

1. As multas trabalhistas são aplicadas de acordo com as portarias do Ministério do Trabalho ou órgão equivalente.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Título IV - A

DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º. A comissão será composta:

- I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
- II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;
- III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º. No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º. As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º. A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º. Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º. Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º. Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º. A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º. Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º. Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º. O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º. O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º. Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º. Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

1. Longa e complexa é a regulamentação concebida pela Lei 13.467/2017, no pacote da reforma trabalhista, para a representação dos empregados. Rememoremos a origem de todos esses dispositivos, a saber, o art. 11 da CF: “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”. O legislador demorou 29 anos para regulamentar esse comando constitucional, que nem era tão complexo assim.

2. Há grande relevância no sistema de representação não sindical dos trabalhadores, como forma de manter aberto um segundo canal de comunicação, diretamente ligado ao cotidiano do ambiente de trabalho. Como explica a OIT, a representação não pode ser tão valorizada a ponto de minar a autoridade do sindicato, ridicularizando-o, nem tão comprimida a ponto de não ter qualquer significado para os trabalhadores. O Brasil é signatário da Convenção 135 da OIT, sobre a proteção aos representantes eleitos, cujo art. 5º dispõe: “Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a

cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte”.

3. As experiências brasileiras foram todas incipientes. Há relatos de comissões de fábrica bem-sucedidas, mas às custas dos esforços dos próprios trabalhadores localmente organizados e em quantidade irrisória perto da dimensão do parque fabril brasileiro. Se nós alargarmos o conceito de representação não sindical, o único exemplo idôneo que encontraremos na legislação brasileira será o da CIPA, que objetiva ser um órgão voltado para a saúde e segurança do trabalho sem ingerência sindical direta.

4. De toda forma, nem o passado sombrio nem a desconfiança das entidades sindicais nem o desconhecimento sobre a matéria deveriam inibir que se dê nova chance para a adoção de um sistema eficaz de representação de trabalhadores. Essa é a expectativa. No entanto, conhecer de perto a disciplina proposta pelo legislador (arts. 510-A a 510-D) revela bastante descrença no êxito dessa experiência, por ter havido várias restrições ao exercício do mandato e vários desestímulos aos possíveis interessados à candidatura. Vejamos:

a) tanto a CF quanto o art. 510-A da CLT referem a obrigatoriedade do representante para empresas com mais de 200 empregados, logo, a partir do 201º empregado; todos os empregados contam, inclusive os contratados a tempo parcial, a prazo determinado e aqueles em contrato intermitente; oscilação do número de empregados durante o ano não afeta a base de cálculo até que termine o mandato;

b) todos os empregados são eleitores, mas nem todos são elegíveis, pois foram excepcionados os contratos suspensos, a prazo fixo e em regime de aviso prévio (art. 510-C, § 2º);

c) o art. 510-A, § 1º, propõe escalonamento, de modo que a representação é composta pelo mínimo de três e o máximo de sete empregados, para empresas de mais de 200 empregados até empresas de mais de 5.000 empregados;

d) o número, na verdade, é bem reduzido; por exemplo, sete pessoas para 7.000 empregados significa que cada empregado deverá captar reivindicações de 1.000 colegas; não se pode esperar que eles circulem por todos os setores, filiais e departamentos; trata-se realmente de uma representação genérica, com baixas expectativas, nada obstante a lista minuciosa que o legislador apresenta no art. 510-B quanto aos propósitos de diálogo social, entendimento e prevenção de conflitos;

e) a representação pode ser feita por Estado, em caso de empresas de atuação de âmbito nacional;

f) antevedendo a desmotivação dos trabalhadores quanto a uma representação de baixa densidade e em possível rota de colisão com a entidade sindical, há previsão para início do mandato com menos pessoas do que o estipulado (art. 510-C, § 5º) e até mesmo a vacância da representação por um ano, até que se realize novo certame (art. 510-C, § 6º);

g) o exercício da representação é feito sem prejuízo das funções do contrato de trabalho (art. 510-D, § 2º), não havendo previsão nem mesmo para a dispensa do empregado pelo tempo necessário para reuniões e diligência, como ocorre na disciplina da CIPA (item 5.17 – NR 5 – Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho); mais um motivo para o desalento;

i) o mandato é de um ano; admite-se recondução, mas não nos dois períodos consecutivos (art. 510-D, § 1º);

j) não foi prevista a estabilidade ampla para o representante, mas apenas a garantia momentânea do emprego, contra a dispensa arbitrária, durante o mandato e por mais um ano; é autorizada a dispensa sem justa causa, que difere da arbitrária porque pode encontrar fundamento em crise financeira ou econômica, ou, ainda, em motivos técnicos, como a inovação tecnológica;

k) embora a norma não diga, é certo que também aqui se aplicará o entendimento jurisprudencial feito para a CIPA quanto à não subsistência da representação e da garantia de emprego para o caso de fechamento do estabelecimento ou da própria empresa, porque terá desaparecido a razão de ser do encargo.

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 consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Art. 512. Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

1. O longo título que a CLT dedica à organização sindical principia com um artigo desafiador, que propõe definir o conceito de categoria. O tema é, por si só, controvertido, porque talvez tivesse sido melhor deixar para os trabalhadores e empregadores definirem os contornos e formatos das entidades sindicais, tal como enfaticamente preconiza a OIT (Convenção 87). Às vezes, é melhor reunir todos os colegas de profissões diferentes num sindicato por empresa, como naqueles casos em que o mesmo empregador tem 10.000 empregados; às vezes, seria melhor ter um sindicato eclético reunindo todo mundo da mesma cidade, como naqueles casos de população ribeirinha ou em locais ermos de difícil acesso; em outras ocasiões, o sindicato poderia ser horizontal, apanhando todos os veterinários do Estado, em qualquer atividade em que estejam, ou vertical, reunindo subordinados e encarregados. Mas isso não é possível na antiquada legislação brasileira, que trabalha com o conceito rígido de categoria, como a base imaterial e incorpórea sobre a qual se assenta a pessoa jurídica do sindicato. A OIT considera a plena liberdade sindical, não praticada pelo Brasil, como um dos direitos fundamentais do trabalhador. O processo de ratificação da Convenção 87 tramita no Congresso Nacional brasileiro desde 1949, sendo talvez o mais longo processo legislativo existente, com a mensagem de envio do projeto assinada pelo Presidente Gaspar Dutra. Se for ratificada hoje, a Convenção 87 não precisaria, em tese, ser acompanhada por uma Emenda Constitucional para eliminar o art. 8º da CF/1988, porque ela é inserida no campo dos direitos fundamentais e, contanto que obtenha a maioria qualificada de 60% do Congresso, entraria no ordenamento com o *status* de norma constitucional (art. 5º, § 3º, da CF/1988, inserido pela EC 45).

2. Enquanto esse dia não chega, vamos aos fatos. O legislador propõe que 100% dos trabalhadores e 100% dos empregadores estejam inseridos dentro de alguma categoria, de “associação natural” (§ 4º do art. 511), quer dizer, basta assentar um tijolo, ministrar uma aula ou preparar a massa do pão para ser enquadrado na categoria dos pedreiros, dos professores e dos padeiros. Como o conceito é bem fluido e o enquadramento é feito pela essência das profissões, é melhor usar as expressões membro ou integrante da categoria, deixando-se a palavra “filiado” para aqueles que, além de ser parte da categoria, optarem pela atuação mais ativa junto à entidade sindical representativa.

3. O art. 511, § 1º, começa pelo conceito de categoria econômica, expressão reservada para a categoria patronal, ou categoria que exerce a atividade econômica, embora possa haver empregadores alheios à produção de bens e serviços. A chave do conceito está na expressão “solidariedade de interesses

econômicos”. Há doutrinadores que discordam da CLT e consideram que não havia necessidade da sindicalização empresarial, pois os empregadores teriam condições de coalização de outras maneiras, como, de fato, as exercem por meio de cartéis, associações, fundações etc. Mas o propósito de 1943 era tratar de modo paralelo os fenômenos de organização patronais e operários, e assim foi feito ao longo de todos os próximos artigos. Pode até ser que uma empresa não seja solidária à concorrente, devido a movimentos agressivos de mercado, mas se presume que elas estejam unidas por pontos comuns à realidade daquela atividade econômica.

4. O art. 511, § 2º, apresenta o conceito de categoria profissional, utilizando essa expressão para a categoria de empregados ou mesmo de trabalhadores autônomos e profissionais liberais, a saber, categoria daqueles que exercem profissões. O cerne do conceito, parecido com o anterior, está na ideia de semelhança de condições de vida, de rotina de trabalho e das preocupações inerentes ao dia a dia da fábrica.

5. Há, ainda, uma variação em torno do tema da categoria profissional, estampado no art. 511, § 3º, que vem a ser a categoria profissional diferenciada ou simplesmente categoria diferenciada. Esta variação não foi permitida aos empregadores, que devem se agrupar necessariamente pelos laços da solidariedade econômica, mas apenas aos empregados, que podem eventualmente encontrar maior semelhança de condições de vida entre colegas de outras empresas, que guardam com ele a identidade (a) do estatuto profissional próprio, como é o caso dos médicos e engenheiros ou (b) condições singulares de vida, como é o caso dos ascensoristas e das secretárias, atividades que tendem a ser parecidas entre si, mesmo que estejam numa metalúrgica, numa escola, numa fábrica ou numa prefeitura. A categoria profissional diferenciada foi o máximo de ousadia que a CLT permitiu em termos de variação de estrutura sindical, porque, no mais, todos devem se aliar aos colegas de semelhante condição de vida.

6. A palavra categoria aparece várias vezes na CF/1988 (art. 8º, sobre direitos e deveres sindicais, art. 149 sobre a contribuição sindical, entre outros), ficando seu conteúdo jurídico para definição da lei ordinária. Daí ser correto afirmar que o art. 511 da CLT, apesar de engessador das relações sindicais, foi recepcionado pela nova ordem constitucional.

7. O que desapareceu foi a necessidade de que o sindicato, previamente a seu registro, passasse por um estágio sob a forma de associação para poder postular a autorização junto ao Poder Executivo. A CLT refere várias vezes a figura da “associação profissional”, como no art. 512. Alguns autores as chamavam de associações embrionárias para não haver confusão com a entidade sindical já formada. A expressão associação sindical, entidade sindical ou instituição sindical, atualmente, são sinônimas e representam o conjunto formado pelo sindicato em sentido estrito, a federação e a confederação, mesmo no texto do art. 8º da CF/1988, por não existir mais essa fase embrionária.

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;

* Alínea *b* atualizada pelo Dec.-lei 229/1967.

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.

1. Prerrogativa é expressão bastante forte e lembra exclusividade, direito próprio, e não meramente uma prioridade ou deferência. Por isso, causa surpresa que ninguém tenha se lembrado de questionar a Lei 6.019/1974, quando esta autoriza a proliferação das agências de colocação de mão de obra para

intermediação de trabalhadores, que era para ser uma prerrogativa dos sindicatos (art. 513, parágrafo único).

2. Sobre a alínea *b* é importante lembrar que a expressão “contrato coletivo” foi alterada por reforma legislativa de 1969, que passou a conceber o acordo coletivo (sindicato e empresa) e a convenção coletiva (sindicato profissional e sindicato patronal). Logo, quando se encontrar um dispositivo que tenha sido esquecido da reforma, deve-se ler o termo contrato coletivo como o conjunto formado por ambas as espécies. Essa explicação não vale para a Lei do Portuário, que propõe contrato coletivo como um acordo-quadro.

3. A alínea *e* é, sem dúvida, a mais controvertida do art. 513. Os sindicatos argumentam que ela, ainda hoje, atribui o poder de fixar mais fontes de custeio, taxas e contribuições além daquelas previstas em lei, pois a redação é clara: “impor contribuições”. Os adversários dessa tese observam que o art. 8º, IV, da CF, preconiza uma contribuição confederativa, além de “outra” prevista em lei, que normalmente é considerada a contribuição sindical (art. 149 da CF e art. 578 da CLT), não havendo espaço para “outras”. O tema é polêmico. A segunda tese considera, portanto, não recepcionada a alínea *e*, ou, ao menos, ser necessária a interpretação sistemática. O perigo de se considerar em vigor essa alínea é não haver limites para a imposição de taxas sindicais.

4. A Lei 13.467/2017, que inseriu nos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 o direito de oposição à contribuição sindical obrigatória, nada mencionou a respeito do art. 513, pois se trata de assuntos diferentes: aqueles artigos se concentram na contribuição sindical, enquanto esse se refere às formas de contribuição associativa, cujos parâmetros e regras são normalmente estabelecidos pela própria norma coletiva que a institui.

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.

1. Nota-se um grande descompasso entre o ideal do legislador de 1943 e a realidade áspera da baixa qualidade dos serviços prestados por muitos sindicatos. Pela escassez dos serviços jurídicos ofertados pelos sindicatos, a imensa maioria dos trabalhadores tem de deixar de 20% a 30% de seus créditos trabalhistas obtidos em ações trabalhistas como forma de honorários ao advogado particular que os assistiu. Não é o honorário que representa um problema, pois é a remuneração do trabalho do particular, mas sim o paradoxo de o empregado pagar duas vezes pelo mesmo serviço, recolher a contribuição sindical compulsória e não ter a assistência jurídica eficiente.

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 1/3 (um terço), no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de 1/3 (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 3 (três) anos para o mandato da diretoria;

c) exercício do cargo de presidente e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

1. O dispositivo considera associação profissional como sindicato embrionário (comentário ao art. 512), prática combatida.

Art. 516. Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais.

§ 1º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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.

1. O Brasil adota o sistema arcaico da unicidade sindical, que é a proibição de mais de um sindicato por base territorial. Se ratificar a Convenção 87, o país deverá permitir que essa definição seja tomada pelos trabalhadores e empregadores e não pela lei. Se por acaso os interessados se unirem voluntariamente e houver apenas um sindicato na mesma base territorial por deliberação dos próprios trabalhadores, usa-se a palavra unidade, que é a coesão voluntária, e não unicidade, que é a coesão forçada. Se não, eles praticarão a pluralidade, que é sempre voluntária.

2. O tamanho mínimo da base territorial é, desde a CF/1988, o município. Logo, caíram por terra as previsões da CLT para sindicato por bairro ou distrito. Embora o tamanho máximo seja o país, é raríssimo verificar esse modelo na prática, porque a fragmentação sindical é voraz.

3. A abertura de delegacias ou subseções é muito salutar, pois proporciona aos trabalhadores o acesso a bens e serviços do sindicato com maior eficiência, bem como pode facilitar o direito ao voto em assembleias. No entanto, os representantes locais não recebem benefícios de estabilidade e os custos dessa manutenção desestimulam as entidades (OJ 369 da SDI I do TST).

Art. 518. O pedido de reconhecimento será dirigido ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação.

* V. art. 8º, CF.

§ 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 O processo de reconhecimento será regulado em instruções baixadas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 519.

A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, constituindo elementos para essa apreciação, entre outros:

- a) o número de associados;
- b) os serviços sociais fundados e mantidos;
- c) o valor do patrimônio.

Art. 520.

Reconhecida como sindicato a associação profissional, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

* V. art. 8º, CF.

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.

1. Não existem mais os procedimentos previstos pelos arts. 518 a 520, a saber, a carta de outorga sindical e a necessidade de seleção pela autoridade administrativa da associação embrionária mais representativa. A CF/1988 veda esse tipo de ingerência, mas esse foi o passo mais largo que ela deu em termos de desoneração do sindicato perante o Estado. Instalou-se uma anarquia sindical e, então, o STF (Súmula 677) decidiu que as entidades devem, pelo menos, ser registradas em cartórios extrajudiciais, para terem algum aspecto de pessoa jurídica, e levarem seus registros ao órgão apropriado do Ministério do Trabalho ou congênere, mas, neste caso, apenas para fins de publicidade e de zelo pela unicidade sindical. A autoridade administrativa não fará nenhum juízo de valor. Entendeu o Supremo que esses dois procedimentos são bastante singelos e não ferem a autonomia sindical nem representam ingerência estatal. É tudo que um sindicato necessita hoje para nascer. O único óbice que pode atrapalhar seus planos é a impugnação de seus assentamentos ou a alegação de conflito de base territorial, normalmente bandeiras levantadas por outra entidade preexistente. Essa demanda passou a ser da competência da Justiça do Trabalho pela EC 45.

Art. 521.

São condições para o funcionamento do sindicato:

* V. art. 8º, CF.

- a) proibição de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas 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 a 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 assembleia geral uma gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva.

1. O art. 521 também reflete as preocupações típicas de um país em conflito bélico, como o Brasil de 1943. O que importa frisar aqui é a previsão do parágrafo único em prol de uma ajuda de custo mensal ao sindicalista afastado de suas funções para o exercício do mandato, normalmente apenas o presidente ou o corpo diretivo, de até sete membros segundo o art. 522. Há casos em que a negociação coletiva exige que o empregador continue a pagar os salários do sindicalista afastado, mas essa cláusula é impugnada pelo Ministério Público do Trabalho em ações anulatórias, sob o fundamento de se tratar de um ato antissindical, a saber, o empregador indiretamente estaria financiando o sindicato, cuja capacidade de resistência pode ser minada por excesso de agrados vindos da parte contrária. Melhor evitar essa simbiose e deixar que o próprio sindicato cuide de eventual ajuda para seus militantes. O sindicalista eleito, de toda forma, obtém a estabilidade no emprego, durante o mandato e mais um ano após o término.

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 assembleia 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.

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.

1. O assunto é de grande controvérsia porque a muitos pareceu, num primeiro momento, que o art. 522 não teria sido recepcionado pela CF/1988 ao fixar rigidamente o corpo diretivo sindical de três a sete membros. E os sindicatos de 100.000 filiados? E a proibição de ingerência estatal sobre o funcionamento sindical, de que trata o art. 8º da CF/1988? Entendeu o STF, após décadas de discussão, que a ingerência somente é vedada para o Poder Executivo, e, no caso, é o Poder Legislativo quem ditou esse regramento. Assim, o art. 522 foi considerado em vigor pela jurisprudência do Supremo. Os sindicatos de grande porte podem organizar estruturas maiores, claro está, mas nem todos os membros serão estáveis, apenas sete. Se o sindicato insistir na tese contra o art. 522 e puser em patamar de igualdade 20 ou 30 dirigentes, sem especificar quais são os detentores de cargo de chefia, corre o risco de ficar sem nenhum estável, porque o juiz não poderá escolher quais seriam os beneficiários.

2. O art. 522, § 1º, revela que a eleição sindical é por chapa (art. 531, § 2º) e não por candidaturas isoladas: a diretoria eleita escolhe seu líder. Mas é certo que politicamente o nome dele já era conhecido da plateia.

3. O art. 522 prevê a composição de conselho fiscal, mas esses não são detentores de estabilidade (OJ 365 da SDI I do TST).

Art. 524.

Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da assembleia geral concernentes aos seguintes assuntos:

a) eleição de associado para representação da respectiva categoria prevista em lei;

b) tomada a 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 assembleia 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 assembleia será de metade mais um dos associados quites; não obtido esse *quorum* em primeira convocação, reunir-se-á a assembleia 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 6 (seis) horas contínuas, pelo menos, na sede do sindicato, na de suas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho, onde funcionarão as mesas coletoras designadas pelos Delegados Regionais do Trabalho e Emprego.

§ 2º Concomitantemente ao término do prazo estipulado para a votação, instalar-se-á, em assembleia 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 designação de mesa apuradora supletiva sempre que as peculiaridades ou conveniências do pleito a exigirem.

§ 3º 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% (cinquenta 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 Não sendo atingido o coeficiente legal para a eleição, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio 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 6 (seis) meses.

1. A CLT dispõe sobre tipos diferentes de assembleia sindical:

a) neste art. 524, para a quase totalidade dos casos, pois ele menciona não somente a eleição sindical, mas todas as situações de pronunciamento da entidade sobre “relações ou dissídio de trabalho” (alínea e);

b) no art. 549, para deliberação sobre a venda de imóveis do sindicato (mas não para a venda de móveis);

c) no art. 612, para aprovação de convenção e acordo coletivo; e d) no art. 859, para autorizar deflagração de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.

2. Quando a lei for omissa, deve-se priorizar essa assembleia do art. 524, por ser a mais abrangente e geral. As outras são específicas para aqueles temas. Assim, por exemplo, como não se sabe qual assembleia aprovaria a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da CF/1988, recomenda-se o uso dos procedimentos do art. 524.

3. Existem também alguns exemplos de assembleias sindicais fora da CLT (art. 4º da Lei 7.783/1989, para deliberação sobre a greve).

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) os Delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio especialmente designados pelo Ministro ou por quem o represente;

b) os que, como empregados, exerçam cargos no sindicato mediante autorização da assembleia geral.

Art. 526. Os empregados do sindicato serão nomeados pela diretoria respectiva *ad referendum* da assembleia 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. (Revogado)

(Revogado.)

§ 2º Aplicam-se ao empregado de entidade sindical os preceitos das leis de proteção do trabalho e de previdência social, inclusive o direito de associação em sindicato.

Art. 527. Na sede de cada sindicato haverá um livro de registro, autenticado pelo funcionário competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, 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 da inscrição na instituição de previdência a que pertencer.

Art. 528. Ocorrendo dissídio ou circunstâncias que perturbem o funcionamento de entidade sindical ou motivos relevantes de segurança nacional, o Ministro do Trabalho e Previdência Social 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.

1. Estas normas estão obsoletas e não resistem ao confronto com o art. 8º, I, da CF/1988.

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 6 (seis) meses de inscrição no quadro social e mais de 2 (dois) anos de exercício da atividade ou da profissão;

b) ser maior de 18 (dezoito) anos;

c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Parágrafo único. É obrigatório aos associados o voto nas eleições sindicais.

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 2 (dois) 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 - *(Revogado)*

(Revogado.)

VII - má conduta, devidamente comprovada;

VIII - *(Revogado)*

(Revogado.)

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 ocorrendo 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 assembleia, em última convocação, ser realizada 2 (duas) horas após a primeira convocação, desde que do edital respectivo conste essa advertência.

§ 3º Concorrendo mais de uma chapa, poderá o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio designar o presidente da sessão eleitoral, desde que o requeiram os associados que encabeçarem as respectivas chapas.

§ 4º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá instruções regulando o processo das eleições.

Art. 532. As eleições para a renovação da diretoria e do conselho fiscal deverão ser procedidas dentro do prazo máximo de 60 (sessenta) dias e mínimo de 30 (trinta) dias, antes do término do mandato dos dirigentes em exercício.

§ 1º Não havendo protesto na ata da assembleia eleitoral ou recurso interposto por algum dos candidatos, dentro de 15 (quinze) dias, a contar da data das eleições, a posse da diretoria eleita independerá da aprovação das eleições pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 2º Competirá à diretoria em exercício, dentro de 30 (trinta) 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, Indústria e Comércio 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 assembleia eleitoral ou recurso interposto dentro de 15 (quinze) dias da realização das eleições, competirá à diretoria em exercício encaminhar, devidamente instruído, o processo eleitoral ao órgão local do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, 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.

§ 4º Não se verificando as hipóteses previstas no parágrafo anterior, a posse da nova diretoria deverá se verificar dentro de 30 (trinta) dias subsequentes 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.

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 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 cinco o número de sindicatos que àquela devam continuar filiados.

§ 2º As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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.

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.

Art. 536.

(Revogado.)

Art. 537. O pedido de reconhecimento de uma federação será dirigido ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio acompanhado de um exemplar dos respectivos estatutos e das cópias autenticadas das atas da assembleia de cada sindicato ou federação que autorizar a filiação.

§ 1º A organização das federações e confederações obedecerá às exigências contidas nas alíneas b e c do art. 515.

§ 2º A carta de reconhecimento das federações será expedida pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a coordenação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

§ 3º O reconhecimento das confederações será feito por decreto do Presidente da República.

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 três membros e de 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 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.

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.

1. Os arts. 533 a 539 discorrem sobre as associações sindicais de grau superior, que são as federações e as confederações. Como explicado pelos arts. 534 e 535, as federações são formadas por conjunto de sindicatos – ao menos cinco sindicatos, que formem a maioria dos membros da categoria – e as confederações são formadas por federações – ao menos três.

2. Se prestarmos bem atenção, veremos que a CLT comete uma grande incoerência neste campo: exige a unicidade sindical, mas tolera a pluralidade de associações sindicais de grau superior. Em tese, a unicidade deveria ter sido para todos os níveis sindicais, mas o art. 534, § 1º, por exemplo, diz que uma federação pode ser criada no mesmo local em que já exista outra, desde que preenchidos os requisitos legais. Esse descompasso ocorreu contra a vontade dos autores da CLT, que queriam a unicidade ampla, mas por força política representada pela preexistência de federações anteriores à própria norma de 1943. E, não bastasse isso, note-se que as federações e confederações são ecléticas, ou seja, concentram diferentes tipos de interesses econômicos e profissionais, ao contrário dos sindicatos, que devem ser uníssonos. Isso também foi liberado para que não tivesse de ser fechada federação anterior, que concentrada diversos tipos de indústrias, por exemplo.

3. Embora a federação eclética ainda seja permitida, a pluralidade de federações é vedada pelo art. 8º, II, da CF/1988, o qual, ao falar em unidade sindical diz expressamente que ela vale para “qualquer grau”. Logo, a pluralidade não foi recepcionada.

4. Tanto a CLT quanto a CF/1988 ignoram o conceito de central sindical, que se formou naturalmente no movimento sindical para congregar forças e exercer pressão mais política do que propriamente jurídica, mais ligada à formação dos processos legislativos e decisórios do que ao dia a dia das negociações coletivas. Como o direito não pode ignorar a realidade, após décadas de discussão o legislador reconheceu ao menos a existência das centrais sindicais, mas teve de fazer um malabarismo jurídico para não admitir que elas compõem a pirâmide sindical, porque, se compusessem, teriam de ser uma só – unicidade sindical em qualquer grau, dispõe o art. 8º, II. Candidamente, a Lei 11.648/2008, ainda hoje em discussão no STF, define as centrais como órgãos de coordenação de interesse dos trabalhadores para “participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores”. Não foi permitida a formação de central sindical patronal. Embora esteja à margem do sistema sindical, a central sindical passou a ter o direito de ficar com 10% da contribuição sindical, isto é, a União renunciou à metade dos 20% a que tem direito e cedeu o valor para as centrais sindicais, sem necessidade de prestação de contas (art. 589, § 2º, II, *b*, da CLT; o art. 6º da Lei 11.648/2008, que previa a prestação de contas do destino da contribuição sindical, foi vetado sob argumento de ingerência estatal descabida).

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, com recurso para o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 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.

Art. 541. Os que exercerem determinada atividade ou profissão onde não haja sindicato da respectiva categoria, ou de atividade ou profissão similar ou conexas, poderão filiar-se a sindicato de profissão idêntica, similar ou conexas, 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 ato lesivo de direitos ou contrário a esta Lei, emanado da diretoria, do conselho ou da assembleia geral da entidade sindical, poderá qualquer exercente de atividade ou profissão recorrer, dentro de 30 (trinta) dias, para a autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

1. A restrição aos aposentados caiu por terra com o disposto no art. 8º, VII, da CF/1988: “o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais”.

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 e Previdência Social 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.

1. O art. 543 é de alta envergadura pois regulamenta a garantia de emprego do dirigente sindical. Essa expressão está limitada a apenas sete pessoas, porque o art. 522 foi considerado pelo STF recepcionado pela CF/1988. Na verdade, atinge 14 pessoas, se considerarmos que cada dirigente tenha um suplente, o qual também foi abrangido pelo art. 543, § 3º. O dirigente sindical é apenas o exercente dos cargos de gestão da entidade, não se achando protegidos os delegados, os conselheiros, os contadores e demais cargos de apoio e assessoramento. É fundamental, também, que se trate de cargo eletivo, mesmo que pelo sistema de chapas adotado pela CLT, porque é a submissão ao escrutínio que o torna inicialmente vulnerável.

2. O registro da candidatura representa o marco inicial da estabilidade. Se o candidato perder a eleição, a estabilidade terá durado apenas os 20 ou 30 dias do processo eleitoral; se ganhar, a estabilidade vale o mandato inteiro, normalmente de três anos, mais um ano após o mandato, sendo certo que as reeleições são ilimitadas. O registro da candidatura deve ser participado imediatamente ao empregador, para se evitar qualquer mau entendimento. O art. 543, § 5º, recomenda prazo de 24 horas. O art. 8º, VIII, da CF/1988 reproduziu quase integralmente o art. 543, § 3º, e nada mencionou sobre prazo para comunicar o registro da candidatura, o que levou alguns a acreditarem que a comunicação ao patrão caiu por terra. Mas essa tese seria como autorizar uma eleição secreta: o empregador tem de saber o quanto antes. O prazo não é fatal, mas o sindicato se sujeita a perder a estabilidade daquele sindicalista, se o empregador demonstrar sua boa-fé e o desconhecimento da candidatura.

3. A garantia de emprego do dirigente sindical apresenta um reforço e uma peculiaridade muito importante, que a diferencia em relação à garantia das mulheres gestantes, dos acidentados e dos cipeiros: o legislador estendeu para o sindicalista o direito de ser ouvido antes da dispensa, por meio de um processo judicial especial denominado inquérito para apuração de falta grave. Esse procedimento estava reservado apenas aos empregados detentores da estabilidade decenal (art. 492 da CLT) e contém regras próprias que impedem o desligamento imediato do empregado (art. 853), adstrito à decisão judicial. A parte final do art. 543, § 3º, “salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação”, é entendida como tendo sido conquistado o direito ao inquérito prévio.

4. Também reforça a garantia de emprego do sindicalista o uso da expressão “falta grave”, a qual, segundo o art. 493 da CLT, é uma repetição de justas causas. Portanto, não é uma mera justa causa isolada.

5. Enquanto na maioria das garantias de emprego é comum a conversão em pecúnia da reintegração em indenização pelos salários e demais vantagens do período (inclusive com reforço no art. 496 da CLT), para o caso do dirigente sindical recomenda-se o uso de outros meios coercitivos, como as multas diárias chamadas de *astreintes*, porque a presença dele no ambiente de trabalho é a razão de ser da garantia, e não a presença dele em casa com a segurança do salário.

Art. 544. É livre a associação profissional ou sindical, mas ao empregado sindicalizado é assegurada, em igualdade de condições, preferência:

I - para a 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 - (Revogado)

(Revogado.)

IX - na concessão de bolsas de estudo para si ou para seus filhos, obedecida a legislação que regule a matéria.

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente 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.

Art. 546. 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.

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 no Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou da autoridade regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e no Território do Acre, de que não existe sindicato no local onde o interessado exerce a respectiva atividade ou profissão.

1. A estipulação do art. 547, a nosso sentir, denota conduta antissindical e de tratamento discriminatório em relação aos não sindicalizados. Não há a menor chance de ele ter sido recepcionado pela CF/1988, cujo art. 8º, V, é enfático quando afirma que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. Nem mesmo como critério de desempate para o financiamento da casa própria ou para a aquisição de veículos.

2. Da mesma forma, a exigência às empresas que se tornem sindicalizadas para ganhar uma licitação é um dispositivo superado.

3. A participação em órgãos colegiados é normalmente atribuída às centrais sindicais, a partir do art. 10 da CF/1988 e legislação ordinária respectiva, como os assentos em conselhos de fundo de garantia, previdência e assistência social, não sendo exigido que os representantes sejam eles próprios filiados a esta ou àquela entidade sindical.

4. O art. 545 teve redação alterada pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), a fim de excluir a parte final do dispositivo, em que constava a seguinte expressão: “salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades”. Ver comentários ao art. 578.

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 assembleias 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.

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 assembleias 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 assembleia 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 assembleia 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 assembleia 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.

Art. 550. Os orçamentos das entidades sindicais serão aprovados, em escrutínio secreto, pelas respectivas assembleias 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, 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 assembleia 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 assembleias 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 superávit 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.

Art. 551. Todas as operações de ordem financeira e patrimonial serão evidenciadas pelos registros contábeis das entidades sindicais, executadas sob a responsabilidade de contabilista legalmente habilitado, em conformidade com o plano de contas e as instruções baixadas pelo Ministério do Trabalho.

§ 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 seguida 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 conterà, 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 sequencial 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 conterà os mesmos requisitos exigidos para os livros de escrituração.

§ 6º Os livros e fichas ou formulários contínuos serão obrigatoriamente submetidos a registro e autenticação das Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego localizadas na base territorial da entidade.

§ 7º As entidades sindicais manterão registro específico dos bens de qualquer natureza, de sua propriedade, em livros ou fichas próprios, que atenderão às mesmas formalidades exigidas para o livro Diário, inclusive no que se refere ao registro e autenticação da Delegacia Regional do Trabalho local.

§ 8º As contas dos administradores das entidades sindicais serão aprovadas, em escrutínio secreto, pelas respectivas assembleias gerais ou conselhos de representantes, com prévio parecer do conselho fiscal, cabendo ao Ministro do Trabalho estabelecer prazos e procedimentos para a sua elaboração e destinação.

1. Sobre a dinâmica das assembleias, ver comentários ao art. 524 da CLT.

Art. 552. Os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das as-sociações ou

entidades sindicais ficam equiparados ao crime de peculato, julgado e punido na conformidade da legislação penal.

1. Equiparou-se o dirigente sindical ao servidor público para a tipificação do crime de peculato, haja vista a manipulação do dinheiro oriundo das contribuições sindicais compulsórias, que têm natureza tributária (art. 149 da CF/1988).

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 1/5 (um quinto) a dez salários mínimos regionais, dobrada na reincidência;
- b) suspensão de diretores por prazo não superior a 30 (trinta) dias;
- c) destituição de diretores ou de membros de conselho;
- d) fechamento de sindicato, federação ou confederação por prazo nunca superior a 6 (seis) meses;
- e) cassação da carta de reconhecimento;
- f) multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mínimo regional, aplicável ao associado que deixar de cumprir, sem causa justificada, o disposto no parágrafo único do art. 529.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

§ 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 e Previdência Social 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 e da autoria denunciados.

Art. 554. Destituída a administração, na hipótese da alínea c do artigo anterior, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio nomeará um delegado para dirigir a associação e proceder, dentro do prazo de 90 (noventa) dias, em assembleia geral por ele convocada e presidida, à eleição dos novos diretores e membros do conselho fiscal.

Art. 555. 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.

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.

Art. 557. As penalidades de que trata o art. 553 serão impostas:

a) as das alíneas *a* e *b*, pelo diretor-geral do Departamento Nacional do Trabalho, com recurso para o Ministro de Estado;

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.

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 prerrogativas 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 e Previdência Social ou às repartições autorizadas em virtude da 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.

Art. 559. O Presidente da República, excepcionalmente e mediante proposta do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, 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.

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.

Art. 563.

(Revogado.)

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.

Art. 565. 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.

* V. art. 8º, CF.

Art. 566.

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.

Art. 567.

(Revogado.)

1. Assim como desapareceu a carta de concessão sindical, também é inadmissível pensar-se em cassação da carta de reconhecimento. Assentamos que os atos em cartório extrajudicial e publicidade no órgão do Ministério do Trabalho são as providências consideradas suficientes pelo STF (Súmula 677).

2. Correta a afirmação do legislador quanto à exclusividade do uso do nome sindicato para a associação profissional ou econômica, a fim de que não haja desentendimento, depois, quanto às prerrogativas e direito de imposição de contribuições. Assim, descabe falar-se em sindicato de estudantes, sindicato de prisioneiros ou sindicato de moradores do bairro. Da mesma forma, deve-se evitar o uso das expressões federação e confederação por quem não fizer parte do movimento de associações sindicais de grau superior (arts. 561 e 562).

3. Sindicato não exerce atividade econômica, não produz nem circula bens e serviços (art. 564). Logo, não se sujeita à solidariedade ou à subsidiariedade decorrentes dos conceitos de grupo econômico (art. 2º, § 2º) ou de sucessão de empregadores (art. 10, ambos comentados acima), mesmo que aparentemente ajam em consonância com outras entidades ou que, por desmembramento ou fusão, absorvam o patrimônio uns dos outros. Cada qual responde apenas por seu período de atuação.

4. Servidores públicos civis podem se sindicalizar e acessar o recurso à greve, ainda que não sejam celetistas (art. 37, VI e VII), vedados esses dispositivos apenas ao servidor público militar (art. 142, § 3º, IV, todos da CF/1988). Nestes termos, o art. 566 da CLT foi derrubado.

Art. 568.

(Revogado.)

Art. 569.

(Revogado.)

Capítulo II

Do enquadramento sindical

Art. 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do Quadro de 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, Indústria e Comércio.

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 categoria, 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.

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, desde que o novo sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.

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, de conformidade com o Quadro de Atividades e Profissões, ou se se tratar de subdivisões, de acordo com o que determinar a Comissão do 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.

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 sindicatos.

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 grau, distintas das associações sindicais das empresas congêneres, de tipo diferente.

Parágrafo único. Compete à Comissão do Enquadramento Sindical definir, de modo genérico, com a aprovação do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, a dimensão e os demais característicos das empresas industriais de tipo artesanal.

Art. 575. O Quadro de Atividades e Profissões será revisto de 2 (dois) em 2 (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, Indústria e Comércio.

Art. 576. A Comissão do Enquadramento Sindical será constituída pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho e Emprego, que a presidirá, e pelos seguintes membros:

I - dois representantes do Departamento Nacional do Trabalho;

II - um representante da Diretoria das Relações do Trabalho;

III - um representante do Instituto Nacional de Tecnologia, do Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo;

IV - um representante do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, do Ministério da Agricultura;

V - um representante do Ministério dos Transportes;

VI - dois representantes das categorias econômicas; e

VII - dois representantes das categorias profissionais.

§ 1º Os membros da CES serão designados pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, mediante:

a) indicação dos titulares das Pastas, quanto aos representantes dos outros Ministérios;

b) indicação do respectivo Diretor-Geral, quanto ao da Secretaria das Relações do Trabalho;

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 e Previdência Social.

§ 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 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 e Previdência Social, todas as dúvidas e controvérsias concernentes à organização sindical.

Art. 577. O Quadro de Atividades e Profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical.

1. Acreditou-se inicialmente que o bloco dos arts. 570 a 577 não teria sido recepcionado pela CF/1988, sobretudo porque eles autorizam a autoridade pública a elaborar e atualizar quadro de atividades e profissões (art. 577), o qual, em tese, inibe a formação livre de sindicatos de acordo com os interesses dos trabalhadores e empregadores – desde que observem a unicidade sindical. Entendeu o STF, no entanto, que o quadro representa um norte para o sistema de enquadramento sindical e não corresponde à ingerência do Poder Executivo a que se refere o art. 8º, I, da CF/1988. Então, o quadro foi mantido. No entanto, é muito fácil criar um sindicato à margem do quadro. Basta dizer que aquela ocupação ou aquele feixe de atividades não estava devidamente previsto no quadro, que tende a ser obsoleto. O próprio art. 921 da CLT admite que muitas empresas não encontrarão seu congênere no quadro. Assim, mal se estuda o art. 577 da CLT na hora de se desmembrar um sindicato atualmente.

Capítulo III

Da contribuição sindical

- V. arts. 5º, XX, e 8º, V, da CF.
- V. Dec.-lei 27/1966, que determina que “imposto sindical” passe à denominação de “contribuição sindical”.
- V. art. 35, IV, do Dec.-lei 229/1967 (Altera a CLT).
- V. art. 7º da Lei 11.648/2008, que determina que os artigos abrangidos por este Capítulo vigorarão até que a lei venha disciplinar a contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembleia geral da categoria.

Seção I

Da fixação e do recolhimento da contribuição sindical

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

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

1. A contribuição sindical se encontra no centro de todos os debates sobre a liberdade sindical brasileira.

2. É importante recordar, inicialmente, quantas e quais são as fontes de custeio que um sindicato pode ter:

a) a fonte mais significativa sempre foi a contribuição sindical, que se aplica a todos os integrantes da categoria, filiados ou não e, que não depende de negociação coletiva ou de aprovação por assembleia; afora a expressa previsão neste art. 578, encontra apoio no art. 149 da CF/1988 em meio a outras contribuições sociais; era obrigatória e insuscetível de direito de oposição até 10.11.2017; a Lei 13.467/2017, dando nova redação aos arts. 578 e 579, passou a admitir o direito de oposição, tornando-a, na prática, uma contribuição facultativa;

b) também é constitucional a segunda fonte mais conhecida, a qual, por falta de nome, ficou identificada como contribuição confederativa, mencionada pelo art. 8º, IV, da CF, que o STF entendeu ser devida apenas por pessoas filiadas ao sindicato, o que de certa forma esvaziou o instituto, dada a baixa taxa de sindicalização existente e a duvidosa probabilidade de uma assembleia sindical deliberar sobre uma cobrança extra contra si própria e não para abranger terceiros;

c) conforme comentado no art. 513, os sindicatos sustentam a existência de terceira fonte de renda, normalmente denominada contribuição assistencial ou taxa assistencial, que eles poderiam fixar livremente com apoio nesse dispositivo e que afetaria toda a categoria; embora a recepção constitucional ao art. 513, e, seja controvertida, entende-se que, de toda sorte, o empregado afetado pode se recusar ao pagamento, mediante exercício do direito de oposição, o que em alguns casos esvazia bastante o instituto também;

d) mensalidades associativas completam o custeio sindical, normalmente pagas por quem se serve de outros serviços da entidade, que, na qualidade de pessoa jurídica, pode oferecer clube recreativo, colônias de férias etc.

3. A natureza jurídica desse tributo é de contribuição e não de imposto, de modo que a expressão contribuição sindical deve ser preferida a imposto sindical, que somente pode ser dito em homenagem à história. Há assento constitucional para a contribuição sindical, no art. 149 da CF, o que justifica a impossibilidade de lei ordinária simplesmente eliminá-la: “Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e *de interesse das categorias profissionais ou econômicas*, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo”. Assim, o art. 149 da CF deixa claro o significado da contribuição sindical, que deve ser destinada a “atuação nas respectivas áreas” das entidades sindicais. Há vasto repertório na CLT sobre como deveria ser o gasto da contribuição como forma de apoiar os trabalhadores e os empregadores, sobretudo em departamento jurídico (art. 592 da CLT), para assistência técnica e jurídica, além de formação de centros de estudos e pesquisa, capacitação profissional e escolas vocacionais. O assessoramento jurídico não é faculdade, mas dever do sindicato (art. 514). Isso explica, inclusive, por que razão a Justiça do Trabalho não recebe a atuação da Defensoria Pública da União, para assistir o hipossuficiente, como seria natural imaginar: dado que a contribuição sindical era compulsória e que sua prioridade é a assessoria jurídica, o próprio legislador dispensou o apoio das procuradorias de assistência judiciária e se concentrou nos préstimos do sindicato, como claramente se observa no art. 14 da Lei 5.584/1970. O que ocorre, então, para que a contribuição passasse a ser tão odiada?

4. Houve deturpação ao longo dos anos, com o crescimento alarmante de entidades sindicais de fachada, criadas prioritariamente para a arrecadação da contribuição, sem que houvesse nem ao menos a necessidade de prestação de contas e muito menos a necessidade de manutenção de departamentos jurídicos idôneos. Com isso, empregados, empregadores e profissionais liberais ficaram com o pior de cada cenário: tinham de pagar compulsoriamente a contribuição, mas, na hora da necessidade, tinham de arcar com os custos da advocacia por lhes faltar a assistência judiciária. Para um empregado, isso significa, na prática, além de doar um dia de seu trabalho por ano para os sindicatos, deixar com o advogado uma média de 30% dos valores obtidos no processo trabalhista – que é o valor usual em contratos de risco de honorários particulares. As empresas, por sua vez, entram com um percentual do capital social (art. 580, III, da CLT) e concorrem com honorários contratuais elevados, às vezes calculados por audiência, às vezes por peça processual, às vezes por contratos mensais de contencioso trabalhista.

5. O governo federal soube usar essa maciça aversão ao “imposto sindical” para, atrelando-o à reforma trabalhista, deixar passar toda constelação de direitos e deveres que esse livro comenta. Os sindicatos idôneos e combativos ficaram reféns dessa situação, sendo muito difícil fazer a defesa pública dos outros 26.000 sindicatos sem representatividade, sem envolvimento com os trabalhadores e, em muitos casos, sem endereço conhecido. Como o governo talvez não tivesse maioria parlamentar para alterar a CF, deixou-se de apresentar uma proposta de emenda constitucional, que fosse diretamente ao art. 149 ou ao art. 8º, IV, da CF, e se empregou uma forma engenhosa para solapar as bases da contribuição: ela passou a ser facultativa.

6. Em vez de encarar a liberdade sindical, a reforma trabalhista inseriu o caráter facultativo à contribuição sindical em todos os sete artigos mencionados: empregados e empregadores somente pagarão a contribuição se assim desejarem, mediante autorização prévia e expressa, repetem os dispositivos. Mas não é isso que consta da CF. O art. 8º, IV, criou uma fonte de renda chamada

contribuição confederativa (menos popular, menos rentável) e, ao final do inciso, manifesta que existe uma outra contribuição no universo jurídico: “independentemente da contribuição prevista em lei”. Há, portanto, previsão no art. 8º para a “contribuição prevista em lei” e nada leva a crer que o Constituinte quis dizer “outra contribuição facultativa prevista em lei”.

7. A nosso sentir, não havia espaço para a lei ordinária dizer que a CF instituiu a contribuição sindical facultativa. Piora ainda mais a situação da Lei 13.467/2017 o fato de que o art. 217, I, do Código Tributário, que tem *status* de lei complementar, insere a contribuição sindical no rol dos tributos com “incidência e exigibilidade”, e seu art. 110 veda o malabarismo legislativo para alterar conceitos e incidências de tributos mencionados pela CF, “expressa ou implicitamente”. Sustentamos, portanto, a inconstitucionalidade formal dessa alteração.

8. Ao STF cabe a palavra final sobre a constitucionalidade da lei ordinária. As primeiras decisões do STF foram tomadas a favor da Lei 13.467/2017 e, portanto, contra a tese da inconstitucionalidade – ver, sobretudo, ADC 55 e ADI 5794. Logo, cumpre compartilhar os principais argumentos jurídicos favoráveis à reforma trabalhista.

a) a previsão do art. 149 da CF estabelece apenas a fixação da competência tributária da União para criação dessa contribuição, sendo ato discricionário do legislador o exercício dessa competência e a definição dos elementos da Regra Matriz de Incidência Tributária; um bom exemplo é o imposto sobre grandes fortunas, preconizado pela CF mas nunca operacionalizado pelo legislador; logo, a União pode, por assim dizer, “prescindir” da cobrança da contribuição sindical;

b) conquanto o art. 146, III, *a*, da CF tenha reservado à lei complementar estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre a definição de tributos e de suas espécies, há decisões do STF que liberam a lei ordinária para algumas adaptações nas hipóteses em que o tributo já tenha sido expressamente delineado pela própria CF; foi assim que as contribuições previdenciárias em geral puderam ser criadas pela Lei de Custeio (Lei 8.212/1991) e uma contribuição foi criada para o Sebrae (STF, RE 150.755/PE, Pleno, rel. p/ acórdão Min. Sepúlveda Pertence, j. 18.11.1992, *DJ* 20.08.1993; STF, RE 718.874/RS, Pleno, rel. p/ acórdão Min. Alexandre de Moraes, j. 30.03.2017, *DJe* 03.10.2017, Informativo 859, tema 669; AgRg no RE 413.413/SC, 1ª Turma, rel. Min. Marco Aurélio, j. 21.05.2013, *DJe* 12.06.2013);

c) as mudanças empreendidas pela Lei 13.467/2017 podem talvez ser enquadradas pelo STF como se fossem “isenções tributárias”, diz o terceiro argumento; por exemplo, o salário até 1.900 reais está isento do imposto de renda, o que atende a todos os anseios da CF quanto à criação do tributo com progressividade e justiça social;

d) a quarta tese seria afirmar que a contribuição sindical não é e nunca foi tributo. O fundamento seria ler a expressão “contribuições (...) de interesse das categorias profissionais ou econômicas”, que consta do art. 149 da CF, como sendo apenas a anuidade da OAB, do CREA e do CRM, ou seja, os valores pagos a título de fiscalização da profissão.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de um só vez, anualmente, e consistirá:

I - na importância correspondente à remuneração de 1 (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 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.

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 e Emprego, 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.

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 dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

§ 1º Considera-se 1 (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.

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, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

§ 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.

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.

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.

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.

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem 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-la 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 - para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- d) 20% (vinte por cento) para a "Conta Especial Emprego e Salário";

II - para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e
- e) 10% (dez por cento) para a "Conta Especial Emprego e Salário";

III - *(Revogado)*

(Revogado.)

IV - *(Revogado)*

(Revogado.)

§ 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere a alínea *b* do inciso II do *caput* deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.

Art. 590. Inexistindo confederação, o percentual previsto no art. 589 desta Consolidação caberá à federação representativa do grupo.

§ 1º *(Revogado)*

(Revogado.)

§ 2º *(Revogado)*

(Revogado.)

§ 3º Não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à "Conta Especial Emprego e Salário".

§ 4º Não havendo indicação de central sindical, na forma do § 1º do art. 589 desta Consolidação,

os percentuais que lhe caberiam serão destinados à "Conta Especial Emprego e Salário."

Art. 591. Inexistindo sindicato, os percentuais previstos na alínea *c* do inciso I e na alínea *d* do inciso II do *caput* do art. 589 desta Consolidação serão creditados à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional.

Parágrafo único. Na hipótese do *caput* deste artigo, os percentuais previstos nas alíneas *a* e *b* do inciso I e nas alíneas *a* e *c* do inciso II do *caput* do art. 589 desta Consolidação caberão à confederação.

1. Os arts. 589 a 591 foram reformados na esteira da alteração empreendida pela Lei 11.648/2008, que reconheceu expressamente a existência das centrais sindicais, embora se esforçando para dizer que elas não pertencem à pirâmide sindical e, assim, permitir que haja pluralidade na cúpula e unicidade na base. A ideia do legislador foi, então, entregar para as centrais sindicais metade do valor arrecadado pela União quanto à contribuição sindical. Continuam intactos os conhecidos índices de 60% para os sindicatos, 15% para as federações e 5% para as confederações, mas, desde 2008, os 20% destinados à União são rachados ao meio, sendo 10% para a União e 10% para as centrais sindicais. Como não existe central sindical patronal, a partilha da contribuição sindical patronal continua inalterada, com os mesmos 20% para a União. No caso dos 10% das centrais sindicais profissionais, há o subsequente rateio entre as entidades representativas, pois elas são plurais, como já dito, para cujo procedimento foi criada pelo legislador uma taxa de representatividade.

2. Os arts. 582, 583 e 587 tiveram redação alterada pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) a fim de inserir a necessidade de autorização prévia e expressa dos trabalhadores e empregadores para fins de arrecadação da contribuição sindical. Sobre o tema, ver comentários aos arts. 578 e 579.

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 a 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.

1. Reiteramos os comentários feitos 514 – sobre os deveres dos sindicatos – quanto à indispensabilidade da assistência jurídica gratuita e da qualidade aos trabalhadores, empregadores e profissionais liberais, por parte das entidades sindicais respectivas. No presente artigo, há clara vinculação da receita da contribuição sindical ao custeio da assistência jurídica.

Art. 593. As percentagens atribuídas às entidades sindicais de grau superior e às centrais sindicais serão aplicadas de conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes ou estatutos.

Parágrafo único. Os recursos destinados às centrais sindicais deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores decorrentes de suas atribuições legais.

Art. 594. O Fundo Social Sindical será gerido e aplicado pela Comissão do Imposto Sindical em objetivos que atendam aos interesses gerais da organização sindical nacional ou à assistência social aos trabalhadores.

Seção III

Da comissão da contribuição sindical

Art. 595.

(Revogado.)

Art. 596.

(Revogado.)

Art. 597.

(Revogado.)

Seção IV

Das penalidades

Art. 598. Sem prejuízo da ação criminal e das penalidades previstas no art. 553, serão aplicadas multas de 10 (dez) cruzeiros a 10.000 (dez mil) cruzeiros, pelas infrações deste Capítulo, impostas pelas Delegacias Regionais do Trabalho e Emprego.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

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.

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 subsequente 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".

Seção V

Disposições gerais

Art. 601.

(Revogado.)

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Parágrafo único. De igual form se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

Art. 603. Os empregadores são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos necessários ao desempenho de sua missão e a exhibir-lhes, quando exigidos, na parte relativa ao pagamento de empregados, os seus livros, folhas de pagamento e outros documentos comprobatórios desses pagamentos, sob pena da multa cabível.

Art. 604.

(Revogado.)

Art. 605. As entidades sindicais são obrigadas a promover a publicação de editais concernentes ao recolhimento da contribuição sindical, durante 3 (três) dias, nos jornais de maior circulação local e até 10 (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 e Previdência Social.

§ 1º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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.

Art. 607. São consideradas 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 Secretário das Relações de Trabalho que expedirá as instruções que se tornarem necessárias à sua execução.

1. A comissão de alocação da contribuição sindical está extinta, ficando cada entidade responsável pelo manejo do dinheiro. Dispositivo legal que previa supervisão do Tribunal de Contas da União foi vetado pela Presidência da República (art. 6º da Lei 11.648/2008).

2. O art. 600 ainda é razoavelmente utilizado em processos ajuizados na Justiça do Trabalho para a cobrança da contribuição sindical em atraso.

3. A competência da Justiça do Trabalho, para a apreciação e o julgamento das pendências de contribuição sindical (art. 606), foi sedimentada pelo art. 114, III, da CF/1988, em redação dada pela EC 45/2004.

4. O art. 601 foi revogado pela Lei 13.467/2017 porquanto a prova da quitação da contribuição sindical deixou de ser documento necessário para a admissão do empregado. O art. 602 teve redação alterada pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) para se adequar à nova premissa de facultatividade do recolhimento da contribuição sindical. Sobre o tema, ver comentários aos arts. 578 e 579. Igualmente, o art. 604 foi revogado pela Lei 13.467/2017 para desonerar o profissional liberal de ter de apresentar documento de quitação da contribuição sindical para a fiscalização do trabalho, haja vista que o encargo passou a ser facultativo.

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.

1. Parte importantíssima da CLT, o campo das negociações coletivas talvez seja o único caminho

seguro a ser percorrido para o aprimoramento das combalidas relações de trabalho brasileiras. Os avanços pela via legislativa estão esgotados e quanto mais proliferam as leis e decretos – normas heterônomas – tanto mais descontrolado surge na interpretação e tanto mais súmulas e orientações têm de ser providenciadas pelos tribunais trabalhistas. Os instrumentos normativos – normas autônomas – ostentam a virtude indiscutível da imediatidade, bem assim a especificidade para o atendimento das demandas e a solução harmônica dos conflitos. Afora isso, uma vez firmados, os instrumentos carregam subjacentes a eles uma espécie de cláusula de pacificação social, pois não se pode ficar rediscutindo as cláusulas indefinidamente. Contanto que elas sejam cumpridas, duram o prazo de vigência ajustado entre as partes – normalmente, um ano – e evitam o desassossego no período.

2. A natureza jurídica desses instrumentos é bastante intrigante, porque se apresentam formalmente como um contrato entre duas partes capazes, com objeto lícito e forma prevista em lei, mas, quanto ao conteúdo, têm o peso da normatividade, ou seja, assemelham-se às leis. A natureza híbrida não lhes retira a importância: corpo de contrato, alma de lei.

3. A expressão “alma de lei” aplica-se plenamente aos instrumentos normativos tanto mais quando se apreende que eles têm incidência mesmo sobre os contratos de trabalhos de que não é sindicalizado e mesmo sobre os contratos de trabalho que ainda não existiam à época da negociação. Com efeito, não deixa de ser surpreendente que duas entidades negociem um contrato entre elas – convenção coletiva entre dois sindicatos – para valer para pessoas que não são filiadas ou associadas a essas entidades – empregados e empregadores que apenas integram a categoria, sem sindicalização efetiva – ou para pessoas que ainda nem integram a categoria, mas, no curso do ano de vigência, vão se engajar na profissão ou empreender naquele ramo econômico. O Código Civil dificilmente conseguiria enquadrar tal modalidade de contrato privado com efeito contra todos e para todos. Esse fenômeno trabalhista somente consegue ser entendido com a assimilação do conceito de categoria (art. 511) e de eficácia geral da norma coletiva, com forma de contrato e conteúdo de lei (art. 611).

4. Devido à normatividade conferida a esses instrumentos, o direito do trabalho conhece, como poucos ramos jurídicos, vários centros de positividade da norma e é chamado de âmbito plurinormativo, pois pode receber comandos da CF, dos tratados internacionais, das leis e decretos, portarias e regulamentos internos, mas, também, das negociações coletivas que desaguarem em acordo coletivo ou convenção coletiva.

5. Outrora apenas a convenção coletiva era possível, por se acreditar que uma empresa, sozinha, não seria capacitada para a negociação e, também, por haver receio de que a concessão de benefícios por um empregador individualmente considerado pudesse minar a autoridade do sindicato noutras negociações ou levantar uma espécie de inveja jurídica dos trabalhadores sentados em outra mesa de negociação. Isso explica em parte por que o Brasil demorou quase três décadas, depois de promulgada a CLT, para admitir a negociação individual entre o sindicato e a empresa, a cujo instrumento se dá o nome de acordo coletivo. O nome anteriormente utilizado para os instrumentos normativos, contrato coletivo, ficou assim superado e deve ser lido como um gênero contendo as duas novas espécies, a saber, o acordo (individual) e a convenção (global).

6. A prioridade para assinatura de convenções e acordos coletivos é dos sindicatos, que são quem melhor conhece o dia a dia dos trabalhadores de uma empresa. Federações e confederações – associações sindicais de grau superior – podem firmar instrumentos normativos apenas em caso de categorias inorganizadas em sindicatos (art. 611, § 2º), algo mais raro nos tempos correntes.

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

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

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

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

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem

como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

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

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

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

1. O debate envolvendo “o negociado sobre o legislado” – quer dizer, se os sindicatos podem aceitar condições piores do que aquelas previstas nas leis trabalhistas – não é novo. No governo Fernando Henrique chegou a avançar proposta para ajustar o art. 620 da CLT ao conceito de negociação coletiva ampla, o que enfrentou forte resistência, assim como o governo Lula patrocinou um programa de metas para completa reforma da negociação coletiva, que ficou conhecido como Projeto Berzoini (nome do Ministro do Trabalho à época), engavetado por divergências políticas intransponíveis. O governo federal de 2017 conseguiu a maioria parlamentar de que precisava para reforma de lei ordinária – embora não para reforma da CF – e, assim, inseriu na CLT ao mesmo tempo o que pode (art. 611-A) e o que não pode (art. 611-B) ser negociado.

2. O assunto parece inesgotável. Há dois fundamentos constitucionais normalmente utilizados pelos defensores do “negociado sobre o legislado”. O primeiro e mais evidente está no art. 7º, XXVI, da CF, que refere o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, como parte integrante dos direitos trabalhistas. Há razoável consenso no sentido de que a norma coletiva é também uma maneira de positivação de direitos – quer se entenda de origem autônoma, quer se entenda como uma forma delegada pelo legislador –, de modo que o direito do trabalho pode ser considerado um ramo plurinormativo, ou seja, com variados centros de positivação da norma, não vinculados apenas ao Poder Legislativo. O segundo fundamento está na leitura dos demais incisos do art. 7º da CF, em conjunto, que nos revelam ser possível (a) majoração de jornada – inciso XIV, (b) compensação de jornada – inciso XIII

e, sobretudo, (c) redução salarial – inciso VI, por meio da negociação coletiva. Diz essa corrente doutrinária que, se o constituinte autoriza aos sindicatos prover a redução salarial, que há de ser o exemplo mais dramático de negociação, por muito mais razão está a autorizar outras modalidades de flexibilização das normas. “Quem pode o mais pode o menos”, é a frase que vem à mente com a interpretação conjugada do inciso VI.

3. Nesse contexto, avançaram os entendimentos sobre o alcance da negociação coletiva e surgiram, ao longo dos anos pós-1988, cláusulas as mais variadas nos acordos coletivos e convenções coletivas, para espanto de estudiosos do direito do trabalho. Muitas das cláusulas já nascem fadadas à contestação ou à inconstitucionalidade, pois prejudicam terceiros, sabotam impostos e encargos, adulteram natureza jurídica de parcelas incontroversamente salariais e retiram direitos previstos na CF. Chega a ser inacreditável que, no repertório de julgados do TST, constem discussões sobre cláusulas que admitem o trabalho noturno de adolescentes, vedam o direito de greve ou fixam taxas diferenciadas para sindicalizados e não sindicalizados, mas essa é uma constante.

4. O art. 611-A, § 1º, reitera a imperiosidade da aplicação do “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”. Ver nossos comentários no art. 8º, § 2º, inserido também pela Lei 13.467/2017.

5. Há entendimentos doutrinários no sentido de que a retirada de alguns direitos trabalhistas deve necessariamente ser acompanhada por uma contrapartida. Por exemplo, o aumento da jornada de 6 horas para 8 horas em situação de regime ininterrupto de revezamento deveria ser acompanhado pela concessão de algum benefício assistencial, garantia de emprego ou reajuste. Não é esse o entendimento do TST, entretanto. Na dúvida, a reforma trabalhista frisa que as cláusulas não precisam carregar justificativas ou contrapartidas, qualquer que seja o teor (art. 611-A, § 2º), isolando ainda mais essa corrente doutrinária. Entretanto, há uma exceção que a própria reforma de 2017 não ousou ignorar: a redução salarial.

6. Muito embora o art. 7º, VI, da CF contemple a redução salarial via negociação coletiva de maneira aparentemente irrestrita, o desconforto dessa situação é tão grande que a reforma criou uma espécie de salvaguarda, a saber, toda redução salarial deve ser acompanhada por garantia de emprego enquanto perdurar o rebaixamento (art. 611-A, § 3º). De certa forma, esse binômio já era praticado, por usos e costumes, por se tratar de medida que exige envolvimento completo dos trabalhadores e grau máximo de sacrifício, muito além do corte das horas extras, da cesta básica ou do vale-refeição. Talvez o único alento, diante da notícia do rebaixamento de 10%, 20% ou 30% do salário, seja o compromisso de que o empregado não será dispensado enquanto perdurar a excepcionalidade. Não se pode criticar esse dispositivo, exceto pelo fato de que ele não prevê teto para a redução nem para o prazo de duração da cláusula de crise.

7. Há dificuldade de compreensão do art. 611-A, § 4º, sendo muito difícil prever seu desdobramento. Apesar de ter sido dito que uma cláusula não precisa ser justificada ou balanceada por outra (§ 2º), há previsão de que, se houver a contrapartida, esta deverá ser anulada com a cláusula benéfica (§ 4º). Por exemplo, se a redução salarial cair, então também a garantia de emprego deve ser invalidada. No entanto, nem sempre será fácil enxergar qual cláusula foi negociada em benefício da outra, salvo se os sindicatos passarem a indicá-las expressamente. Em geral, o advogado e o juiz leem a norma coletiva sem a mínima noção da ordem com que foram pactuadas as cláusulas ou como se chegou ao consenso sobre, digamos, o adicional de horas extras.

8. Por fim, o legislador, num lance ousado, criou uma espécie anômala de litisconsórcio necessário, obrigando o sindicato a figurar no polo passivo da demanda judicial em que se postula a nulidade da cláusula. Na verdade, a figura do litisconsórcio necessário não seria a mais adequada, pois o trabalhador, quando aciona a empresa reivindicando pagamentos decorrentes de cláusulas normativas ilegais, não possui relação jurídica com o sindicato, direta ou indiretamente, que justifique a figura de intervenção de terceiro do processo civil. O sindicato patronal terá de vir ao processo, se se tratar de convenção coletiva. Quando muito, poderíamos imaginar a hipótese de assistência simples – que é aquela modalidade de intervenção em que o terceiro, como o sindicato, concorre com provas e argumentos em busca de uma prestação favorável ao assistido, como a empresa, a fim de não deixar que uma decisão judicial possa acarretar prejuízos indiretos.

9. Obrigar o trabalhador a demandar contra seu sindicato evidentemente foi uma estratégia para minar a resistência, demovendo-o da ideia, ou até mesmo para colocar seu sindicato contra ele próprio.

Causa ainda mais espanto o fato de que o processo do trabalho, durante décadas, nem ao menos admitia a intervenção de terceiros, resistência ligeiramente abrandada após a EC 45/2004, que passou a admitir outras formas de relação de trabalho e algumas competências não afetas à relação de emprego *stricto sensu*. A obrigatoriedade do litisconsórcio passivo vale também para a ação civil pública e as ações coletivas que veicularem pedido de anulação de cláusula. Evidentemente, o art. 611-A, § 5º, perderá seu objeto, se o autor da ação anulatória for a própria entidade sindical.

10. O rol do art. 611-A é meramente exemplificativo, o que foi enfatizado pela expressão “entre outros”, prevista em seu *caput*. Passamos a comentar todos os incisos.

11. O tema da duração da jornada é um exemplo recorrente, pois a própria CF contempla a hipótese do acordo de compensação de horas via negociação coletiva; a diferença fica por conta do período destinado a essa compensação – semanal, mensal, semestral ou anual; para fins dos contratos individuais, o acordo de compensação deve ser mensal e o banco de horas, semestral; para os fins da negociação coletiva não há, em tese, limite máximo; a negociação coletiva não pode suprimir o descanso semanal remunerado, pois este tem assento constitucional, ainda que seja deslocado do domingo. O inciso III admite a negociação do intervalo, desde que respeitado o mínimo de meia hora; ao fim e ao cabo, foi importante a fixação desse piso, sob pena de encontrarmos negociações com almoço zero ou jantar de 10 minutos; há chance de a jurisprudência trabalhista invalidar essa cláusula, nada obstante o disposto nos arts. 611-A, III, e 611-B, parágrafo único, sob o fundamento de que a redução da refeição, se não proporcionadas condições adequadas, possa colidir com o propósito de redução de acidentes de trabalho (art. 7º, XXII); reforçará o argumento dessa corrente o fato de ter sido mantida intocada a exigência de autorização prévia da autoridade trabalhista para a redução do intervalo (art. 71, § 3º).

12. Aderir ou não aderir a planos de preservação de emprego (tema do inciso IV), como aquele da Lei 13.189/2015, ou aos programas de suspensão temporária para requalificação (art. 476-A) já eram matérias próprias para a negociação coletiva. Nesse passo, nada mudou com a reforma trabalhista.

13. A empresa pode fazer seu regulamento interno (de que fala o inciso VI) e seu plano de cargos e salários (mencionado no inciso V) sem passar pelo crivo da norma coletiva. Acreditamos que os planos de cargos e salários veiculados por norma coletiva, entretanto, continuam a ser mais recomendáveis e evitam questionamento de ser um documento unilateral, prejudicial ou desprovido de publicidade.

14. A razão de ser da definição dos cargos de confiança em norma coletiva (inciso V) só pode ser a proteção ao empregador em eventual ação trabalhista com pedido de horas extras por parte do empregado assim enquadrado; no entanto, dificilmente a Justiça do Trabalho encarará esse tipo de cláusula como uma forma de presunção absoluta de enquadramento do cargo na exceção do art. 62, II, da CLT. A nomenclatura utilizada para definir o cargo é irrelevante para o direito do trabalho, sendo prioritária a análise do conteúdo da função real, e não meramente da função prescrita. Logo, essa cláusula desfrutará apenas de presunção relativa.

15. O inciso VII refere a eleição e o modo de operação do representante dos empregados, oriunda do art. 11 da CF; o tema foi tratado pelos arts. 510-A a 510-D, enxertados na CLT pela reforma trabalhista, de modo que sua pactuação coletiva não é mandatória. Podem, no entanto, ser incrementados elementos sobre a quantidade de empregados e especificadas algumas funções. Dificilmente haverá desenvolvimento teórico ou prático dessa cláusula, haja vista que a representação é essencialmente não sindical e até mesmo pode haver um conflito entre ela e os sindicalistas, que detêm a prerrogativa de firmar as convenções e os acordos coletivos.

16. O teletrabalho (art. 62, III, e arts. 75-A e seguintes) e o trabalho intermitente (art. 452-A), também chamado de contrato-zero, foram inseridos na CLT pela mesma reforma trabalhista e dispõem de diversas diretrizes. Podem, da mesma forma que os incisos anteriores, ganhar alguns contornos adicionais via negociação coletiva, como requisitos mínimos de validade, quantitativos e alguns benefícios assistenciais para esses dois grupos bastante vulneráveis de trabalhadores.

17. O inciso VIII lembrou-se, também, de mencionar o regime de sobreaviso, assim denominado o tempo em que o empregado fica no aguardo de chamados do empregador, mas em outros locais, como sua casa ou sua esfera de lazer. Previsto inicialmente para os ferroviários (art. 244, § 2º, CLT), o regime foi expandido por analogia para todas as profissões que se valem de telefone celular ligado 24 horas por dia e outros mecanismos de acionamento remoto; inequivocamente, a presença desse inciso na lista do art. 611-A objetiva tornar menos vulneráveis as regras do sobreaviso na empresa, mas, para tanto, deve haver clareza e, sobretudo, escala de plantão, tal como consta do art. 244 da CLT, de forma que ninguém

seja obrigado a carregar o celular 30 dias por mês; do contrário, será apenas uma regra de precarização.

18. O inciso IX menciona negociação coletiva sobre distribuição de gorjetas, o que está em sintonia com a Lei 13.419/2017 e – inadvertidamente revogada pela Lei 13.467/2017 –, bem assim, implantação de sistemas de remuneração por produtividade e desempenho, e, ainda, prêmios de incentivo (inciso XIV) e participação em lucros ou resultados (inciso XV).

19. O inciso X autoriza a negociação coletiva dispor sobre o regime de registro de jornada; haverá forte tensão nesse particular, porque a jurisprudência do TST invalidou cláusulas que previam o não registro da jornada ou a marcação apenas das horas extras – o que ficou conhecido como marcação por exceção. O registro da jornada insere-se nas normas de direito tutelar pois alcança outros objetivos além de simples pagamento das horas extras, como a verificação da assiduidade, da pontualidade, da conexão entre a jornada e o acidente de trabalho e assim por diante. Afora isso, o TST mantém firme o entendimento da Súmula 338, no sentido de que o ônus da prova da jornada é do empregador que possua os registros de ponto, sendo temerário que este, em contestação, alegue que não juntará cartões de ponto por orientação da entidade sindical. Portanto, esse inciso deve ser interpretado restritivamente, entendendo-se “modalidade” de registro de jornada a escolha entre o meio físico, o mecânico e o eletrônico, e não a “dispensa” do registro.

20. O inciso XI, sobre troca do dia de feriado, pode resolver antiga pendência sobre como compensar a jornada na “ponte” do feriado ou como deslocar o feriado para a semana anterior ou seguinte e, assim, fazer “emendas” mais adequadas à produção. Tecnicamente, o feriado não pode ser deslocado, porque a Lei 605/1949 manda que a compensação recaia sobre a mesma semana. Ao inserir feriado na negociação coletiva, a empresa obtém uma espécie de banco de horas só de feriados, o que é lícito e adequado ao papel dessa modalidade estendida de compensação de jornada.

21. Prevemos que dificilmente obterá êxito o inciso XII: bastante ousado, ele prevê que a negociação coletiva estipule livremente o grau do adicional de insalubridade, em evidente contradição com o art. 611-B, XVII – ambos inseridos pela mesma Lei 13.467/2017 –, que afirma ser matéria infensa à negociação coletiva o disposto nas normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho. Como se sabe, as NRs são a espinha dorsal do sistema brasileiro de saúde, higiene e segurança do trabalho – tudo mantido intacto pela reforma, que deixou de escapar preciosa oportunidade para atualizar nossos indicadores datados dos anos 1970. A ilegalidade desse inciso é flagrante e será perigoso que algum empregador avance nessa negociação para, ao depois, ver a cláusula invalidada e o pagamento da diferença do adicional determinado em decisão judicial.

22. Igualmente temerária é a fixação de horas extras – remuneradas ou compensadas – em ambientes insalubres, sem a aprovação das autoridades especializadas na matéria; justifica-se a celeuma em torno dessa prorrogação porque não se trata meramente de compensação ou de banco de horas, mas de superexposição do trabalhador a agentes físicos, químicos e biológicos acima dos limites de tolerância. Esses limites – que são eles próprios controvertidos, porque são volúveis e apanham apenas um espectro de trabalhadores, e não aqueles hipersuscetíveis – são calculados mundialmente para jornadas de 8 horas no máximo, donde a inviabilidade de o empregado ficar exposto a esses agentes em períodos superiores. Por exemplo, a pressão sonora máxima que um trabalhador pode receber é de 85dB, para 8 horas; sua permanência nesse ambiente por 10 horas ou 12 horas gera surdez ocupacional, sendo absolutamente irrelevante se ele vai desfrutar folga no dia seguinte ou na outra semana. Diante dessas premissas, consideramos inconstitucional a liberação irrestrita das horas extras em ambiente insalubre, ainda que pela negociação coletiva, por ser matéria infensa a essa autonomia e por estar em colisão com os propósitos constitucionais de redução de acidentes de trabalho (art. 7º, XXII). Por esses e outros fundamentos, o inciso XIII foi revogado pelo art. 3º, III, da MP 808/2017. Como, porém, a medida provisória não despertou interesse do Congresso Nacional, a redação do inciso XIII foi revigorada, ficando sem efeito apenas de 14.11.2017 a 22.04.2018. Se alguma norma coletiva foi firmada naqueles quatro meses, estava em colisão com a lei. Firmada antes ou depois, fica em colisão com a norma constitucional.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

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

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

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

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

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

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

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

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

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

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

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

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

1. Enquanto o art. 611-A enaltece o caráter meramente exemplificativo da lista das matérias liberadas para a negociação (“entre outros”), o art. 611-B principia sustentando que o rol das matérias proibidas é taxativo (“exclusivamente”), mas essa afirmação está errada. A redação do dispositivo parece ter sido feita às pressas, copiando o art. 7º da CF, sem refletir a existência de outros fundamentos jurídicos e legais que inibem a negociação sindical. Há diversos assuntos que devem ser mantidos fora da órbita dos acordos coletivos e das convenções coletivas: *a)* concessão de reajuste salarial contrário a leis de política salarial (Súmula 375 do TST); *b)* fixação de taxas sindicais e, para não filiados, de contribuição confederativa; *c)* dispensa de aviso prévio para o caso de ter havido admissão pela nova empresa prestadora de serviços em regime de terceirização; *d)* cláusulas com efeitos retroativos; *e)* descontos salariais superiores a 70% do salário, ao arripio do art. 82, parágrafo único, da CLT (intocado pela reforma); *f)* cláusulas discriminatórias entre sindicalizados e não sindicalizados; *g)* discriminação salarial entre adolescentes e adultos, em detrimento do art. 227, § 3º, II, da CF; *h)* restrições ou condicionantes à garantia de emprego da gestante; *i)* renúncia coletiva de direitos.

2. Com tantas exceções assim, fica difícil sustentar a tese de que o art. 611-B contenha um rol taxativo de matérias vedadas à negociação coletiva. Impõe-se interpretar o advérbio exclusivamente como uma prioridade de vedação à negociação coletiva, para os fins daqueles artigos, capítulo ou título da CLT, admitindo-se outras restrições oriundas de diferentes passagens do texto constitucional. No mais, vejamos se o legislador andou bem na escolha dos 29 incisos que elegeu como proibições prioritárias à negociação coletiva.

3. A identificação profissional é necessariamente matéria de ordem pública; a falta de registro afetaria até mesmo os recolhimentos previdenciários (inc. I). A elegibilidade ao seguro-desemprego e ao saque do fundo de garantia também estão fora do alcance das partes, por se tratar de fundos públicos geridos por conselhos curadores, com receitas vinculadas e diretrizes constitucionais (incs. II e III).

4. O salário mínimo é inegociável, claro está, mas a reforma incentivou mais modalidades de contrato de trabalho com carga reduzida, passível de ser remunerado com a proporcionalidade dos dias e das horas trabalhadas, inclusive o contrato-zero (art. 452-A). Portanto, o salário mínimo em questão é o proporcional, e não o integral.

5. O respeito ao décimo terceiro é mandatário porque ele tem assento constitucional, mas o legislador afirma que a observância é apenas do valor nominal, abrindo brecha para as partes negociarem a retirada dos reflexos e das integrações (inc. V).

6. O salário-família (inc. VIII), a licença-maternidade (inc. XIII), a aposentadoria (inc. XIX) e a proteção ao acidente de trabalho (inc. XX) são prestações previdenciárias e nada têm a ver com a negociação coletiva. Nem deveriam ter perdido tempo com essas menções, que apenas evidenciam a ânsia de recortar o art. 7º e colar na CLT.

7. O repouso semanal é inegociável pois está na CF e dispõe de norma própria (Lei 605/1949), mas o legislador permite a maleabilidade do dia, inclusive a alteração do feriado (art. 611-A, XI).

8. O adicional de remuneração das horas extras abaixo de 50% não pode ser pactuado, pois o percentual foi constitucionalizado. Ocorre que a reforma de 2017 inseriu modalidades de horas extras indenizatórias, o que significa que elas ficam prejudicadas na base de cálculo e nos reflexos (art. 71, § 4º).

9. O direito às férias está na Constituição, mas a quantidade de dias de férias não é matéria constitucional, porque a previsão é apenas que as férias sejam anuais, e remuneradas com o acréscimo de um terço. No entanto, por cautela, a reforma houve por bem determinar (incs. XI e XII) que seja

respeitada a tabela do art. 130 da CLT, que concede, em princípio, 30 dias de férias para todos os empregados.

10. A licença-paternidade, de fato e de direito, até hoje não foi regulamentada no Brasil. Usa-se o prazo de cinco dias previstos no art. 10, § 1º, do ADCT, porém isso deveria ter sido apenas uma fonte para a legislação superveniente. A Lei 13.257/2016 não criou a licença-paternidade porque não instituiu benefício previdenciário, com custeio socializado na sociedade, mas somente permitiu que algumas empresas, tributadas pelo lucro real, concedam 5 dias de folga para o empregado que for pai, em troca de dedução no imposto de renda; logo, o Brasil ainda não oferece essa prestação previdenciária para todos os homens que forem pais e, portanto, o inc. XIV é uma perda de tempo.

11. Se e quando for promulgada a legislação sobre proteção do trabalho da mulher, a negociação coletiva não poderá afrontá-la, conforme se depreende do inc. XV do art. 611-B. E, no mesmo diapasão, a negociação não pode colidir com normas de saúde e segurança do trabalho, reitera o inc. XVI, mas alguns assuntos relevantes, como a supressão parcial da refeição, foram considerados matérias não ligadas à saúde pelo mesmo art. 611-B, parágrafo único – dispositivo contraditório que reputamos inconstitucional, conforme posicionamo-nos anteriormente. Entretanto, o mais importante a ser frisado no inc. XVI é a lembrança de que as normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho também tenham de ser respeitadas. Elas fixam parâmetros mínimos de convivência a ambientes agressivos para a saúde do trabalhador.

12. O prazo prescricional para o acionamento do empregador é matéria de ordem pública (inc. XXI), tal como o combate à discriminação da pessoa com deficiência, que tem assento constitucional e em tratados internacionais (inc. XXII). Igualmente, as normas de proteção à criança e ao adolescente, inclusive as idades mínimas para contrato de trabalho, escapam à negociação coletiva (incs. XXIII e XXIV).

13. Os trabalhadores avulsos, que normalmente são os portuários, conquistaram na CF acesso aos mesmos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (inc. XXV), não se admitindo recuo nesse sentido.

14. A negociação coletiva não pode reavivar a contribuição sindical obrigatória nem alargar o conceito de contribuição confederativa ou assistencial; a autorização prévia e expressa do empregado faz-se necessária em qualquer hipótese (inc. XXVI).

15. O direito de greve, do art. 9º da CF, não pode ser restringido ou modificado pela norma coletiva (inc. XXVII), nem mesmo para alterar o conceito de serviços essenciais (inc. XXVIII).

16. Os recolhimentos previdenciários e fiscais não podem ser adulterados (inc. XXIX), o que, a nosso sentir, implica responsabilidade dos sindicatos quanto à fixação da natureza jurídica das parcelas, ou seja, não podem chamar de indenização aquilo que é salário, com o propósito de retirar-lhe da base de cálculo do INSS.

17. São intocáveis as normas de proteção ao trabalho das mulheres, gestantes ou não, previstas pelos artigos mencionados no inciso XXX, a saber: proibição de atestado de esterilidade e outras práticas discriminatórias (art. 373-A); limitação ao carregamento de peso pela mulher em 20 kg ou 25 kg, apesar de essa norma se achar totalmente obsoleta em face das diretrizes básicas da ergonomia previstas na NR 17 (art. 390); direito à licença-maternidade de 120 dias, tema já constitucionalizado (art. 392); direito à licença-maternidade em caso de adoção (art. 392-A); direito à rescisão indireta da gestante tratada com rigor excessivo (art. 394); questões relacionadas com o trabalho da gestante em ambiente insalubre (art. 394-A); licença de duas semanas em caso de aborto (art. 395); direito à amamentação com duas pausas de 30 minutos cada uma (art. 396), bem como instalações apropriadas para tanto (art. 400).

18. De 14.11.2017 a 22.04.2018, o art. 611-B teve a redação parcialmente modificada. Se o leitor tiver de enfrentar norma coletiva firmada nesse período, deve acessar o texto da MP 808. O primeiro ajuste foi bastante discreto, mandando que a negociação coletiva observe os incisos III e VI do art. 8º da CF, a saber, a participação obrigatória dos sindicatos nas convenções e acordos coletivos. Esse foi o enxerto havido no *caput* do art. 611-A. A mudança mais expressiva reside no inciso XII, que mandou respeitar as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho (as chamadas NRs) e demais disposições alusivas à matéria. O sindicato não podia negociar propriamente o grau da insalubridade, mas apenas a autorização para a fixação de perícia global, não judicializada, em que trabalhadores e empregador mapeiam os graus de risco da empresa e empreendem soluções consensuais sobre quais as áreas de risco alto, moderado e reduzido. Isso é uma meta desejável, mas já consta da CLT desde a reforma de 1977 (art.

195, § 1º). Finalmente, a MP 808 manteve a estratégia de exigir a presença do sindicato nas ações que objetivem a anulação de cláusulas negociadas coletivamente, mas alterou a estrutura jurídica para proibir a discussão em sede de ação individual – algo que dificilmente se sustentaria no confronto com o princípio da inafastabilidade da apreciação judicial.

Art. 612. Os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de assembleia 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 membros.

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 cinco mil associados.

1. Há necessidade de autorização assemblear para a aprovação do instrumento e, também, para sua denúncia, se for o caso (art. 615). Dada a complexidade da reunião das pessoas, os estatutos podem prever meios alternativos de coleta dos votos e uso dos meios eletrônicos. A assembleia é específica e não se confunde com outras modalidades de reunião. Razoável o entendimento de que apenas as pessoas diretamente envolvidas no instrumento normativo sejam chamadas à assembleia e tenham direito a voto, por exemplo, apenas os empregados da empresa em que será celebrado o acordo coletivo, e não todos os componentes da categoria, ou, ainda, apenas os integrantes da categoria daquela cidade em que será a base territorial da convenção, e não os que atuam noutra cidade.

Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - designação dos sindicatos convenientes 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 convenientes 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 convenientes, 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 convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Art. 614. Os sindicatos convenientes 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, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, 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 convenientes, 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 coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

1. O prazo de vigência é condição essencial e importantíssima no instrumento normativo. O propósito é fomentar a negociação coletiva o máximo possível, de modo que nenhuma convenção ou acordo coletivo podem ser firmados por prazo indeterminado, pois isso minaria os esforços em prol do diálogo social e neutralizaria o potencial da negociação. Mesmo que eventualmente a manutenção das cláusulas indefinidamente possa parecer vantajosa para os empregados e ainda que tenha sido encontrada uma fórmula padronizada de reajuste salarial – por exemplo, o percentual usado para o salário mínimo ou o percentual de variação do produto interno bruto –, é desejável que as partes voltem periodicamente à mesa de negociação, para ajustes e avanços, no que for possível.

2. O prazo deve ser de até dois anos (arts. 613, II, e 614, § 3º). Durante décadas, os instrumentos coletivos não ousaram fixar prazos maiores do que um ano, dada a dificuldade de previsão do futuro próximo no Brasil. Com a estabilização relativa da moeda, prazos de dois anos começaram a aparecer com mais frequência, dentro dos padrões legais, portanto, e também se verificaram exemplos de normas com duplo prazo, um ano para a cláusula de reajuste salarial e dois anos para todas as demais cláusulas, de modo que apenas o reajuste era repactuado no ano seguinte. A norma autoriza que a Justiça do Trabalho fixe prazo mais elástico, de quatro anos, para o dissídio coletivo (art. 868, parágrafo único), por considerar que a decisão normativa contempla mecanismos de revisão e extensão: trata-se de um julgado sujeito a uma espécie de ação revisional, porque ele vale enquanto durarem as premissas sobre as quais ele se assenta, mas, mesmo assim, é bastante audaz uma decisão judicial que preveja os próximos quatro anos daquela coletividade.

3. A jurisprudência do TST rejeita a fixação de cláusula em convenção e acordo coletivo prevendo prorrogação automática em caso de silêncio das partes, porque também aqui seria burlada a ideia do diálogo social permanente, e, de toda forma, a prorrogação indefinida colide com o art. 614, § 3º. A prorrogação a que se refere o art. 613, VI, não é aquela automática, sem que as partes se falem, mas os mecanismos de manutenção permanente de canais de comunicação e desnecessidade de rediscussão de cláusulas que tenham algum grau de consenso, portanto, mas que ainda assim precisarão ser reescritas para constar do próximo instrumento normativo.

4. Afora a vigência de até dois anos, a norma prevê a data para o início do vigor do instrumento normativo: três dias depois que foi dada a publicidade requerida pelo legislador (art. 614, § 1º).

5. O assunto da vigência da norma coletiva continua a ser importante e afeta as relações de trabalho de milhares de integrantes da categoria, mas sofreu dois grandes impactos ao longo da história desse dispositivo legal: em setembro de 2012, com a decisão sumulada do TST a favor da incorporação das cláusulas coletivas aos contratos individuais, e em novembro de 2017, com a alteração da redação do § 3º do art. 614 pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), opondo-se à incorporação das cláusulas (“vedada a ultratividade”). Enfoquemos ambas as circunstâncias.

6. Durante muitos anos, entendeu-se que a cláusula somente valia durante o prazo de vigência da norma, que é uma de suas condições de validade. Essa solução desafiou os estudos de direito do trabalho porque gerava situações de redução de ganhos diretos, como o adicional de horas extras, e indiretos, como o sistema de promoções acaso implantado por negociação coletiva. Havia grande dificuldade jurídica, por exemplo, para se compreender como uma cláusula podia prever, digamos, estabilidade de cinco ou de dez anos, se ela vigoraria por apenas um ano. Em meio ao debate, a EC 45 passou a determinar que a Justiça do Trabalho, quando da apreciação e julgamento do dissídio coletivo, respeitasse as condições convencionadas anteriormente (art. 114, § 2º, na redação dada em 2014). A expressão “convencionadas anteriormente” foi interpretada como constante anteriormente de qualquer instrumento normativo, convenção coletiva, acordo coletivo ou outro acórdão normativo. Foi então que amadureceu o entendimento de que a negociação coletiva deve respeitar os padrões anteriores e, se quiser afastar alguma cláusula ou retirar algum benefício antigo, deve dizê-lo expressamente. Esse amadurecimento culminou, em setembro de 2012, com a mudança de redação da Súmula 277 do TST, que passou a endossar a manutenção das cláusulas coletivas nos contratos individuais, mesmo se expirasse o prazo de vigência dos instrumentos normativos. O novo entendimento gerou alguma perplexidade, sobretudo nos meses seguintes, quanto à necessidade de regra de transição, ou seja, se deveria ser aplicado apenas para negociações coletivas posteriores a setembro de 2012, uma vez que o TST não estava criando uma súmula, mas mudando o vetor do entendimento consagrado. Vários acórdãos do próprio Tribunal Superior sinalizaram favoravelmente à não retroação do entendimento para instrumentos normativos pretéritos. Em suma, embora a vigência seja determinante para as normas coletivas, o silêncio ou o fracasso das negociações passou a jogar contra o empregador, quer dizer, as cláusulas permanecerão intactas, embebidas ao contrato de trabalho do empregado, até que um

novo texto seja divulgado.

7. Por sua vez, em novembro de 2017, a Lei 13.467 manteve intocados os prazos de vigência da norma coletiva autônoma (dois anos – art. 614) e do dissídio coletivo (quatro anos – art. 868, parágrafo único), mas tocou na questão nevrálgica da possibilidade de as cláusulas coletivas se incorporarem ou não ao contrato individual de trabalho, fenômeno conhecido pela expressão ultratividade. Conforme anteriormente comentado, com a alteração profunda na redação da Súmula 277, em setembro de 2012, o peso do tempo passou a recair sobre os ombros do empregador: antes, quando a negociação fracassava ou quando houvesse vazio normativo entre uma data-base e a próxima, os trabalhadores ficavam privados das vantagens adquiridas e tinham pressa na nova rodada de negociações; a partir de setembro de 2012, os patrões passaram a ter pressa, porque, se houvesse silêncio ou frustração das negociações, prevaleceria o instrumento normativo anterior, mantido por simples inércia.

8. Passados mais quatro anos, quando o assunto parecia caminhar para um assentamento da poeira, surge decisão liminar do STF, na ADPF 323, em que a postura revisionista do TST é criticada, a insegurança das relações jurídicas é salientada e, enfim, a Súmula 277 tem sua eficácia suspensa. A liminar é de outubro de 2016, não levada a Plenário até a época da redação deste livro. É nesse estágio que a reforma trabalhista de 2017 apanha a discussão sobre a ultratividade. Entretanto, na verdade, pensamos que simples lei ordinária não é o local apropriado para esse debate. O julgamento do STF deveria prosseguir em qualquer hipótese, seja para alcançar as situações pretéritas, sobretudo aquelas de setembro de 2012 a outubro de 2016, seja para traçar uma diretriz para o futuro. Ou seja, caso o STF acompanhe o entendimento do TST, no sentido de que o art. 114, § 3º, sinaliza favoravelmente à ultratividade das cláusulas normativas, o art. 614, § 3º, terá de ser declarado inconstitucional, por desafiar norma de hierarquia superior. Caso, ao revés, seja considerado equívoco no entendimento da Súmula 277, o art. 614 ficará apenas como um símbolo refratário à ultratividade. A reforma trabalhista de 2017, no particular, desempenha papel mais de chamariz do que de conteúdo histórico sobre o fenômeno da incorporação das cláusulas.

9. O Brasil não desenvolveu a cultura das formas alternativas de solução de conflitos, pelo longo histórico de fraudes e deturpações, de modo que todos os litígios trabalhistas deságuam na Justiça do Trabalho. Todavia, nem sempre foi assim: o art. 613, V, incentiva as partes a fixarem, na própria norma coletiva, mecanismos para a solução das divergências sobre a aplicação do próprio texto do instrumento normativo, podendo haver precisão do uso da mediação, da arbitragem, de uma soma desses procedimentos ou da própria autocomposição. O inciso V é de rara utilização prática, entretanto.

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 assembleia geral dos sindicatos convenientes 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 ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, 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 ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, 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 60 (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.

1. O art. 616, § 2º, contém um raro exemplo de ação coletiva ajuizada por quem supostamente seria o réu, a fim de forçar o reivindicante a se sentar à mesa de negociação. Se estivéssemos no campo do processo civil, dir-se-ia que ocorreu um fenômeno de ação coletiva passiva. Essa é a solução utilizada pelo legislador para não deixar que a negociação caia num limbo por incúria da entidade sindical profissional.

2. O art. 616, § 3º, ao mencionar a possibilidade de o dissídio coletivo ser instaurado de 1 a 60 dias antes do término do prazo do instrumento normativo anterior, chamou a atenção para a necessidade de a negociação ser feita com antecedência suficiente para que entre uma norma e outra não haja solução de continuidade.

3. Para evitar a perda da continuidade, os sindicatos desenvolveram a praxe de apresentar a medida judicial conhecida pela expressão protesto para a preservação de direitos, que é uma antiga medida acautelatória prevista no CPC/1973 (art. 867) e no CPC/2015 (art. 726, § 2º). Aos poucos, a praxe foi consagrada e consta do RITST (art. 219, § 1º). Com isso, mesmo que a negociação se alongue e o resultado somente seja conhecido um ou dois meses após o término da vigência da norma anterior, os efeitos da nova norma coletiva retroagem à data-base. A expressão data-base, que não consta da CLT, foi consagrada, por sua vez, pelas leis de política salarial das décadas de 1970 e 1980, diante do quadro de inflação elevada e reajustes salariais tarifados pelo Poder Público.

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, assumam 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 assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

1. O art. 617 enfrenta elevada resistência das entidades sindicais e já foi considerado descartado pela CF/1988, cujo art. 8º, VI, é enfático: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Assim, não poderia haver circunstância de acordo coletivo firmado diretamente pelo empregador com a comissão de fábrica dos empregados. Os julgados da SDC do TST, no entanto, vez por outra se veem forçados a reconhecer a validade do acordo com a comissão e, por certo, a recepção do art. 617, § 1º, parte final, dadas as situações prementes que se apresentam com recusa injustificada das entidades sindicais – por razões políticas, de negligência ou qualquer outro motivo. Nota-se bastante rigor do ponto de vista do processo coletivo, exigindo que as partes comprovem a comunicação eficaz e oportuna para a entidade sindical comparecer à negociação, e não apenas o escoamento dos prazos ou o convite verbal feito a algum representante sindical. E não deixa de ser relevante observar que também as federações e confederações têm de ter sido chamadas e foram omissas a respeito.

2. O entendimento de que o art. 617 está recepcionado, sob certas circunstâncias, é reforçado por um dispositivo na Lei de Greve que admite a negociação entre a empresa e a comissão de grevistas para o retorno ao trabalho e a concessão das vantagens solicitadas, em alguns casos em que o sindicato se recusa a ajudar o movimento paredista – art. 4º, § 2º, da Lei 7.783/1989. Como essa norma é posterior à CF/1988, considera-se ainda mais plausível a interpretação de que a “obrigatoriedade” da presença sindical nas negociações coletivas é, na verdade, uma “prioridade”, que, se mal exercida, passa para outro órgão representativo.

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.

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.

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

1. Sempre sustentamos em nossos escritos que um bom critério de análise do confronto entre convenção coletiva e acordo coletivo é realmente a especificidade. Por esta palavra, queremos dizer que o acordo, por ser mais específico e por apanhar a realidade da empresa mais de perto, deveria sempre ter primazia sobre a convenção coletiva. Entendemos conveniente o critério da especificidade, por considerar que a convenção coletiva entre duas entidades sindicais conteria o básico, ao passo que empresas com melhores condições de negociação ou, de outro lado, empresas em situação de crise financeira aguda poderiam negociar separadamente algumas cláusulas com a entidade sindical, formando um acordo coletivo apartado. O princípio da especificidade viria a ser incorporado ao art. 620 da CLT pela redação dada pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista).

2. Historicamente, a frase constante do art. 620 era no sentido de que a prevalência não estava num ou noutro instrumento normativo, mas naquilo que fosse mais benéfico para o trabalhador. Conquanto redigida da boa-fé, a norma sempre foi considerada muito confusa e objeto de incontáveis discussões. Por exemplo, o mais benéfico para um empregado com filhos pode não ser mais benéfico para o empregado sem filhos, em convenções coletivas contendo cláusula de reembolso de material escolar ou gratuidade na mensalidade das crianças na escola; o benéfico para os empregados diurnos não é benéfico para os noturnos, quando a norma estipula percentuais maiores de adicional noturno. Afora isso, a doutrina esmerou-se para tentar separar o benéfico por cláusula do benéfico englobadamente, fazendo um cálculo impossível. Mal comparando, é como se a norma mais favorável variasse mês a mês, empregado a empregado.

3. Para piorar ainda mais a situação, o art. 7º, VI, da CF admite a redução salarial ou por acordo ou por convenção: vista a questão por outro ângulo, como se trata de um comando constitucional, qualquer dos dois instrumentos poderia prevalecer com a cláusula maléfica, ou seja, a norma mais benéfica do reajuste cederia diante da norma maléfica do rebaixamento salarial por força do disposto na CF. Daí por que alguns autores chegaram mesmo a sustentar que o art. 620 teria deixado de ser recepcionado em 1988, porque o princípio da norma mais favorável sofreu abalo com o tema da redução salarial negociada.

4. A solução da especificidade parece atender também a esse conflito, porque um reajuste salarial convencionado para a categoria pode ser excepcionado para uma determinada empresa em situação pré-falimentar, via acordo coletivo, ao mesmo tempo que uma redução salarial negociada para toda a categoria pode ser deixada de lado para uma empresa em especial momento de prosperidade, também via acordo coletivo. Há fundamento teórico e prático suficiente para sustentar a especificidade como critério de prevalência da norma coletiva.

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.

1. Várias Constituições brasileiras previram mecanismos de implementação de sistema de participação nos lucros e resultados. O art. 621 exortava as partes a fixarem regras para sua pactuação. No entanto, essa modalidade de pagamento somente alavancou quando o art. 7º, XI, da CF/1988 afirmou que a participação seria desvinculada da remuneração, quer dizer, teria natureza não salarial e, como tal, desonerada de encargos, recolhimentos previdenciários e reflexos nas demais parcelas. Após sucessivas reedições de medidas provisórias, a Lei 10.101/2000 foi promulgada com regras a respeito. Há, de fato, a exigência da estipulação de uma comissão de fábrica para o acerto dessa remuneração, mas normalmente nem se recorda que o art. 621 já falava a respeito.

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 e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho, em processo submetido ao seu julgamento.

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.

1. Leitura dos arts. 622 a 625 revela grande preocupação do legislador em não deixar a norma coletiva perder sua força vinculante e seus efeitos de pacificação social. Havia muito temor de que as negociações fossem sabotadas por cláusula individuais e até mesmo a cláusula mais favorável era monitorada, pois ela poderia ter certo efeito inflacionário, pressão por reajustes acima do que o governo federal considerava desejável na política de controle da inflação.

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.

1. As Comissões de Conciliação Prévia foram concebidas com grande expectativa em 2000, para tentar desafogar a Justiça do Trabalho nos conflitos de menor complexidade e sua norma (Lei 9.958/2000) foi promulgada no mesmo dia da legislação sobre o procedimento sumaríssimo (Lei 9.957/2000), o qual poderia, por sua vez, agilizar a tramitação das causas de menor complexidade que houvessem escapado da conciliação prévia. O sonho tornou-se um pesadelo quando começaram a surgir denúncias de cobranças de taxas e valores estranhos ao conceito das comissões e, tanto pior, denúncias de homologação de verbas rescisórias (art. 477, com a redação vigente à época) que assumiam natureza de homologação de acordo com eficácia liberatória geral (art. 625-E, parágrafo único), para desespero do trabalhador. A jurisprudência tornou-se bastante refratária a esse modelo de solução extrajudicial dos conflitos e muitas filigranas jurídicas começaram a ser levantadas, até que o próprio STF proferiu decisão sobre o caráter meramente facultativo da submissão da demanda às comissões, apesar de constar a expressão “qualquer demanda será submetida” no art. 625-D. Poucas comissões sobreviveram àquela onda.

2. A essência da Comissão de Conciliação Prévia era a composição paritária – um representante do empregado para cada representante do empregador – em âmbito sindical ou empresarial. O parágrafo único admite a existência de comissões formadas dentro de grupos econômicos ou por meio de consórcios de sindicatos, mas esse modelo foi raríssimo de encontrar, dados os custos operacionais e dificuldades de precisão quanto ao alcance territorial e profissional. Considerando que os representantes de comissões de empresas adquirem estabilidade (art. 625-B, § 1º), estas se tornaram menos comuns do que as comissões de sindicatos.

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 1 (um) ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até 1 (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.

1. De fato, teria sido um avanço notável nas relações trabalhistas brasileiras se houvessem vingado as comissões empresariais, capazes de manter, 365 dias por ano, um canal de comunicação aberto e qualificado para a solução de controvérsias quase em tempo real. Poderiam caminhar, inclusive, paralelamente às Cipas, destinadas estas aos temas da saúde e segurança do trabalho. A desconfiança recíproca acabou esvaziando o modelo proposto pelo legislador de 2000, pois tanto os empregados desconfiavam dos propósitos do empregador, que se dispunha a abrir espaço para comissões na empresa, quanto os patrões receavam que empregados procurassem postos nas comissões apenas para alcançarem a garantia de emprego.

2. O dispositivo não traça a dimensão das comissões empresariais, o que fica a critério da empresa e eventualmente da negociação coletiva. Não há quadros esquemáticos como ocorre para o dimensionamento das Cipas – art. 165 da CLT, NR 5. Há o abono do tempo gasto pelo empregado para as reuniões das comissões e o atendimento ao público em geral, o que pode tomar todo o expediente ou apenas algumas horas de trabalho. Não houve previsão de estabilidade nem de abono de horários para os representantes dos empregadores, pois estes se entendem diretamente com o patrão, presumivelmente.

Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

1. O porte das comissões sindicais, a composição paritária e a duração dos mandatos, tudo foi remetido para o texto da norma coletiva, o que é mais adequado para que se atendam às especificidades de uma dada região ou atividade empresarial. Nada impede que a norma coletiva preveja estabilidade também para os representantes dos empregados ou que sejam repetidos os termos do art. 625-B, mas é indispensável que isso também seja negociado. O mais provável é que as comissões fossem formadas pela junção de esforços do sindicato profissional e do sindicato patronal, pois a ideia é atrair para lá todas as formas de prevenção e contenção de conflitos. A norma coletiva deve esclarecer detalhes não menos importantes, como o local físico do atendimento ao público – o que pode gerar dúvidas, pois os trabalhadores têm de ter clareza se estão no sindicato para singela homologação de verbas rescisórias (art. 477) ou se ali comparecem para negociação de acordo envolvendo todo o seu contrato de trabalho (art. 625-E) – e as receitas orçamentárias.

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 conciliatória 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.

1. Qualquer demanda poderia, em tese, ser encaminhada às comissões. Embora o art. 625-D seja omissivo, o art. 625-A exige que o conflito seja individual, expressão que pode abranger as demandas plúrimas, ou seja, vários indivíduos ao mesmo tempo, mas não as demandas com interesses difusos e coletivos e muito menos o dissídio coletivo de natureza econômica ou jurídica, característicos do processo coletivo do trabalho. Nem ao menos faria sentido essa tese, pois a comissão não teria poder normativo para fixar normas e condições de trabalho, como o art. 114, § 2º, da CF/1988 outorga à Justiça do Trabalho.

2. A demanda pode envolver o trabalho autônomo e o trabalho avulso, pois não há restrição a esses segmentos. No caso dos avulsos, há expressa referência na Lei dos Portuários a respeito da conveniência de se manter uma comissão paritária permanente para a apreciação dos litígios, mas também em caráter facultativo (art. 37 da Lei 12.815/2013). Por fim, observe-se que a demanda pode ser provocada pelo patrão em face do empregado, como naqueles casos de dívidas acumuladas, prejuízos causados ou mesmo recusa injustificada de recebimento de valores.

3. Muitos julgados de 2000 e de 2001, que consideravam obrigatória a submissão das demandas às comissões de conciliação, exigiram o documento referido pelo art. 625-D, § 2º (“declaração de tentativa frustrada de acordo”) como parte indispensável para o ajuizamento da ação trabalhista, sob pena de extinção do feito sem resolução do mérito por falta de pressuposto processual de formação do processo – ou, em algumas decisões, dizia-se que o autor era carecedor de ação por falta de interesse de agir, pois podia obter aquele provimento sem interferência do Judiciário. A declaração podia ser substituída por documento comprobatório da inexistência de comissão formada naquele âmbito territorial para aquela categoria. Houve denúncias de cobranças de taxas para a emissão dessas declarações e a exigência foi sendo reduzida. Atualmente, ainda sobram algumas discussões a respeito dessa obrigatoriedade ou não da submissão prévia, mas são muito mais numerosos os julgados que passam ao largo do conceito de pressuposto processual. O princípio da inafastabilidade do acesso ao Judiciário (art. 5º, XXXV, da CF/1988), conquanto não seja absoluto e comporte algumas exceções, foi empregado para aplacar os rigores dessa interpretação – inclusive no célebre julgamento do STF, que esvaziou o papel das CCPs (ADI 2160, de 2009).

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.

1. O legislador foi bastante audacioso e previu uma CCP dotada de poderes para a emissão de título executivo extrajudicial, ou seja, o acordo lavrado poderia ser levado à execução imediatamente após seu inadimplemento, sem necessidade de o trabalhador passar pelo crivo do Judiciário ou precisar da formação de uma sentença trabalhista. O título executivo permitiria ao juiz a expedição direta do mandado de citação, penhora e avaliação, podendo, quando muito, o empregador apresentar embargos à execução para a discussão sobre o montante devido, a correção monetária e demais situações pontuais. A dívida já comparecia consolidada, por assim dizer.

2. E mais: o título era acompanhado pela “eficácia liberatória geral”, expressão enfática que não deixa dúvidas sobre o intuito do legislador de emprestar às comissões relevante papel na apreciação e solução dos conflitos trabalhistas. Essa eficácia equipara aquela das sentenças trabalhistas transitadas em julgado, com a vantagem de que a comissão poderia quitar 100% do contrato de trabalho, ao passo que as sentenças em geral se atêm àquilo que fez parte dos pedidos. Os acordos firmados em comissões teriam, então, o mesmo efeito dos acordos trabalhistas, em que constem a cláusula de quitação geral do processo e do extinto contrato de trabalho, “para nada mais reclamar”.

3. Foi a primeira vez que a CLT teve assentado um título executivo extrajudicial, que não era da tradição do processo do trabalho. A mesma alteração legislativa inseriu, simultaneamente, o termo de ajuste de conduta firmado perante o Ministério Público, como outra modalidade de título extrajudicial

(art. 876). Depois da EC 45/2004, o processo do trabalho também passou a conviver com a certidão da dívida ativa como outro título executivo extrajudicial (arts. 114, VII, da CF, e 784, IX, do CPC/2015).

4. A rigor, os trabalhadores que assinaram acordo nas comissões e, depois, se arrependeram ou por qualquer motivo precisam questioná-lo deveriam ajuizar ação anulatória de título executivo extrajudicial. Somente depois de seu cancelamento é que poderiam ajuizar a ação trabalhista, liberados para a demanda que lhes convier. Assim se procede com os atos da vida civil, não sujeitos previamente ao crivo do Judiciário, que se pretende sejam anulados. A dificuldade de interpretação e aplicação das normas das comissões de conciliação foi tão elevada que até mesmo esse debate se perdeu: é bastante comum o trabalhador ajuizar a ação trabalhista mesmo depois de ter feito acordo na comissão, apenas com a solicitação de que os valores recebidos em acordo sejam abatidos da condenação, para que se evite o enriquecimento sem causa. O fato de o STF ter considerado a submissão prévia da demanda às comissões de conciliação (ADI 2160) não significa que quem o fizer receberá um título executivo extrajudicial inválido ou ineficaz. Trata-se de um segundo grande assunto das comissões de conciliação, ou seja, havia um problema na entrada e um problema na saída das comissões. Melhor seria se o trabalhador não houvesse se dirigido a elas ou, se o fez, não houvesse firmado o acordo. Se o acordo foi estabelecido, tanto com cumprimento quanto com descumprimento patronal, o título executivo extrajudicial foi constituído e em algum momento ele precisa ser desconstituído. Uma solução intermediária possível, embora não desejável, é autorizar o Juiz do Trabalho a promover a anulação do título incidentalmente, ou seja, tratar do assunto como uma preliminar ou prejudicial de mérito e, ao depois, avançar nas demais matérias trabalhistas reivindicadas pelo trabalhador, ou não, caso ele acolha a eficácia do título, claro está. A anulação do título extrajudicial pode ocorrer pelos fundamentos básicos da legislação civil, como os vícios de consentimento, erro, dolo ou coação, bem como pelos fundamentos trabalhistas, de impertinência do art. 625-E e colisão com a inafastabilidade de acesso ao Judiciário, de modo que nem sempre se há de exigir prova testemunhal ou de gravação da conversa travada nas comissões.

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de 10 (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.

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.

1. O prazo de 10 dias foi fixado pelo legislador para evitar que as comissões fossem utilizadas para a procrastinação do litígio ou eventualmente obstassem o acesso ao Judiciário. Os arts. 625-F e 625-G devem ser lidos em conjunto, pois apresentam a proposta de uma tramitação célere, mas mesmo assim com o congelamento do prazo de prescrição trabalhista. Como dez dias é um prazo bem menor do que os dois anos de prescrição trabalhista, dificilmente haverá interesse nessa discussão. Entretanto, se a tramitação recaiu, digamos, nos dez últimos dias do biênio – o que está a exigir bastante sangue frio –, então o trabalhador terá todo o interesse de apresentar a comprovação de que tentou seu último esforço e de que o prazo deva ser calculado com mais atenção.

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.

1. Os núcleos intersindicais de conciliação correspondem a experiências preexistentes à norma de 2000 e que, por envolverem experiências bem-sucedidas em algumas regiões brasileiras, deveriam ser respeitados. Foram, então, assimilados pelo art. 625-H e tratados com os mesmos poderes e capacidades que as comissões.

Título VII

Do processo de multas administrativas

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTh 290/1997.

Capítulo I

Da fiscalização, da autuação e da imposição de multas

Art. 626. Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Parágrafo único. Os fiscais dos Institutos de Seguro Social e das entidades paraestatais em geral, dependentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, serão competentes para a fiscalização a que se refere o presente artigo, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

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.

Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para 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.

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.

§ 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.

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 do seu processamento.

Art. 630. Nenhum agente da inspeção poderá exercer as atribuições do seu cargo sem exhibir 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 licenciamento 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-lhe os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exhibir-lhe, 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 §§ 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 meio salário mínimo regional, até cinco 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.

Art. 631. Qualquer funcionário público federal, estadual ou municipal, ou representante legal de associação sindical, poderá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio 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.

§ 1º. A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

§ 2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

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 Departamento ou Serviço do Ministério do Trabalho e da Previdência Social, que for competente na matéria.

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, encaminhá-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.

* O STF, na ADPF 156 (*DOU* e *DJE* 26.08.2011 e *DJE* 28.10.2011), por votação unânime, julgou procedente a ação para declarar a não recepção do § 1º do art. 636 da CLT pela CF/1988.

§ 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 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 e Previdência Social.

§ 5º A segunda via da guia de 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% (cinquenta 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 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, Indústria e Comércio 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.

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 e Emprego, 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 Dec.-lei 960, de 17 de dezembro de 1938.

* Expressão "Conselhos Regionais" substituída por "Tribunais Regionais", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

Parágrafo único. No Estado de São Paulo a cobrança continuará a cargo da Procuradoria do Departamento Estadual do Trabalho, na forma do convênio em vigor.

1. A carreira do auditor fiscal do trabalho está regulamentada pela Lei 10.593/2002 e normas complementares. A inspeção do trabalho tem assento constitucional (art. 21, XXIV, da CF/1988) e é indispensável na concretização da legislação social, que não pode ficar apenas na dependência da denúncia anônima ou no acionamento individual de cada trabalhador perante a congestionada Justiça do Trabalho. O Brasil é signatário de tratado internacional pelo qual se compromete a não descuidar do funcionamento da inspeção do trabalho – Convenção 81 da OIT, cujo art. 6º preconiza: “O pessoal da inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviços lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida”.

2. Há, todavia, mais juízes do trabalho no Brasil do que auditores fiscais do trabalho, o que revela quadro de maior ênfase na punição do que na orientação.

3. As autuações em matéria de saúde e segurança do trabalho estão condensadas na NR 28 (Portaria 3.214/1978 do Ministério do Trabalho).

4. O conceito de “dupla visita” (art. 627) reforça o caráter de orientação ao empregador. Eventual autuação somente ocorrerá em caso de recusa injustificada à apresentação da documentação ou ao preenchimento das exigências legais. Entre a primeira e a segunda visita, o empregador terá a chance de corrigir as falhas apontadas. A dupla visita também ajuda naqueles casos em que a fiscalização do trabalho foi atendida por preposto ou gerente e este consegue tempo hábil para procurar o empregador ou responsável para que juntos busquem a solução, que não pode ser tomada de imediato. Basicamente, a dupla visita é prevista para as hipóteses de alteração legislativa recente e para a primeira inspeção à empresa após sua inauguração ou reinauguração, em matriz ou filial.

5. A fim de atender às peculiaridades do ambiente do lar, tal como determinado pela EC 72, a LC 150/2015 obriga o critério da dupla visita em quase todos os casos de inspeção trabalhista doméstica. A norma enxertou no texto da Lei 10.593/2002 o art. 11-A, nos seguintes termos: “A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador. § 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora. § 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. § 3º Durante a inspeção do trabalho referida no *caput*, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado”.

6. Se, todavia, a fiscalização prosseguir e a autuação se fizer necessária, tanto no caso dos domésticos quanto dos demais empregadores, há a possibilidade de defesa mediante recursos de âmbito administrativo. Grande controvérsia ocorria em torno da necessidade de o recurso administrativo ser acompanhado pelo depósito integral do valor autuado. Nem mesmo o processo judicial exige a integralidade do depósito para os fins recursais na fase de conhecimento, sendo estabelecido teto para que o depósito não exorbite seu papel. A garantia integral do juízo em fase de execução não se confunde com o depósito recursal e objetiva justamente se aproximar da quitação final da dívida. Assim, o art. 636, § 1º, esteve sob fogo cerrado por vários anos, tendo sido julgado inconstitucional pelo TST (Súmula 424), no mesmo sentido das decisões do STJ (Súmula 373) e, depois, do STF (Súmula Vinculante 21 – ADPF 156). O art. 636, § 1º, não foi recepcionado pela CF/1988.

7. Do ponto de vista dos empregadores, os remédios jurídicos cabíveis contra as autuações da fiscalização do trabalho são usualmente a ação anulatória ou, se preenchidos os requisitos da urgência e

da indispensabilidade, o mandado de segurança para obstar a formação ou a execução da certidão de dívida ativa. Do ponto de vista da União, o instrumento jurídico para concretizar o auto de infração é sua conversão em certidão da dívida ativa, na forma da legislação aplicável, e sua subsequente execução em processo judicial, na qualidade de título executivo extrajudicial que ostenta (art. 784, IX, do CPC/2015). Todas essas hipóteses se inserem na competência da Justiça do Trabalho desde que a EC 45/2004 alterou a redação do art. 114, VII, da CF/1988.

8. Acerca dos impactos do eSocial sobre a fiscalização do trabalho, ver comentários ao art. 13 da CLT.

9. O art. 634 teve redação alterada pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) para fixar a taxa referencial (TR) como índice de atualização monetária das multas administrativas. A reforma trabalhista fez essa manifestação também para a correção dos débitos trabalhistas propriamente ditos (art. 879, § 7º). Laborou em erro o legislador ao tentar cravar a TR quando já era tarde demais. O debate sobre sua inconstitucionalidade já estava amadurecido tanto no TST quanto no STF. Os índices da TR têm sido historicamente muito baixos e em alguns meses têm zerado. O resumo das principais teses da inconstitucionalidade do uso da taxa referencial pode ser encontrado no longo acórdão (58 páginas) proferido em 14.08.2015 pelo Pleno do TST. Acesso fácil pelo *site* do TST, usando o número do processo: 479-60.2011.5.04.0231.

Título VII - A

Da prova de inexistência de débitos trabalhistas

Art. 642-A. É instituída a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), expedida gratuita e eletronicamente, para comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho.

§ 1º O interessado não obterá a certidão quando em seu nome constar:

I - o inadimplemento de obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado proferida pela Justiça do Trabalho ou em acordos judiciais trabalhistas, inclusive no concernente aos recolhimentos previdenciários, a honorários, a custas, a emolumentos ou a recolhimentos determinados em lei; ou

II - o inadimplemento de obrigações decorrentes de execução de acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho ou Comissão de Conciliação Prévia

§ 2º Verificada a existência de débitos garantidos por penhora suficiente ou com exigibilidade suspensa, será expedida Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas em nome do interessado com os mesmos efeitos da CNDT.

§ 3º A CNDT certificará a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências e filiais.

§ 4º O prazo de validade da CNDT é de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de sua emissão.

1. O legislador de 2011 depositava grandes esperanças na formação de um banco nacional dos devedores trabalhistas, como mecanismo de coerção indireta para agilizar o pagamento dos débitos trabalhistas e eliminar o conhecido gargalo da execução na Justiça do Trabalho. A ideia do banco é simples: esgotados os meios regulares de cobrança, após o trânsito em julgado e a expedição do mandado de citação, o executado passaria a ter o nome “sujo” pelo cadastro de inadimplentes trabalhistas e poderia sofrer consequências extraprocessuais, como a restrição de acesso ao crédito e a perda de contratos com clientes e fornecedores. A experiência produziu efeitos mais acentuados para empresas que participam de processos de licitação, pois a certidão negativa trabalhista passou a ser obrigatória na maioria dos certames (arts. 27 e 29 da Lei 8.666/1993), mas apresentou resultados pífios quanto aos demais empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, que não viram restrições em suas relações jurídicas cotidianas advindas desse cadastro.

2. Talvez o CPC de 2015 tenha sido mais eficiente nesse assunto de meios indiretos de coerção, ao oficializar a possibilidade de inserção do nome do devedor nos cadastros particulares de inadimplentes (art. 782, § 3º) e em procedimento de protesto extrajudicial (art. 517), aplicáveis subsidiariamente ao processo do trabalho e incorporados pela reforma trabalhista no art. 883-A.

Título VIII

Da Justiça do Trabalho

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

- V. Dec.-lei 779/1969 (Normas processuais trabalhistas aplicadas aos entes federados).

- V. Lei 7.701/1988 (Especialização de turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos).

• A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na 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 As questões concernentes à Previdência Social serão decididas pelos órgãos e autoridades previstos no Capítulo V deste Título e na legislação sobre Seguro Social.

* V. Lei 3.807/1960 (Lei Orgânica da Previdência Social).

§ 2º As questões referentes a acidentes do trabalho continuam sujeitas à justiça ordinária, na forma do Dec. 24.637, de 10 de julho de 1934, e legislação subsequente.

§ 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.

Art. 644. São órgãos da Justiça do Trabalho:

a) o Tribunal Superior do Trabalho;

b) os Tribunais Regionais do Trabalho;

c) as Juntas de Conciliação e Julgamento ou os Juízos de Direito.

Art. 645. O serviço da Justiça do Trabalho é relevante e obrigatório, ninguém dele podendo eximir-se, salvo motivo justificado.

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.

* Expressão "Conselho Nacional do Trabalho" substituída por "Tribunal Superior do Trabalho", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

1. A competência material da Justiça do Trabalho encontra-se completamente tratada pelo art. 114 da CF, o qual, após a alteração da EC 45/2004, apresenta nove incisos e três parágrafos, varrendo diversas hipóteses não contempladas pela CLT.

2. O art. 114, IX, da CF/1988 autoriza a legislação ordinária a prever hipóteses adicionais de competência trabalhista, em que haja assuntos ligados ao direito do trabalho, mas que não envolvam diretamente empregados e empregadores. Exemplo perfeito dessa expansão de competência via lei ordinária encontra-se no art. 643, § 3º, da CLT, *supra*, que desloca para a Justiça do Trabalho os litígios envolvendo o órgão gestor de mão de obra avulsa, no âmbito dos portos. O fundamento de validade desse dispositivo, portanto, é a permissão contida no inc. IX do art. 114 da CF.

3. O art. 644 da CLT está desatualizado porque a EC 24/1999 extinguiu a forma colegiada de atuação em primeira instância, substituindo as Juntas por Varas. Acabava, na oportunidade, a experiência da representação classista, concebida originalmente pela CLT para tentar levar a experiência das categorias

profissionais e econômicas para dentro do Poder Judiciário, de modo a equilibrar a aplicação do direito pelo juiz togado com as máximas da experiência trabalhista. A experiência acabou sendo deturpada por denúncias constantes de pessoas que ocupavam os postos de representantes classistas sem que tivessem tido militância sindical ou que pareciam mais preocupadas com a aposentadoria do que com os assuntos apresentados por empregados e empregadores. Desde 1999, o art. 111 da CF afirma que os órgãos trabalhistas são o TST, os TRTs e os juízes do trabalho.

4. Funcionam no TST a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), cujas decisões, normalmente de cunho administrativo e orçamentário, têm efeito vinculante (art. 111-A, § 2º, da CF/1988).

5. Somente em 2016 a CF/1988 passou a indicar o TST como órgão do Poder Judiciário (art. 92, II-A, inserido pela EC 92, de 12.07.2016) e estendeu-lhe a mesma competência de conhecer da “reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões” (art. 111-A, § 3º).

Capítulo II

Das Juntas de Conciliação e Julgamento

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Seção I

Da composição e funcionamento

Art. 647. Cada Junta de Conciliação e Julgamento terá a seguinte composição:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

a) um juiz do trabalho, que será seu presidente;

b) dois vogais, sendo um representante dos empregadores e outro dos empregados.

Parágrafo único. Haverá um suplente para cada vogal.

Art. 648. São incompatíveis entre si, para os trabalhos da mesma Junta, os parentes consanguíneos e afins até o terceiro grau civil.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. A incompatibilidade resolve-se a favor do primeiro vogal designado ou empossado, ou por sorteio, se a designação ou posse for da mesma data.

Art. 649. As Juntas poderão conciliar, instruir ou julgar com qualquer número, sendo, porém, indispensável a presença do presidente, cujo voto prevalecerá em caso de empate.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 1º No julgamento de embargos deverão estar presentes todos os membros da Junta.

§ 2º Na execução e na liquidação das decisões funciona apenas o presidente.

1. A EC 24/1999 alterou o texto constitucional e eliminou a figura da Junta de Conciliação e Julgamento. A Justiça do Trabalho deixava de ter composição colegiada em primeira instância e passava a funcionar monocraticamente, com o juiz do trabalho, nos mesmos moldes da Justiça Comum. “Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular”, assevera o art. 116 da CF.

2. Antes disso, a palavra vogal já não era mais usada, pois a CF/1988 chamou-os de juízes classistas.

3. A representação classista não tinha assento para atos de execução, mas apenas para a fase de

conhecimento, pois seu propósito era precipuamente ajudar nas conciliações e apresentar votos para a elaboração da sentença.

Seção II

Da jurisdição e competência das Juntas

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 650. A jurisdição de cada Junta de Conciliação e Julgamento abrange todo o território da Comarca em que tem sede, só podendo ser estendida ou restringida por lei federal.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. As leis locais de Organização Judiciária não influirão sobre a competência de Juntas de Conciliação e Julgamento já criadas, até que lei federal assim determine.

1. A palavra jurisdição deve ser reservada para a função e o poder de dizer o direito, ou seja, está ligada ao papel do Poder Judiciário e ao alcance do território nacional. O legislador aqui certamente quis dizer competência, que é a parcela da jurisdição encontrada dentro de um recorte territorial ou funcional.

2. Havia grande rigor na exigência de que apenas a lei federal pudesse criar ou alterar a competência das Varas Trabalhistas. A EC 45 mitigou essa exigência: a criação continua a depender de lei (art. 112 da CF), mas os TRTs podem fazer os ajustes necessários, inclusive com a criação de Varas itinerantes (art. 115, § 1º).

Art. 651. A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

•• V. arts. 54 e 62 a 65, CPC/2015.

§ 1º Quando for parte no dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

§ 2º A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, 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 disposta 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.

1. O dispositivo apresenta enorme importância prática para o processo do trabalho. Define os contornos da competência territorial das Varas Trabalhistas, estabelecendo critérios que os afastam dos parâmetros do processo civil e do processo penal. O local da prestação dos serviços é o elemento central da competência. Esse critério, que tem acompanhado o processo trabalhista por décadas, parte da premissa de que haverá maior facilidade de acesso a ambas as partes, pois normalmente mora-se na mesma cidade ou em cidade próxima ao local de trabalho e o empregador empreende seus esforços na região da execução dos serviços, sendo certo, também, que a opção pela Vara do local da prestação dos serviços facilita a colheita das provas, como as testemunhas e as perícias.

2. Diante das rotas migratórias intensas que o Brasil vivencia, muitas teses foram postuladas para tentar abrandar o critério do local da prestação dos serviços, que, embora concebido para facilitar o acesso ao Judiciário, pode representar um grande obstáculo ao trabalhador que retornou à sua terra

natal, milhares de quilômetros distantes. O foro de domicílio do autor, por si só, não é um critério aceito pelo processo do trabalho, exceção feita a uma breve menção no art. 651, § 1º, parte final. É possível sustentar a competência do foro do domicílio do empregado menor de 18 anos, com base no art. 147 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/1990), mas a matéria é controvertida porque essa facilitação de acesso na legislação especial diz respeito aos abusos criminais e civis cometidos contra as crianças. Outra possibilidade de contornar o local da prestação dos serviços é analisar se o trabalhador migrante foi aliciado ou de qualquer forma recrutado fora do local de trabalho. Naqueles casos em que trabalhadores, em geral rurícolas, são arregimentados num Estado para tomarem parte em colheitas e plantios sazonais em outro Estado, por meio de prepostos ou agências interpostas, o panorama assemelha-se à regra do art. 651, § 3º, em que o empregador promove atividades fora do local do contrato de trabalho: se o caso realmente conseguir ser deslocado do *caput* do art. 651 para o § 3º, então o local da celebração do contrato – leia-se: do aliciamento em diversos casos – atrai a competência territorial.

3. Houve forte corrente jurisprudencial favorável a que o local da prestação de serviços, a que se refere o art. 651, fosse considerado o último do contrato de trabalho, para os casos em que houve transferências do trabalhador ao longo do período trabalhado. O último local teria, também, a vantagem de agilizar a coleta das provas. No entanto, não há base científica nessa distinção nem se pode afirmar que ele representaria uma facilitação. Em vários casos a transferência foi meramente provisória e em outros casos o contrato desenvolveu-se 80% numa cidade e apenas os últimos 20% noutra cidade. Melhor interpretar que o art. 651 quis dizer qualquer lugar da prestação de serviços, quando o contrato foi alterado. O empregador não poderá se queixar de dificuldade de exercício do direito de defesa, porque, se ele teve filial ou agência naquela cidade, deve ter tido alguma forma de acesso ou permanência de preposto. Ainda hoje, ouvem-se discussões sobre o último local da prestação de serviços, com menor ênfase.

4. Tomadoras de serviço ficam muito incomodadas com o acionamento na Justiça do Trabalho em Comarcas em que nunca atuaram, não possuem filiais e para as quais nunca promoveram a transferência dos empregados. No entanto, elas não têm razão em apresentar exceção de incompetência territorial, pois a competência trabalhista mede-se pelo local da prestação dos serviços, e não pelo foro de domicílio do tomador, ou seja, esse é apenas mais um dos riscos e das deturpações provocadas pelo uso excessivo de mão de obra terceirizada. Ao contratar empresa prestadora de serviços, as tomadoras se sujeitam às altas taxas de rotatividade desse tipo de mão de obra, bem como à possibilidade de a prestadora atuar em outros segmentos e em outras cidades. Se a prestadora desloca o empregado para outros postos, aos poucos vai se ampliando o leque de opções de competência territorial para esse empregado, com a possibilidade concreta de ele exigir a presença de tomadora de outra localidade. Entendimento contrário levaria ao absurdo de exigir que o empregado abra um processo trabalhista por tomadora de serviço que teve e se desloque novamente entre todas as cidades pelas quais seu contrato de trabalho itinerou.

5. Experiências inéditas no processo do trabalho levaram à criação de foros regionais, como é o caso da cidade de São Paulo. O conceito de foro regional é diferente do assunto aqui tratado e não se confunde com a competência territorial de que cuida o art. 651 da CLT. Uma vez definida que a competência é das Varas Trabalhistas da Comarca de São Paulo, passa-se a analisar a competência funcional, que é indeclinável. No caso dessa Comarca, foi aproveitada em parte a experiência da Justiça Comum e separados os bairros pelo código postal do domicílio do réu, formando-se os foros regionais.

6. A regra é a competência atrelada ao local da prestação dos serviços – art. 651, *caput*. Há duas exceções importantes a serem analisadas: o caso dos viajantes e vendedores não fixados numa cidade (art. 651, § 1º) e o caso das empresas itinerantes (art. 651, § 3º).

7. Havendo profissional que não atue numa única cidade e percorra roteiros de vendas, divulgação e outros serviços ao longo de várias cidades, o legislador propõe que o local da prestação de serviços corresponda à cidade em que ele presta contas, subordinando-se a uma agência ou filial. Pode ser o local de sua chefia ou das reuniões periódicas. Caso não exista esse sistema de vinculação a uma unidade regional, o dispositivo admite o ajuizamento da ação no foro de domicílio do autor, pois talvez estejamos diante de empresa de atuação nacional e com prestação de contas pelos meios eletrônicos.

8. Havendo empresa com atividade itinerante, o local da celebração do contrato de trabalho passa a ter importância, por se presumir se tratar de um ponto comum entre os interesses do empregado – que talvez tivesse naquela localidade seu domicílio ou pelo menos sua residência – e os interesses do

empregador – que, por qualquer motivo, passava por aquela cidade. Contudo, esse critério do local da celebração do contrato não impede que a regra geral continue a ser aplicada, no caso de haver um local estável de prestação de serviços.

9. Importante observar que, para a finalidade do *caput*, o local da prestação de serviços deve ser perene ou razoavelmente esperado. Não valem as cidades momentaneamente visitadas pelo empregado ou as transferências e eventos ocasionais. É necessário imaginar uma espécie de centro gravitacional do contrato para a boa aferição do local da prestação de serviços, sob pena de pulverização e de perda completa do objeto da norma.

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

a) conciliar e julgar:

I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado;

II - os dissídios concernentes a 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;

V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão de Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho;

b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave;

c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões;

d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência;

e) (Revogado).

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

(Revogado.)

Art. 653. Compete, ainda, às Juntas de Conciliação e Julgamento:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça 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;

* Alínea *b* retificada pelo Dec.-lei 6.353/1944.

* Expressões "Conselhos Regionais do Trabalho" e "Conselho Nacional do Trabalho" substituídas por "Tribunais Regionais do Trabalho" e "Tribunal Superior do Trabalho", respectivamente, de acordo com o

art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

c) julgar as suspeições arguidas 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.

1. Como dito, as Juntas foram extintas pela EC 24/1999 e em seu lugar funcionam as Varas do Trabalho, com jurisdição monocrática (art. 116 da CF/1988). A competência material da Justiça do Trabalho foi bastante ampliada e se encontra disciplinada pelo art. 114 da CF/1988. Os arts. 652 e 653, usando linguagem bastante antiga, apresentam apenas algum detalhamento sobre as competências, sendo importante realçar o seguinte:

a) o art. 652, a, III, foi pioneiro na ampliação da competência da Justiça do Trabalho ao estendê-la para as lides dos chamados “pequenos empreiteiros” ou artífices; embora hoje, após a EC 45/2004, isso pareça não ter valor, tratava-se de um dispositivo audacioso numa época em que somente se apreciavam as demandas entre empregados e empregadores, decorrentes da legislação trabalhista; considerando que a CF/1946 não trazia disposição que autorizasse a lei ordinária a estender a competência trabalhista para outros assuntos que não aqueles entre empregados e empregadores, chegou a existir entendimento da não recepção desse inciso, mas o assunto perdeu seu sentido com a nova redação do art. 114, I, dada pela EC 45, que permite ao juiz do trabalho julgar demandas de “relação de trabalho”;

b) o art. 652, a, IV, estendeu a competência trabalhista para apreciar acusações contra o órgão gestor de mão de obra no âmbito do trabalho portuário, com base na permissão expressa do art. 114, IX, da CF/1988;

c) o art. 652, c, refere julgamento de embargos, mas não se trata de embargos de declaração, e, sim, de embargos infringentes, que eram admitidos nas Juntas de Conciliação para as hipóteses de decisão não unânime, ou seja, em que um classista houvesse votado contra a opinião do togado; esse remédio jurídico, que existia no CPC/1973 e não foi mantido pelo CPC/2015, constava do art. 894 da CLT, hoje ocupado por outro tipo de embargo, próprio do TST;

d) a previsão do art. 652, d, no sentido de que o juiz do trabalho pode aplicar multas e penas, relativas às matérias trabalhistas que apreciar, jamais foi satisfatoriamente compreendida pelo processo trabalhista; para muitos, esse dispositivo autoriza concessão de ofício de *astreintes* e de multas cominatórias, diante de quadro de descumprimentos reiterados da legislação social ou em que as medidas previstas pelo legislador se mostrem insuficientes para a coerção esperada; para outros, a referência a multas e penas somente tem sentido se houver a expressa previsão legal, como seria o caso das multas dos arts. 467 e 477 da CLT, ou, ainda, da dobra das férias atrasadas; a segunda tese é vitoriosa, mas, se refletirmos, não precisava existir o art. 652, d, para autorizar o juiz a deferir a multa postulada pelo empregado, preenchidos todos os requisitos legais; talvez o dispositivo tenha pretendido referir, de fato, a alguma forma de concessão *ex officio* dessas e de outras multas;

e) o art. 653, b, menciona o dever do juiz do trabalho de cumprir as diligências requisitadas pelos tribunais; o exemplo mais comum é a oitiva de testemunha para instruir julgamento em ação rescisória, por meio de um procedimento denominado carta de ordem; também vale ser citada a participação da Vara do Trabalho em casos de dissídios coletivos com grandes distâncias territoriais entre os fatos e a sede do tribunal (art. 866 da CLT);

f) o art. 653, c, permite à Junta de Conciliação deliberar sobre os casos de suspeição suscitados contra um de seus membros; como a primeira instância é monocrática desde 1999, o procedimento de suspeição habitualmente segue a diretriz do CPC/2015 (art. 146);

g) a Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) incluiu no rol de competências das Varas Trabalhistas a homologação dos acordos extrajudiciais. Talvez a manifestação do legislador fosse desnecessária, porque o procedimento para apresentação e chancela desse novo tipo de acordo consta expressamente dos arts. 855-B a 855-E. O fato de se tratar de um procedimento de jurisdição voluntária e a sensação de que a magistratura de primeiro grau poderá ser refratária à homologação em série de acordos extrajudiciais –

para a quitação do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho, formando coisa julgada material sem que tenha sido analisado o contexto – pesaram favoravelmente à inserção da alínea no rol de competências, antes que alguém se escusasse por esse viés.

Seção III

Dos Presidentes das Juntas

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 654. O ingresso na magistratura do trabalho far-se-á para o cargo de juiz do trabalho substituto. As nomeações subsequentes por promoção, alternadamente, por antiguidade e merecimento.

§ 1º Nas 7ª e 8ª Regiões da Justiça do Trabalho, nas localidades fora das respectivas sedes, haverá suplentes de juiz do trabalho presidente de Junta, sem direito a acesso, nomeados pelo Presidente da República, dentre brasileiros, bacharéis em direito, de reconhecida idoneidade moral, especializados em direito do trabalho, pelo período de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos.

* V. Lei 7.221/1984 (Cargos de Suplente de Juiz do Trabalho Presidente).

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 2º Os suplentes de juiz do trabalho receberão, quando em exercício, vencimentos iguais aos dos juízes que substituíram.

* V. Lei 7.221/1984 (Cargos de Suplente de Juiz do Trabalho Presidente).

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 3º Os juízes substitutos serão nomeados após aprovação em concurso público de provas e títulos realizado perante o Tribunal Regional do Trabalho da Região, válido por 2 (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 antiguidade no cargo, caso haja mais de um pedido, desde que a remoção tenha sido requerida, dentro de 15 (quinze) dias, contados da abertura da vaga, ao presidente do Tribunal Regional, a quem caberá expedir o respectivo ato.

b) pela promoção do substituto, cuja aceitação será facultativa, obedecido o critério alternado de antiguidade e merecimento.

§ 6º Os juízes do trabalho, presidentes de Junta, 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.

Art. 655. Os presidentes e os presidentes substitutos tomarão posse do cargo perante o presidente do Tribunal Regional da respectiva jurisdição.

§ 1º Nos Estados em que não houver sede de Tribunais a posse dar-se-á perante o presidente do

Tribunal de Apelação, que remeterá o respectivo termo ao presidente do Tribunal Regional da jurisdição do empossado.

* Expressões "Conselhos Regionais do Trabalho" substituídas por "Tribunais Regionais do Trabalho" e "Tribunal Superior do Trabalho", respectivamente, de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

§ 2º Nos Territórios a posse dar-se-á perante o juiz de Direito da capital, que procederá na forma prevista no § 1º.

* Expressões "Conselhos Regionais do Trabalho" substituídas por "Tribunais Regionais do Trabalho" e "Tribunal Superior do Trabalho", respectivamente, de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

Art. 656. O juiz do trabalho substituto, sempre que não estiver substituindo o juiz-presidente de Junta, poderá ser designado para atuar nas Juntas de Conciliação e Julgamento.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça 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 Juntas, a juízo do Tribunal Regional do Trabalho respectivo.

§ 2º A designação referida no *caput* deste artigo será de atribuição do juiz-presidente do Tribunal Regional do Trabalho ou, não havendo disposição regimental específica, de quem este indicar.

§ 3º Os juizes do trabalho substitutos, quando designados ou estiverem substituindo os juizes-presidentes de Juntas, 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 juizes substitutos entre as diferentes zonas da Região na hipótese de terem sido criadas na forma do § 1º deste artigo.

Art. 657. Os presidentes de Juntas e os presidentes substitutos perceberão a remuneração ou os vencimentos fixados em lei.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 658. São deveres precípuos dos presidentes das Juntas, além dos que decorram do exercício de sua função:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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;

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

d) despachar e praticar todos os atos decorrentes de suas funções, dentro dos prazos estabelecidos, sujeitando-se ao desconto correspondente a 1 (um) dia de vencimento para cada dia de retardamento.

Art. 659. Competem privativamente aos presidentes das Juntas, além das que lhes forem conferidas neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz

singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

I - presidir as audiências das Juntas;

II - executar as suas próprias decisões, as proferidas pela Junta e aquelas cuja execução lhes for deprecada;

III - dar posse aos vogais nomeados para a Junta, ao chefe de Secretaria e aos demais funcionários da Secretaria;

IV - convocar os suplentes dos vogais, no impedimento destes;

V - representar ao presidente do Tribunal Regional da respectiva jurisdição, no caso de falta de qualquer vogal a três reuniões consecutivas, sem motivo justificado, para os fins do art. 727;

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

VI - despachar os recursos interpostos pelas partes, fundamentando a decisão recorrida antes da remessa ao Tribunal Regional, ou submetendo-os à decisão da Junta, no caso do art. 894;

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

VII - assinar as folhas de pagamento dos membros e funcionários da Junta;

VIII - apresentar ao presidente do Tribunal Regional, até 15 de fevereiro de cada ano, o relatório dos trabalhos do ano anterior;

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

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.

1. Todas as vezes que a CLT usa a palavra presidente, ela quer dizer juiz togado, presidente da Junta de Conciliação. Esse conceito é importante para evitar alguns desentendimentos. Por exemplo, quem devia nomear o diretor de secretaria era o presidente da Junta, ou seja, o juiz titular da Vara, e não o presidente do TRT, como em alguns regionais se afirmava (art. 710 da CLT), fazendo interpretação apressada da norma. Se a CLT usa a expressão juiz, ela quer dizer juiz de direito investido em jurisdição trabalhista, porque, à época, não havia juiz do trabalho monocrático. Por isso é comum a norma referir-se a "juiz ou presidente".

2. O art. 654 deve ser lido com o art. 93 da CF, que fixa as prerrogativas e os deveres da magistratura, inclusive o sistema de promoções alternando antiguidade e merecimento e as regras de investidura do cargo. A idade mínima e máxima para ingresso na carreira segue os padrões dos servidores públicos, de modo que os patamares de 25 e 45 anos, previstos pelo art. 654, § 4º, *a*, não foram recepcionados pela CF/1988. Há idades mínimas para acesso aos tribunais regionais e superiores (arts. 111-A e 115, ambos da CF/1988) e há a idade da aposentadoria compulsória (75 anos, art. 100 do ADCT, EC 88/2015).

3. O art. 659 já teve elevada importância na distinção das atividades privativas do magistrado de carreira com relação às atribuições dos representantes classistas, mas hoje perdeu sua urgência. Havia praxe antiga de o magistrado reforçar os fundamentos da sentença no despacho de processamento do recurso ordinário, pois isso é permitido pelo art. 659, VI, em desuso. O legislador de 1975 e de 1996 aproveitou-se do espaço disponível no art. 659 para inserir duas modalidades de tutela de urgência, que deveriam ser analisadas individualmente pelo juiz togado: uma para obstar a transferência abusiva do empregado, de acordo com os preceitos do art. 469 da CLT (art. 659, IX), e outra para impedir a transferência, suspensão ou rescisão do dirigente sindical estável, sem ter sido previamente submetido a inquérito para apuração de falta grave de que tratam os art. 853 e seguintes da CLT (art. 659, X). A primeira tutela de urgência perdeu todo o seu sentido com o fim da estabilidade decenal, porque é mais

cômodo ao empregador dispensar o empregado sem justa causa do que discutir as regras da transferibilidade previstas em lei. A segunda tutela de urgência ainda guarda atualidade e pode, de fato, ser postulada pelo sindicalista na Justiça do Trabalho, mas deve ser interpretada com os arts. 494 e 853 da CLT, ou seja, o direito do empregado de ser reintegrado cessa com o ajuizamento do inquérito, pois a legislação autoriza a suspensão do contrato de trabalho (sem salário, sem trabalho) durante toda a tramitação do inquérito. Logo, a reintegração liminar a que se refere o art. 659, X, somente teria espaço em caso de erro grosseiro do empregador, que afastou o empregado e não ajuizou a ação denominada inquérito para apuração de falta grave. E há mais um detalhe: se o sindicalista foi afastado há poucos dias, o juiz deve esperar o prazo de 30 dias para proferir a decisão liminar, porque também o empregador possui essa autorização legal para refletir se entra ou não com o inquérito, logo, a reintegração liminar seria indevida por não haver direito assegurado ao empregado de não ser suspenso por 30 dias.

Seção IV

Dos vogais das Juntas

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 660. Os vogais das Juntas são designados pelo presidente do Tribunal Regional da respectiva jurisdição.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 661. Para o exercício da função de vogal da Junta ou suplente deste são exigidos os seguintes requisitos:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

- a) ser brasileiro;
- b) ter reconhecida idoneidade moral;
- c) ser maior de 25 (vinte e cinco) anos e ter menos de 70 (setenta) anos;
- d) estar no gozo dos direitos civis e políticos;
- e) estar quite com o serviço militar;
- f) contar mais de 2 (dois) anos de efetivo exercício na profissão e ser sindicalizado.

Parágrafo único. A prova da qualidade profissional a que se refere a alínea *f* deste artigo é feita mediante declaração do respectivo sindicato.

Art. 662. A escolha dos vogais das Juntas e seus suplentes far-se-á dentre os nomes constantes das listas que, para esse efeito, forem encaminhadas pelas associações sindicais de primeiro grau ao presidente do Tribunal Regional.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 1º Para esse fim, cada sindicato de empregadores e de empregados, com base territorial extensiva à área de jurisdição da Junta, no todo ou em parte, procederá, na ocasião determinada pelo presidente do Tribunal Regional, à escolha de três nomes que comporão a lista, aplicando-se à

eleição o disposto no art. 524 e seus §§ 1º a 3º.

§ 2º Recebidas as listas pelo presidente do Tribunal Regional, designará este, dentro de 5 (cinco) dias, os nomes dos vogais e dos respectivos suplentes, expedindo para cada um deles um título, mediante a apresentação do qual será empossado.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

§ 3º Dentro de 15 (quinze) dias, contados da data da posse, pode ser contestada a investidura do vogal ou do suplente, por qualquer interessado, sem efeito suspensivo, por meio de representação escrita, dirigida ao presidente do Tribunal Regional.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

§ 4º Recebida a contestação, o presidente do Tribunal designará imediatamente relator, o qual, se houver necessidade de ouvir testemunhas ou de proceder a quaisquer diligências, providenciará para que tudo se realize com a maior brevidade, submetendo, por fim, a contestação ao parecer do Tribunal, na primeira sessão.

§ 5º Se o Tribunal julgar procedente a contestação, o presidente providenciará a designação de novo vogal ou suplente.

§ 6º Em falta de indicação, pelos sindicatos, de nomes para representantes das respectivas categorias profissionais e econômicas nas Juntas de Conciliação e Julgamento, ou nas localidades onde não existirem sindicatos, serão esses representantes livremente designados pelo presidente do Tribunal Regional do Trabalho, observados os requisitos exigidos para o exercício da função.

Art. 663. A investidura dos vogais das Juntas e seus suplentes é de 3 (três) anos, podendo, entretanto, ser dispensado, a pedido, aquele que tiver servido, sem interrupção, durante metade desse período.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 1º Na hipótese da dispensa do vogal a que alude este artigo, assim como nos casos de impedimento, morte ou renúncia, sua substituição far-se-á pelo suplente, mediante convocação do presidente da Junta.

§ 2º Na falta do suplente, por impedimento, morte ou renúncia, serão designados novo vogal e o respectivo suplente, dentre os nomes constantes das listas a que se refere o art. 662, servindo os designados até o fim do período.

Art. 664. Os vogais das Juntas e seus suplentes tomam posse perante o presidente da Junta em que têm de funcionar.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 665. Enquanto durar sua investidura, gozam os vogais das Juntas e seus suplentes das prerrogativas asseguradas aos jurados.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 666. Por audiência a que comparecerem, até o máximo de vinte por mês, os vogais das Juntas e seus suplentes perceberão a gratificação fixada em lei.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 667. São prerrogativas dos vogais das Juntas, além das referidas no art. 665:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

a) tomar parte nas reuniões do Tribunal a que pertençam;

b) aconselhar às partes a conciliação;

c) votar no julgamento dos feitos e nas matérias de ordem interna do Tribunal, submetidas às suas deliberações;

d) pedir vista dos processos pelo prazo de 24 (vinte e quatro) horas;

e) formular, por intermédio do presidente, aos litigantes, testemunhas e peritos, as perguntas que quiserem fazer, para esclarecimento do caso.

1. A representação classista permeia toda a CLT, mas foi extinta pela EC 24/1999, que determinou a jurisdição trabalhista em caráter monocrático (art. 116 da CF/1988).

2. O fundamento da representação classista era levar para a Justiça do Trabalho o conhecimento das profissões e atividades econômicas, ajudando na prolação de sentenças que pudessem aliar o direito às regras da experiência humana. Pensava-se no processo do trabalho com o ideal da equidade e da busca do justo, não necessariamente do legal. Logo, o principal requisito para assumir a cadeira do classista era a experiência sindical, que o legislador estipulou em dois anos pelo menos (art. 661, f), sendo necessária a declaração sindical a respeito (art. 661, parágrafo único). Nesse sentido, o grau de escolaridade e o conhecimento do direito eram irrelevantes. Há relatos de classistas analfabetos.

3. Classistas estranhos ao movimento sindical e declarações falsas emitidas por sindicatos eram denúncias constantes na imprensa e em processos de cassação de investidura, o que ajudou a minar o respeito pela função pública. Um dos pontos centrais da busca incessante por essa vaga, além da remuneração auferida, era o direito à aposentadoria no regime geral da previdência social com apenas cinco anos de recolhimento pelo cargo de classista. Assim, se um homem trabalhasse 30 anos com recolhimentos previdenciários pelo salário mínimo e assumisse o posto de classista por pelo menos cinco anos, obteria dos cofres públicos a aposentadoria com proventos integrais da magistratura, o que desafia qualquer cálculo atuarial obviamente. Essa previsão constava da Lei 6.903/1981 e somente foi revogada pela Lei 9.528/1997. Isso justifica por que motivo o mandato era de três anos, mas as pessoas se empenhavam ao máximo para obter uma recondução (art. 663). Se o propósito da pessoa era alcançar a aposentadoria, o interesse perdeu-se em 1997, dois anos antes de a função ser abolida pela EC 24.

4. O cálculo da remuneração era feito por diárias, e não por mês, como é o caso do juiz togado. O art. 666 dispõe que o pagamento máximo era de 20 diárias por mês (15 diárias se o classista estivesse no TRT – art. 689), número este que foi foco de constantes atritos entre classistas e togados: se o togado marcava mais do que 20 sessões por mês, mormente naqueles meses com mais dias úteis, havia queixas de que o classista estaria trabalhando “de graça”; se o togado marcava audiência em quantidade menor – por exemplo, 16 sessões por mês, nas Varas cujo planejamento é fazer audiência apenas de segunda a quinta –, havia queixas de que a pauta prejudicava a remuneração do classista. Houve muito debate a respeito de quem detém a palavra final sobre a fixação da pauta, tendo o TST concluído que a organização da Vara e das pautas era do togado, monocraticamente, mas sem que isso tenha representado o apaziguamento da situação.

5. Os classistas não podiam fazer perguntas diretamente às partes e testemunhas, mas, tal como os advogados (art. 820), somente por meio do magistrado (art. 667), que era o condutor da audiência.

Capítulo III

Dos Juízos de Direito

Art. 668. Nas localidades não compreendidas na jurisdição das Juntas de Conciliação e Julgamento, 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.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 669. A competência dos Juízos de Direito, quando investidos na administração da Justiça do Trabalho, é a mesma das Juntas de Conciliação e Julgamento, na forma da Seção II do Capítulo II.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 1º Nas localidades onde houver mais de um Juízo de Direito a competência é determinada, entre os juízes 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.

1. Ao longo dos anos de organização e implementação da Justiça do Trabalho, a competência trabalhista era exercida pelos juízes de direito nas Comarcas desprovidas de Varas do Trabalho. A legislação federal agilizou bastante a capilarização da Justiça do Trabalho após a CF/1988 e usou do expediente de, ao criar Vara nova, estender-lhe a competência para municípios vizinhos, de modo que no espaço de uma década praticamente desapareceram as hipóteses de juiz de direito investido em matéria trabalhista. Entretanto, é certo que esse assunto continua previsto na CF/1988 (art. 112), para qualquer eventualidade.

Capítulo IV

Dos Tribunais Regionais do Trabalho

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Seção I

Da composição e do funcionamento

Art. 670. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região compor-se-á de 54 (cinquenta e quatro) juízes, sendo 36 (trinta e seis) togados, vitalícios, e 18 (dezoito) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 2ª Região compor-se-á de 64 (sessenta e quatro) juízes, sendo 42 (quarenta e dois) togados, vitalícios, e 22 (vinte e dois) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 3ª Região compor-se-á de 36 (trinta e seis) juízes, sendo 24 (vinte e quatro) togados, vitalícios, e 12 (doze) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 4ª Região compor-se-á de 36 (trinta e seis) juízes, sendo 24 (vinte e quatro) togados, vitalícios, e 12 (doze) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 5ª Região compor-se-á de 29 (vinte e nove) juízes, sendo 19 (dezenove) togados, vitalícios, e 10 (dez) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 6ª Região compor-se-á de 18 (dezoito) juízes, sendo 12 (doze) togados, vitalícios, e 6 (seis) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 7ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, vitalícios, e 2 (dois) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 8ª Região compor-se-á de 23 (vinte e três) juízes, sendo 15 (quinze) togados, vitalícios, e 8 (oito) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 9ª Região compor-se-á de 28 (vinte e oito) juízes, sendo 18 (dezoito) togados, vitalícios, e 10 (dez) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 10ª Região compor-se-á de 17 (dezesete) juízes, sendo 11 (onze) togados, vitalícios, e 6 (seis) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 11ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, vitalícios, e 2 (dois) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 12ª Região compor-se-á de 18 (dezoito) juízes, sendo 12 (doze) togados, vitalícios, e 6 (seis) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 13ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, vitalícios, e 2 (dois) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 14ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, de investidura vitalícia, e 2 (dois) classistas, de investidura temporária; o Tribunal Regional da 15ª Região compor-se-á de 36 (trinta e seis) juízes, sendo 24 (vinte e quatro) togados, vitalícios, e 12 (doze) classistas, temporários; o Tribunal Regional da 16ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, de investidura vitalícia, e 2 (dois) classistas, de investidura temporária; o Tribunal Regional da 17ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, de investidura vitalícia, e 2 (dois) classistas, de investidura temporária; o Tribunal Regional da 18ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, de investidura vitalícia, e 2 (dois) classistas, de investidura temporária; o Tribunal Regional da 19ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis)

togados, de investidura vitalícia, e 2 (dois) classistas, de investidura temporária; o Tribunal Regional da 20ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, de investidura vitalícia, e 2 (dois) classistas, de investidura temporária; o Tribunal Regional da 21ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, de investidura vitalícia, e 2 (dois) classistas, de investidura temporária; o Tribunal Regional da 22ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, de investidura vitalícia, e 2 (dois) classistas, de investidura temporária; o Tribunal Regional da 23ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, de investidura vitalícia, e 2 (dois) classistas, de investidura temporária; e o Tribunal Regional da 24ª Região compor-se-á de 8 (oito) juízes, sendo 6 (seis) togados, de investidura vitalícia, e 2 (dois) classistas, de investidura temporária, todos nomeados pelo Presidente da República.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 1º Haverá um suplente para cada juiz representante classista.

§ 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, presidentes de Junta da respectiva Região, na forma prevista no parágrafo anterior.

§ 3º Nos Tribunais do Trabalho das demais Regiões, terão assento três juizes alheios aos interesses profissionais.

§ 4º Os juízes classistas referidos neste artigo representarão, paritariamente, empregadores e empregados.

§ 5º Haverá um suplente para cada juiz classista.

§ 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 antiguidade, alternadamente.

* V. arts. 93 e 118, LC 35/1979, com redação determinada pela LC 54/1986.

§ 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 das 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 e dois classistas, um representante dos empregados e outro dos empregadores.

Art. 671. Para os trabalhos dos Tribunais Regionais existe a mesma incompatibilidade prevista no art. 648, sendo idêntica a forma de sua resolução.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

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, dos quais, no mínimo, um representante dos empregados e outro dos empregadores.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 1º As Turmas somente poderão deliberar presentes, pelo menos, três dos seus juízes, entre eles os dois classistas. Para a integração desse *quorum*, poderá o presidente de uma Turma convocar juízes de outra, da classe a que pertencer o ausente ou impedido.

§ 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. 116 da Constituição).

§ 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 decisão ou despacho do presidente, do vice-presidente ou do relator, ocorrendo empate, prevalecerá a decisão ou despacho recorrido.

Art. 673. A ordem das sessões dos Tribunais Regionais será estabelecida no respectivo regimento interno.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

Seção II

Da jurisdição e competência

Art. 674. Para efeito da jurisdição dos Tribunais Regionais, o território nacional é dividido nas vinte e quatro Regiões seguintes:

1ª Região: Estado do Rio de Janeiro;

2ª Região: Estado de São Paulo;

* A Lei 7.520, de 15 de julho de 1986, estabelece, no § 1º do art. 1º, que a 2ª Região da Justiça do Trabalho passa a abranger apenas o Município da Capital do Estado de São Paulo e os Municípios de Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Cubatão, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarujá, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Praia Grande, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana do Parnaíba, Santo André, Santos, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Vicente, Suzano e Taboão da Serra.

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: Estados do Pará e do Amapá;

9ª Região: Estado do Paraná;

* Criada pela Lei 6.241/1975.

10ª Região: Distrito Federal e Tocantins;

* Criada pela Lei 6.927/1981.

11ª Região: Estados do Amazonas e de Roraima;

* Criada pela Lei 6.915/1981.

12ª Região: Estado de Santa Catarina;

* Criada pela Lei 6.928/1981.

13ª Região: Estado da Paraíba;

* Criada pela Lei 7.324/1985.

14ª Região: Estados de Rondônia e Acre;

* Criada pela Lei 7.523/1986.

15ª Região: Estado de São Paulo (área não abrangida pela jurisdição estabelecida na 2ª Região);

* Criada pela Lei 7.520/1986.

16ª Região: Estado do Maranhão;

* Criada pela Lei 7.671/1988.

17ª Região: Estado do Espírito Santo;

* Criada pela Lei 7.872/1989.

18ª Região: Estado de Goiás;

* Criada pela Lei 7.873/1989.

19ª Região: Estado de Alagoas;

* Criada pela Lei 8.219/1991.

20ª Região: Estado de Sergipe;

* Criada pela Lei 8.233/1991.

21ª Região: Estado do Rio Grande do Norte;

* Criada pela Lei 8.215/1991.

22ª Região: Estado do Piauí;

* Criada pela Lei 8.221/1991.

23ª Região: Estado do Mato Grosso;

* Criada pela Lei 8.430/1992.

24ª Região: Estado do Mato Grosso do Sul.

* Criada pela Lei 8.431/1992.

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), Goiânia (18ª Região), Maceió (19ª Região), Aracaju (20ª Região), Natal (21ª Região), Teresina (22ª Região), Cuiabá (23ª Região) e Campo Grande (24ª Região).

Art. 675.

(Revogado.)

Art. 676. O número de regiões, a jurisdição e a categoria dos Tribunais Regionais, esta-belecidos nos artigos anteriores, somente podem ser alterados pelo Presidente da República.

* V. arts. 96, II, e 113, 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.

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) as impugnações à investidura de vogais e seus suplentes nas Juntas de Conciliação e Julgamento;

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

c) processar e julgar em última instância:

1) os recursos das multas impostas pelas Turmas;

2) as ações rescisórias das decisões das Juntas de Conciliação e Julgamento, 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 Juntas de Conciliação e Julgamento, 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, *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 Juntas 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 inciso I, alínea *c*, item 1, deste artigo.

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 I, alínea *c*, item 1, como os conflitos de jurisdição entre Turmas.

Art. 680. Compete, ainda, aos Tribunais Regionais, ou suas Turmas:

a) determinar às Juntas e aos juízes de direito a realização dos atos processuais e diligências necessárias ao julgamento dos feitos sob sua apreciação;

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

b) fiscalizar o cumprimento de suas próprias decisões;

c) declarar a nulidade dos atos praticados com infração de suas decisões;

- d) julgar as suspeições arguidas 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.

Seção III

Dos Presidentes dos Tribunais Regionais

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

Art. 681. Os presidentes e vice-presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho tomarão posse perante os respectivos Tribunais.

Parágrafo único. *(Revogado)*

(Revogado.)

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:

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

I - *(Revogado)*

(Revogado.)

II - designar os vogais das Juntas e seus suplentes;

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

III - dar posse aos presidentes de Juntas e presidentes substitutos, aos vogais e suplentes e funcionários do próprio Tribunal e conceder férias e licenças aos mesmos e aos vogais e suplentes das Juntas;

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;

* Expressão "dos vogais do Conselho" substituída por "juízes do Tribunal", de acordo com os arts. 2º e 3º do Dec.-lei 9.797/1946.

VIII - representar ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho contra os presidentes e os vogais, nos casos previstos no art. 727 e seu parágrafo único;

* Expressão "Conselho Nacional do Trabalho" substituída por "Tribunal Superior do Trabalho", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

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 Juntas, ou parcialmente sempre que se fizer necessário, e solicitá-la, quando julgar conveniente, ao presidente do Tribunal de Justiça, relativamente aos juizes de direito investidos na administração da Justiça do Trabalho;

XII - distribuir os feitos, designando os juizes que os devem relatar;

XIII - designar, dentre os funcionários do Tribunal e das Juntas existentes em uma mesma localidade, o que deve exercer a função de distribuidor;

XIV - assinar as folhas de pagamento dos juizes e servidores do Tribunal.

§ 1º Na falta ou impedimento do presidente da Junta e do substituto da mesma localidade, é facultado ao presidente do Tribunal Regional designar substituto de outra localidade, observada a ordem de antiguidade entre os substitutos desimpedidos.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

§ 2º Na falta ou impedimento do vogal da Junta e do respectivo suplente, é facultado ao presidente do Tribunal Regional designar suplente de outra Junta, respeitada a categoria profissional ou econômica do representante e a ordem de antiguidade dos suplentes desimpedidos.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

§ 3º Na falta ou impedimento de qualquer juiz representante classista e seu respectivo suplente, é facultado ao presidente do Tribunal Regional designar um dos vogais de Junta de Conciliação e Julgamento para funcionar nas sessões do Tribunal, respeitada a categoria profissional ou econômica do representante.

Art. 683. Na falta ou impedimento dos presidentes dos Tribunais Regionais, e como auxiliares destes, sempre que necessário, funcionarão seus substitutos.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

§ 1º Nos casos de férias, por 30 (trinta) dias, licença, morte ou renúncia, a convocação competirá diretamente ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

* Expressão "Conselho Nacional do Trabalho" substituída por "Tribunal Superior do Trabalho", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

§ 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.

* Expressões "Conselho" e "Conselho Nacional do Trabalho" substituídas por "Tribunal" e "Tribunal Superior do Trabalho", respectivamente, de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

Seção IV

Dos juizes representantes classistas dos Tribunais Regionais

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 684. Os juizes representantes classistas dos Tribunais Regionais são designados pelo Presidente da República.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Aos juízes representantes classistas dos empregados e dos empregadores, nos Tribunais Regionais, aplicam-se as disposições do art. 661.

* Primitivo § 1º renumerado pela Lei 5.442/1968, que também revogou o § 2º deste artigo.

Art. 685. A escolha dos juízes e suplentes dos Tribunais Regionais, representantes dos empregadores e empregados, é feita dentre os nomes constantes das listas para esse fim encaminhadas ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho pelas associações sindicais de grau superior com sede nas respectivas Regiões.

* Expressões "Conselhos Regionais" e "Conselho Nacional do Trabalho" substituídas por "Tribunais Regionais" e "Tribunal Superior do Trabalho", respectivamente, de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 1º Para o efeito deste artigo, o conselho de representantes de cada associação sindical de grau superior, na ocasião determinada pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho, organizará, por maioria de votos, uma lista de três nomes.

§ 2º O presidente do Tribunal Superior do Trabalho submeterá os nomes constantes das listas ao Presidente da República, por intermédio do Ministro da Justiça.

Art. 686.

(Revogado.)

Art. 687. Os juízes representantes classistas dos Tribunais Regionais tomam posse perante o respectivo presidente.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 688. Aos juízes representantes classistas dos Tribunais Regionais aplicam-se as disposições do art. 663, sendo a nova escolha feita dentre os nomes constantes das listas a que se refere o art. 685, ou na forma indicada no art. 686 e, bem assim, as dos arts. 665 e 667.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 689. Por sessão a que comparecerem, até o máximo de quinze por mês, perceberão os juízes representantes classistas e suplentes dos Tribunais Regionais a gratificação fixada em lei.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Os juízes representantes classistas que retiverem processos além dos prazos estabelecidos no Regimento Interno dos Tribunais Regionais sofrerão automaticamente, na gratificação mensal a que teriam direito, desconto equivalente a 1/30 (um trinta avos) por processo retido.

1. A redação original dos arts. 670 e 674 contemplava poucos tribunais regionais, porque, tal como ocorre atualmente com os tribunais federais, o desmembramento deveria ser feito de acordo com o volume de serviço e a demanda trabalhista acumulada. Por se tratar de um ramo de justiça especializada, a competência territorial trabalhista não poderia nem deveria ser associada aos limites territoriais das Unidades da Federação, pois há Estados de desenvolvimento industrial tardio que não justificam nem justificavam a criação de um tribunal exclusivo e, bem assim, algumas regiões que poderiam ter mais de um tribunal. Por isso, laborava em erro a redação original do art. 112 da CF, que determinava a criação de um tribunal trabalhista por Estado [“Haverá pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho em cada Estado e no Distrito Federal (...)”]. A EC 45/2004 retirou essa parte do dispositivo e, portanto, os quatro Estados da Federação que não possuem tribunais trabalhistas (Acre, Amapá, Roraima e Tocantins) poderão vir a tê-los, ou não, de acordo com os dados quantitativos de demanda e congestionamento, o que pode ser deliberado pelo legislador ordinário, sem que isso fira a norma constitucional. E, por seu turno, a situação do Estado de São Paulo, com um tribunal para a capital e região metropolitana e outro tribunal para o interior e parte do litoral, também está em consonância com a legislação. Os dispositivos *supra*, portanto, devem ser lidos com conhecimento das normas constitucionais e das variadas leis alteradoras que citamos no bojo do art. 674, até a mais recente, de 1992.

2. Com relação à competência dos tribunais em composição plenária (art. 678), necessário conhecer o art. 93 da CF/1988 e, também, as alterações programadas pela Lei 7.701/1988, que desafogou o Pleno e permitiu a especialização de turmas para determinados grupos de matérias, como a seção especializada para o dissídio coletivo, a seção para as ações rescisórias e assim sucessivamente, a critério do regimento interno dos tribunais.

3. Um detalhe histórico interessante é que o classista não podia ser votado para cargo de direção, mas podia votar no togado (art. 670, § 7º), de modo que ele era um eleitor bem cortejado e tinha papel decisivo na formação das maiorias em processos eleitorais internos.

4. A idade para provimento de cargo de magistrado em TRTs, pela promoção de carreira ou pelo ingresso por meio da classe dos advogados ou procuradores – chamado de quinto constitucional –, é de 30 a 65 anos (art. 115 da CF/1988).

5. A CF/1988 refere-se aos magistrados dos TRTs unicamente como juízes, em todas as passagens em que eles são mencionados, inclusive na composição do Conselho Nacional de Justiça (CNJ – art. 103-B, VIII, CF/1988), na promoção para o TST (art. 111-A, II, CF/1988) e no funcionamento dos tribunais (art. 115, CF/1988). No entanto, por analogia ao cargo ocupado em segundo grau nos Tribunais de Justiça dos Estados, houve grande dispêndio de energia para que passassem a ser chamados de desembargadores, por mudanças nos regimentos internos.

Capítulo V

Do Tribunal Superior do Trabalho

* Expressão "Conselho Nacional do Trabalho" substituída por "Tribunal Superior do Trabalho", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

• Expressão “Conselho Nacional do Trabalho” substituída por “Tribunal Superior do Trabalho”, de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

• V. art. 111-A da CF.

• V. Regimento Interno do TST (RITST).

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 superior da Justiça do Trabalho.

* Artigo atualizado pela Lei 7.701/1988.

Parágrafo único. O Tribunal funciona na plenitude de sua composição ou dividido em Turmas,

com observância da paridade de representação de empregados e empregadores.

Art. 691.

(Revogado.)

Art. 692.

(Revogado.)

Seção II

Da composição e funcionamento do Tribunal Superior do Trabalho

* Expressão "Conselho Nacional do Trabalho" substituída por "Tribunal Superior do Trabalho", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

Art. 693. O Tribunal Superior do Trabalho compõe-se de dezessete juízes, com a denominação de ministros, sendo:

a) onze togados e vitalícios, nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pelo Senado Federal, dentre brasileiros natos, maiores de 35 (trinta e cinco) anos, de notável saber jurídico e de reputação ilibada;

b) seis classistas, em representação paritária dos empregadores e dos empregados, nomeados pelo Presidente da República, de conformidade com o disposto nos §§ 2º e 3º deste artigo.

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 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 Para nomeação trienal dos juízes classistas, o presidente do Tribunal Superior do Trabalho publicará edital, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, convocando as associações sindicais de grau superior, para que cada uma, mediante maioria de votos do respectivo conselho de representantes, organize uma lista de três nomes, que será encaminhada, por intermédio daquele Tribunal, ao Ministro da Justiça, dentro do prazo que for fixado no edital.

§ 3º Na lista de que trata o parágrafo anterior figurarão somente brasileiros natos, de reconhecida idoneidade, maiores de 25 (vinte e cinco) anos, quites com o serviço militar, que estejam no gozo de seus direitos civis e políticos e contem mais de 2 (dois) anos de efetivo exercício da profissão ou se encontrem no desempenho de representação profissional prevista em lei.

Art. 694. Os juízes togados escolher-se-ão: sete, dentre magistrados da Justiça do Trabalho, dois, dentre advogados no efetivo exercício da profissão, e dois, dentre membros do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho.

Art. 695.

(Suprimido.)

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.

Art. 697. Em caso de licença superior a 30 (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.

Art. 698. *(Revogado)*

Art. 699. O Tribunal Superior do Trabalho não poderá deliberar, na plenitude de sua composição, senão com a presença de, pelo menos, nove dos seus juízes, além do presidente.

Parágrafo único. As Turmas do Tribunal, compostas de 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 (quatorze) horas, terminando às 17 (dezessete) 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 (vinte e quatro) horas, no mínimo, de antecedência.

§ 2º Nas sessões do Tribunal, os debates poderão tornar-se secretos, desde que, por motivo de interesse público, assim resolver a maioria de seus membros.

Seção III

Da competência do Tribunal Pleno

Art. 702.

Ao Tribunal Pleno compete:

I - em única instância:

a) decidir sobre matéria constitucional, quando arguido, para invalidar lei ou ato do poder público;

b) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como estender ou rever suas próprias decisões normativas, nos casos previstos em lei;

c) homologar os acordos celebrados em dissídios de que trata a alínea anterior;

d) julgar os agravos dos despachos do presidente, nos casos previstos em lei;

e) julgar as suspeições arguidas contra o presidente e demais juízes do Tribunal, nos feitos pendentes de sua decisão;

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

g) aprovar tabela de custas e emolumentos, nos termos da lei;

h) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as atribuições administrativas previstas em lei, ou decorrentes da Constituição Federal;

II - em última instância:

a) julgar os recursos ordinários das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originária;

b) julgar os embargos opostos às decisões de que tratam as alíneas b e c do inciso I deste artigo;

c) julgar embargos das decisões das Turmas, quando estas diverjam entre si ou de decisão proferida pelo próprio Tribunal Pleno, ou que forem contrárias a letra de lei federal;

d) julgar os agravos de despachos denegatórios dos presidentes de Turmas, em matéria de embargos, na forma estabelecida no regimento interno;

e) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos.

§ 1º Quando adotada pela maioria de 2/3 (dois terços) dos juízes do Tribunal Pleno, a decisão proferida nos embargos de que trata o inciso II, alínea c, deste artigo, terá força de prejudgado, nos termos dos §§ 2º e 3º do art. 902.

§ 2º É da competência de cada uma das Turmas do Tribunal:

a) julgar, em única instância, os conflitos de jurisdição entre Tribunais Regionais do Trabalho e os que se suscitarem entre juízes de direito ou Juntas de Conciliação e Julgamento de regiões diferentes;

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

b) julgar, em última instância, os recursos de revista interpostos de decisões dos Tribunais Regionais e das Juntas de Conciliação e Julgamento ou juízes de direito, nos casos previstos em lei;

c) julgar os agravos de instrumento dos despachos que denegarem a interposição de recursos ordinários ou de revista;

d) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos;

e) julgar as habilitações incidentes e arguições de falsidade, suspeição e outras, nos casos pendentes de sua decisão.

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.

Seção IV

Da competência da Câmara de Justiça do Trabalho

Art. 703. *(Revogado pelo Dec.-lei 8.737/1946 .)*

Art. 704. *(Revogado pelo Dec.-lei 8.737/1946 .)*

Art. 705. *(Revogado pelo Dec.-lei 8.737/1946 .)*

Seção V

Da competência da Câmara de Previdência Social

Art. 706. *(Revogado pelo Dec.-lei 8.737/1946 .)*

Seção VI

Das atribuições do presidente do Tribunal Superior do Trabalho

* Expressão "Conselho Nacional do Trabalho" substituída por "Tribunal Superior do Trabalho", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

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, Juntas de Conciliação e Julgamento e outros órgãos, bem como conceder as requeridas que julgar convenientes ao serviço, respeitada a lotação de cada órgão;

* A EC 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

- 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) apresentar ao Ministro da Justiça, até 31 de março de cada ano, o relatório das atividades do Tribunal e dos demais órgãos da Justiça do Trabalho.

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.

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) *(Revogada pela Lei 2.244/1954.)*

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 antiguidade.

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 Lei 5.442/1968 .)

§ 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.

1. Conforme já alertado no comentário sobre os TRTs, a competência dos tribunais em composição plenária (art. 702) deve ser cotejada com art. 93 da CF/1988 e, também, com as alterações da Lei 7.701/1988, que desafogou o Pleno e permitiu a especialização de turmas, por exemplo, seção especializada para o dissídio coletivo, a seção para as ações rescisórias e assim sucessivamente. Há, também, autorização constitucional para a delegação de poderes do Plenário para um Órgão Especial: “Nos tribunais com número superior a vinte e cinco julgadores, poderá ser constituído órgão especial, com o mínimo de onze e o máximo de vinte e cinco membros, para o exercício das atribuições administrativas e jurisdicionais delegadas da competência do tribunal pleno, provendo-se metade das vagas por antiguidade e a outra metade por eleição pelo tribunal pleno” (art. 93, XI, da CF).

2. A chamada cláusula de reserva de plenário aparece com destaque no texto constitucional e não permite sejam delegados para as turmas, seções e demais órgãos fracionários a declaração de inconstitucionalidade de leis ou atos equivalentes, conforme art. 97 da CF: “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”. Afora isso, “viola a cláusula de reserva de plenário (CF, art. 97) a decisão de órgão fracionário de Tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte” (Súmula Vinculante 10).

3. Importante recordar que o TST passou a ter, em seu organograma, dois órgãos de elevada importância criados pela EC 45/2004, conforme redação dada ao art. 111-A, § 2º, da CF/1988: “Funcionário junto ao Tribunal Superior do Trabalho: I – a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, cabendo-lhe, dentre outras funções, regulamentar os cursos oficiais para o ingresso e promoção na carreira; II – o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, cabendo-lhe exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema, cujas decisões terão efeito vinculante”.

4. A EC 92/2016 corrigiu um deslize histórico da CF/1988 e, enfim, inseriu o TST como um dos órgãos do Poder Judiciário (art. 92, II-A). Até então, ele aparecia mesclado com a expressão tribunais e juizes do trabalho (art. 92, IV) e não ficava claro se ele poderia julgar reclamações de desrespeito a suas próprias decisões, como ocorre com a reclamação constitucional ao STF.

5. São 27 ministros na composição do TST. Por um breve período após a extinção da representação classista (EC 24), a composição foi de apenas 17 ministros. Exige-se, para a assunção do cargo, a idade de 35 a 65, sendo de 75 anos a idade para a aposentadoria compulsória (art. 100 do ADCT; EC 88/2015).

6. O horário das sessões, das 14h00 às 17h00, difere do horário das audiências da primeira instância, das 8h00 às 18h00 (art. 813).

7. A expressão “prejulgado” (art. 702, § 1º) revela um período em que julgados trabalhistas selecionados, que passavam pelo crivo das instâncias superiores e recebia aprovação por maioria qualificada, tinha efeito vinculante, de observância obrigatória a todas as instâncias judiciais e autoridades administrativas: “Uma vez estabelecido o prejulgado, os Conselhos Regionais do Trabalho, as Juntas de Conciliação e Julgamento e os Juizes de Direito investidos da jurisdição da Justiça do Trabalho ficarão obrigados a respeitá-lo”, conforme art. 902, § 4º, da CLT, revogado pela Lei 7.033/1982. Muito curioso notar que esse assunto, que causava furor nas décadas de 1940 e 1950, ainda se mostra atual nos

debates acadêmicos, desde que a EC 45/2004 inseriu o conceito de súmulas vinculantes no texto da CF/1988, mas, no caso, apenas para os julgados do STF. Os prejulgados foram, à época, considerados inconstitucionais, pois não poderia a lei ordinária ter criado essa espécie de súmula vinculante. A decisão do STF de 1963 fez com que o TST tomasse a decisão de transformar todos os prejulgados existentes naquela ocasião em enunciados de súmula de jurisprudência uniforme, quer dizer, continuavam os verbetes a refletir o entendimento da corte trabalhista, mas já não eram mais de obediência obrigatória pelos demais juízes.

8. O remédio jurídico denominado correição parcial ou reclamação correicional apresenta poucos estudos doutrinários e pouco aparece nas listas de recursos do processo do trabalho, embora possa eficazmente resolver o problema enfrentado pela parte em caso de atitudes tidas por tumultuárias, causadas pelo magistrado. Pouca gente sabe que a correição possui assento na CLT, surgindo aqui na parte dedicada ao funcionamento da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (art. 709, II). Espera-se controle estreito do Corregedor, a fim de que o instituto não seja banalizado e não abra guarida a ponto de transformar a Corregedoria num órgão recursal por acidente. Quanto mais tolerância houver a zonas cinzentas, tanto mais as partes se sentirão à vontade para acessar a medida em questão. Assuntos essencialmente jurídicos, como o preenchimento dos requisitos para concessão de decisões liminares e tutelas de urgência, processamento de recursos, concessão de benefícios de justiça gratuita, homologação de cálculos, vistas à parte contrária, bem como numerosos outros temas processuais, podem e devem ser resolvidos no âmbito do processo, com os recursos e mecanismos a ele inerentes – mesmo aqueles que sejam mais demorados, trabalhosos ou com contraditório diferido, como os embargos de terceiro ou os embargos à execução. Nada disso resiste à análise do conteúdo da correição parcial, afeta aos temas de decisões teratológicas, marcação de audiências fora do horário da CLT, proibição de retirada de autos em carga fora dos permissivos legais, negativa de atendimento em balcões, entre outros.

9. Contra a decisão do corregedor cabe, por via de regra, o agravo regimental (art. 709, § 1º), isto é, um agravo que pode e deve ser disciplinado pelo regimento interno do tribunal. Essa medida, que não consta expressamente das listas de recursos disponíveis no processo do trabalho, normalmente é adotada em casos de decisões monocráticas encontradas em tribunais. Em geral, as decisões de tribunais são colegiadas, tomadas em turmas ou seções, e desafiam os recursos próprios dos tribunais, como aqueles de natureza extraordinária para os tribunais superiores. Tratando-se de medidas monocráticas, a solução é submeter a questão ao colegiado mais afeto à matéria, como a turma a que pertencer o juiz ou, no caso do Corregedor, o Pleno, Órgão Especial ou Seção Especializada, de acordo com o disposto no regimento interno.

10. Nem todo tribunal regional possui o cargo de Corregedor separado do cargo do presidente. O movimento processual é o que justifica a criação desse cargo, inclusive com variações locais como a existência do vice-corregedor, também eleito, do corregedor auxiliar, indicado pelos cargos de direção, ou, simplesmente, de juiz de primeira instância designado para assessorar o Corregedor, mas, nesse caso, sem poder decisório.

11. Uma das tônicas da reforma trabalhista, levada a efeito pela Lei 13.467/2017, foi restringir a atuação do TST, cujas súmulas foram acusadas de ter assumido o papel de normativo muito além do esperado. Prova concreta disso é que diversos entendimentos de súmulas antigas foram alterados pela reforma legislativa de 2017, como a jornada itinerária (arts. 4º, § 1º e 58, § 2º), a vedação à ultratividade das cláusulas de normas coletivas (art. 614, § 3º) ou as horas extras oriundas de intervalo para refeição suprimido (art. 71, § 4º). Ao mesmo tempo que as teses das súmulas foram modificadas pelo legislador, o art. 702 é reescrito para tentar fechar o cerco e inibir a formação de novos entendimentos sumulados. Por extensão, também foram enquadrados os TRTs. Se lembrarmos que os recursos de revista serão bem afetados pelo requisito da transcendência (redação do art. 896-A dada pela Lei 13.467/2017), não está errada a afirmação de que a edição de súmulas no TST deve sofrer forte abalo. Entretanto, há dúvidas se isso é realmente um bom passo.

12. O TST, com seus erros e acertos, é um tribunal de âmbito nacional que tenta impedir que o direito do trabalho seja concretizado de formas diferentes entre as 27 unidades da federação. Há expressa promessa constitucional no sentido de que o direito do trabalho seja monopólio da União e seja uno (art. 22, I), evitando tratamento discriminatório entre os cidadãos pelo singelo fato de atuarem em Estados e regiões distintas do País. Como o direito não é formado apenas pela produção das normas, mas, sobretudo, pela aplicação delas no tempo e no espaço, a promessa somente poderá ser cumprida se, além de a produção ficar concentrada apenas em leis federais, sua concretização for supervisionada por um órgão central. Bater forte no TST, como fez a reforma de 2017, tende a debilitar a legislação trabalhista e

abre a perspectiva da proliferação de entendimentos regionalizados, aumentando a insegurança jurídica. Empresa de atuação de âmbito nacional deverá sofrer muito com essa inibição jurisprudencial do TST, ao passo que os trabalhadores provavelmente receberão valores distintos por trabalho igual, dentro da mesma nação. Demonstramos, assim, nossa preocupação com os freios à atuação do TST.

13. Postas essas premissas, aprendemos pelo art. 702, I, *f*, que o legislador aumentou o grau de exigência para a formação de súmulas, retirando do TST o poder de regulamentar seu modo de operação por regimento interno, como constava da redação anterior, e fixando as seguintes diretrizes:

a) aprovação por maioria qualificada (2/3), e não por maioria simples;

b) proposta embasada por julgados unânimes em 2/3 das turmas em dez sessões diferentes; há oito turmas no TST; $2/3$ de 8 = 5,33; se a proposta for embasada em julgados de cinco turmas, alguém dirá que isso ficou abaixo de 2/3; assim sendo, a norma induz à afirmação de que são necessários acórdãos unânimes de seis turmas diferentes; na prática, a nova regra exige, portanto, 3/4 das turmas ou 75%, e não apenas 2/3 ou 66%, como a redação dá a entender;

c) não bastasse a necessidade de decisões unânimes de seis turmas, a norma ainda exige reiteração em dez sessões diferentes, o que dificulta ainda mais se lembrarmos que todas as sessões terão de ter processos da mesma matéria;

d) a norma eliminou acórdãos por maioria para fins de elaboração de súmulas, mas a unanimidade é realmente muito rara em órgãos colegiados;

e) a norma ignora a existência das seções especializadas, que são tão caras à estrutura do TST; há evidente contrassenso nesse particular, porque as decisões das turmas, utilizadas com suporte para as súmulas pelo art. 702, podem ter sido revistas pelo órgão de hierarquia superior, que é a SDI 1 do TST, em julgamento de recurso de embargos; será um raro caso de formação de súmula com julgados de hierarquia inferior;

f) modulação dos efeitos das súmulas no tempo e no espaço pode ser deliberada igualmente pela maioria qualificada de 2/3;

g) os procedimentos parecem aplicáveis também para as orientações jurisprudenciais (OJs) porque a norma refere “outros enunciados de jurisprudência uniforme”, o que prenuncia o desaparecimento das OJs porque sua ideia original era justamente se afastar dos rigores da elaboração das súmulas e permitir maior agilidade em sua aprovação, revisão e cancelamento, com menores quantidades de acórdãos;

h) todas as propostas devem passar pelo conhecimento prévio da OAB, da AGU, do MPT e, ainda, das Confederações Sindicais, que passam a ter direito assegurado à sustentação oral, ou seja, o dia da votação terá sessões intermináveis, que talvez tenham de se desdobrar para dar conta de todos os pedidos de sustentação oral.

14. Almeja o art. 702, § 4º, que esses procedimentos draconianos se apliquem também aos Tribunais Regionais do Trabalho. Há evidente contrassenso com o esforço feito pela Lei 13.015/2014, que havia exigido a uniformização da jurisprudência regional, tão logo se detectasse o entendimento conflitante dentro do mesmo regional, sob pena de não ser processado o recurso de revista. Não há tempo nem espaço para esperar que cada Regional tenha consenso para a formação das súmulas. Portanto, inviável esperar dez acórdãos unânimes de 2/3 das turmas para que, somente depois, sejam elaboradas as súmulas ou “outros enunciados”.

15. A Lei 13.467/2017 coloca os TRTs numa situação difícilíssima. Se seguirem à risca o manual de elaboração das súmulas e enunciados, nunca mais processarão recursos de revista, que ficarão todos à espera da formação dos novos verbetes. Processos serão sobrestados à razão das dezenas de milhares. Se não seguirem à risca o procedimento, poderão ser acusados de usurpação de poderes e de produção de súmulas ao arpejo da lei.

16. E ainda há mais um grão de sal: o art. 702 não poderá ser aplicado tampouco às novas figuras processuais de padronização de jurisprudência previstas pelo NCPC, a saber, o incidente de resolução de demandas repetitivas (art. 976) e o incidente de assunção de competência (art. 947). Ambas as figuras possuem regimento próprio no NCPC, que colidem com o engessamento da nova redação do art. 702 da CLT. Se esperar os 120 acórdãos unânimes, por exemplo, o TRT da 2ª Região julgará o incidente depois

que a matéria deixou de ter demandas repetitivas. O caso do IAC é ainda mais flagrante, haja vista que seu propósito é justamente antecipar o dissenso, proferindo-se decisão célere, “avocando” a competência se preciso for. O que se pode argumentar, por amor ao equilíbrio entre dois conjuntos antagônicos de normas, é que o art. 702 diz respeito às súmulas *stricto sensu*, ao passo que o IAC e o IRDR dizem respeito a normas especiais de padronização de decisões para destravar o andamento de outros recursos e procedimentos judiciais. Como a norma especial prefere à norma geral, o art. 702, § 4º, da CLT cede diante das normas específicas.

17. Em resumo, há possível inconstitucionalidade na reforma do art. 702 sob dois pontos de vista: interferência do Executivo no Judiciário e tratamento discriminatório dos tribunais trabalhistas em relação aos demais de igual hierarquia. Ao prevalecer a constitucionalidade do art. 702, o TST será um tribunal superior de segunda linha, porque essas amarras não foram impostas ao STJ, ao TSE, ao STM ou ao STF. E os TRTs ficarão privados de apresentar seu entendimento predominante, ao contrário dos TJs, dos TRFs e dos TREs, donde a preocupação com a leitura dos arts. 93 e 101 da CF: se não é para todos, não deveria ser para nenhum. O Poder Executivo, patrocinador do projeto, e o Poder Legislativo, fiador da reforma, não podem interferir no modo de funcionamento interno do Poder Judiciário a esse nível de sofisticação: dizer quantos acórdãos são necessários para levar à votação uma proposta de padronização de jurisprudência, sob quais circunstâncias e com quais requisitos, nesse caso, beira a proibição à formação da jurisprudência. Há nítida interferência num ramo do Poder Judiciário (o trabalhista), a fim de que ele se manifeste com menor frequência e sobre temas mais restritos, levando-se a afirmar que a Lei 13.467/2017 atropela o art. 2º da CF.

18. Numerosos autores lembram, ainda, que o art. 702 estava revogado tacitamente pela Lei 7.701/1988. Logo, não poderia ser reformado depois de revogado. A Lei 7.701/1988 reorganizou o TST, desmembrando a competência do Tribunal Pleno para as então criadas Seções Especializadas em Dissídios Individuais e Coletivos. Sobraram algumas poucas competências para o Plenário, conforme art. 4º de referida lei. Ao final, o art. 16 da norma diz expressamente que estão revogadas as disposições em contrário contidas na CLT, que tratava, portanto, de outra época, de outro Pleno. Talvez seja desnecessário lembrar que esse fenômeno consta claramente do art. 2º, § 1º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Dec.-lei 4.657/1942): “A lei posterior revoga a anterior quando (...) regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior”.

Capítulo VI

Dos serviços auxiliares da Justiça do Trabalho

Seção I

Da Secretaria das Juntas de Conciliação e Julgamento

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 710. Cada Junta terá uma Secretaria, sob a direção de funcionário que o presidente designar, para exercer a função de secretário, e que receberá, além dos vencimentos correspondentes ao seu padrão, a gratificação de função fixada em lei.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 711. Compete à Secretaria das Juntas:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça 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 Junta, para melhor execução dos serviços que lhe estão afetos.

Art. 712. Compete especialmente aos diretores de secretaria das Juntas de Conciliação e Julgamento:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça 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 Junta e ao seu presidente, 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 Junta, 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 Junta.

Parágrafo único. Os serventuários que, sem motivo justificado, não realizarem os atos, dentro dos prazos fixados, serão descontados em seus vencimentos, em tantos dias quantos os do excesso.

Seção II

Dos distribuidores

Art. 713. Nas localidades em que existir mais de uma Junta de Conciliação e Julgamento haverá um distribuidor.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 714. Compete ao distribuidor:

a) a distribuição, pela ordem rigorosa de entrada, e sucessivamente a cada Junta, dos feitos que, para esse fim, lhe forem apresentados pelos interessados;

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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 presidentes das Juntas, 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 Juntas e do Tribunal Regional, existentes na mesma localidade, e ao mesmo presidente diretamente subordinados.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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 Juntas de Conciliação e Julgamento.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça 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 diretores de secretaria das Juntas; e aos demais funcionários dos Cartórios, as que couberem nas respectivas funções, dentre as que competem às Secretarias das Juntas, enumeradas no art. 711.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

Art. 719. Competem à Secretaria dos Tribunais, além das atribuições estabelecidas no art. 711, para a Secretaria das Juntas, mais as seguintes:

* Expressão "Conselhos" substituída por "Tribunais", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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 diretores de secretaria das Juntas, além das que lhes forem fixadas no regimento interno dos Tribunais.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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 Juntas de Conciliação e Julgamento 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 Junta de Conciliação e Julgamento, 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 Junta, 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 presidente da Junta poderá atribuir a realização do ato a qualquer serventuário.

1. O diretor de secretaria era e é indicado pelo juiz titular da Vara. A redação do art. 710, referindo a indicação feita pelo "presidente" levou algumas pessoas a acreditarem que era o presidente do TRT que interferia na organização de cada Vara. Laborava em erro essa tese. A expressão presidente significava presidente da Junta de Conciliação e Julgamento, ou seja, o juiz togado.

2. O oficial de justiça avaliador tem o prazo de nove dias para o cumprimento da diligência, após os quais passa a se sujeitar à interferência do magistrado quanto à redistribuição dos mandados, de modo que o art. 721, § 2º, é indicativo do prazo adequado para a conclusão da diligência. A expressão oficial de justiça avaliador foi fixada pela reforma de 1968, passando-se a exigir curso de nível superior para o preenchimento do cargo e, portanto, valorizando-se a carreira desse auxiliar da Justiça do Trabalho. Antes disso, não havia necessidade de avaliação pelo oficial, que agia mais como o antigo meirinho, entregando comunicações e não complementando o ato. Resquício desse tempo aparece no art. 888 da CLT, que o legislador se esqueceu de reformar naquela oportunidade: ali aparece que, depois da diligência do oficial, seria nomeado um avaliador com prazo de dez dias para a aferição do valor do bem. Essa dicotomia – oficial + avaliador – não existe mais. A leitura do art. 888 pode induzir a erro. O oficial não tem o prazo de 19 dias – 9 para a diligência + 10 para a avaliação –, mas apenas nove dias para tudo. Os atos são concatenados e não justificam devolução da diligência sem a avaliação, ressalvados casos mais complexos e raros, de bens de difícil aferição, como pedras preciosas, elementos radiativos, turbinas de avião, obras de arte.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Capítulo VII

Das penalidades

Seção I

Do lock-out 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 5.000 (cinco mil) a 50.000 (cinquenta mil) cruzeiros;

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;

c) suspensão, pelo prazo de 2 (dois) a 5 (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.

Art. 723. (Revogado pela Lei 9.842/1999.)

Art. 724. (Revogado pela Lei 9.842/1999.)

Art. 725. (Revogado pela Lei 9.842/1999.)

1. Em alguns países, o ato de trancar a empresa para forçar a suspensão do contrato de trabalho e frustrar a greve é considerado legítimo e faz parte das negociações coletivas. Usa-se a expressão *lockout* para representar esse trancamento. A palavra já foi aportuguesada e pode ser grafada como *locoute*, como também o nocaute do esporte e o blecaute da rede elétrica. O art. 722 vedava a prática, mas atualmente é melhor citar a vedação cravada no art. 17 da Lei de Greve (Lei 7.783/1989): “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*)”.

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 juiz representante classista do Tribunal Regional, sem motivo justificado, incorrerá nas seguintes penas:

* Expressão "vogal do Conselho Regional" substituída por "juiz representante classista do Tribunal Regional", de acordo com o art. 3º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

a) sendo representante de empregadores, multa de 100 (cem) a 1.000 (mil) cruzeiros e suspensão do direito de representação profissional por 2 (dois) a 5 (cinco) anos;

b) sendo representante de empregados, multa de 100 (cem) cruzeiros e suspensão do direito de representação profissional por 2 (dois) a 5 (cinco) anos.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

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.

* Expressão "vogal do Conselho Regional" substituída por "juiz representante classista do Tribunal Regional", de acordo com o art. 3º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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.

Art. 728. Aos presidentes, membros, juízes, vogais e funcionários auxiliares da Justiça do Trabalho, aplica-se o disposto no Título XI do Código Penal .

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Seção III

De outras penalidades

Art. 729. O empregador que deixar de cumprir decisão passada em julgado sobre a readmissão ou reintegração de empregado, além do pagamento dos salários deste, incorrerá na multa de 500 (quinhentos) a 5.000 (cinco mil) cruzeiros por dia, até que seja cumprida a decisão.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

§ 1º O empregador que impedir ou tentar impedir que empregado seu sirva como vogal em Tribunal de Trabalho, ou que perante este preste depoimento, incorrerá na multa de 500 (quinhentos) a 5.000 (cinco mil) cruzeiros.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 2º Na mesma pena do parágrafo anterior incorrerá o empregador que dispensar seu empregado pelo fato de haver servido como vogal ou prestado depoimento como testemunha, sem prejuízo da indenização que a lei estabeleça.

Art. 730. Aqueles que se recusarem a depor como testemunhas, sem motivo justificado, incorrerão na multa de 50 (cinquenta) a 500 (quinhentos) cruzeiros.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Art. 731. Aquele que, tendo apresentado ao distribuidor reclamação verbal, não se apresentar, no prazo estabelecido no parágrafo único do art. 786, à Junta ou Juízo para fazê-lo tomar por termo, incorrerá na pena de perda, pelo prazo de 6 (seis) meses, do direito de reclamar perante a Justiça do Trabalho.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na 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.

Art. 733. As infrações de disposições deste Título, para as quais não haja penalidades cominadas, serão punidas com a multa de 50 (cinquenta) a 5.000 (cinco mil) cruzeiros, elevada ao dobro na reincidência.

* Multas: ver Notas de Atualização e Portaria MTb 290/1997.

Capítulo VIII

Disposições gerais

Art. 734. O ministro do Trabalho, Industria e Comercio, poderá rever, ex-officio, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, contados de sua publicação no órgão oficial, ou mediante representação apresentada dentro de igual prazo:

a) as decisões da Câmara da Previdência Social, quando proferidas pelo voto de desempate, ou que violem disposições expressas de direito ou modificarem jurisprudência até então observada;

b) as decisões do presidente do Tribunal Nacional do Trabalho em matéria de previdência social.

Parágrafo único. O ministro do Trabalho, Industria e Comercio, poderá avocar ao seu conhecimento os assuntos de natureza administrativa referentes às instituições de previdência social, sempre que houver interesse público.

Art. 735. As repartições públicas e as associações sindicais são obrigadas a fornecer aos juizes 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

1. Os comentários a respeito das deturpações em torno da representação classista tornam difícil crer que alguém se recusasse a aceitar o encargo, com a remuneração equiparada à dos magistrados togados e, de 1981 a 1997, o direito à aposentadoria com proventos integrais. No entanto, de toda sorte, o legislador previu punição para quem se opusesse ao chamado (art. 726).

2. Em meio a esse lote de dispositivos obsoletos, encontra-se um ainda muito utilizado, o cotidiano das audiências trabalhistas, relativo à punição para o empregado que deixar o processo arquivar por duas vezes. A expressão “arquivamento do processo”, na Justiça do Trabalho, significa a extinção sem resolução do mérito por ausência do empregado à audiência trabalhista, que ainda guarda o ranço do comparecimento obrigatório (art. 844 da CLT). Isso já poderia ter sido mudado porque numerosas ações versam sobre matéria de direito ou provas essencialmente documentais, mas a força da tradição das tentativas de acordo e a essência da oralidade no processo do trabalho mantêm firme a premissa do art. 844 da CLT. Após a EC 45/2004, que eliminou da CF/1988 a obrigatoriedade da tentativa de acordo no processo do trabalho, algumas posições foram relativizadas, como as ações envolvendo entes públicos, que, em alguns casos, podem prescindir de audiências. Enquanto essa situação permanece, a falta do empregado é “punida” com o arquivamento. Não há, em tese, limite para número de arquivamentos, o que causa grande perplexidade entre os empregadores, que têm de ficar de prontidão todas as vezes em que são acionados, e entre estudiosos do processo judicial. A única ressalva do legislador foi a exigência de uma quarentena, de seis meses, entre o segundo e o terceiro arquivamento (art. 731).

3. À falta de melhor terminologia, chama-se essa quarentena de perempção. No âmbito do processo civil, esse termo representa a perda do direito de ação por abuso em sua utilização, abandonando-se o processo por três vezes. A perempção civil é por prazo indeterminado (art. 486, § 3º, e referências nos arts. 337, V, e 485, V, todos do CPC/2015).

4. O risco que a parte corre é de perder o prazo prescricional de dois anos. Desde a promulgação do CCB de 2002 (art. 202), a interrupção da prescrição ocorre apenas uma vez e recomeça a contar sem nova interrupção. Assim, se o empregado for dispensado em janeiro de 2017 e deixar arquivar uma ação em maio de 2017, terá o prazo bienal renovado para maio de 2019, é certo, mas não poderá mais interromper a contagem. Portanto, se o segundo arquivamento ocorrer, por exemplo, em dezembro de 2018, ele acabará atropelado pelo prazo prescricional, porque, ao cumprir a “perempção” de seis meses,

somente poderá distribuir a terceira ação em junho de 2019, quando já escoado o biênio.

5. A outra forma de preempção trabalhista é bem mais rara e fadada à extinção: punição de seis meses para o empregado que solicitar a distribuição de uma reclamação verbal e, depois, deixar de comparecer para reduzir a termo suas reivindicações (art. 731 da CLT). Formalmente, a reclamação verbal não foi extinta, tornou-se cada vez mais rara e dificilmente resistirá ao processo eletrônico.

6. As testemunhas que faltam sem justificativa devem se sujeitar a multas pecuniárias (art. 730 da CLT). A praxe consagrou a fixação em fração ou múltiplos de salário mínimo. O dispositivo foi redigido à época do padrão monetário cruzeiro. Em complemento ao art. 730, sobre ausência injustificada da testemunha, deve-se ter em mente que o art. 793-D, inserido pela Lei 13.467/2017, impõe multa para testemunha em caso de alteração da verdade ou omissão de fatos essenciais – nesse caso, a penalidade é de 1% a 10% do valor da causa.

Título IX

Do Ministério Público do Trabalho

Capítulo I

Disposições gerais

Art. 736. O Ministério Público do Trabalho é constituído por agentes diretos do Poder Executivo, tendo por função zelar pela exata observância da Constituição Federal, das leis e demais atos emanados dos poderes públicos, na esfera de suas atribuições.

Parágrafo único. Para o exercício de suas funções, o Ministério Público do Trabalho reger-se-á pelo que estatui esta Consolidação e, na falta de disposição expressa, pelas normas que regem o Ministério Público Federal.

Art. 737. O Ministério Público do Trabalho compõe-se da Procuradoria da Justiça do Trabalho e da Procuradoria da Previdência Social, aquela funcionando como órgão de coordenação entre a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ambas diretamente subordinadas ao Ministro de Estado.

Art. 738. Os procuradores, além dos vencimentos fixados na tabela constante do decreto-lei nº 2.874, de 16 de dezembro de 1940, continuarão a perceber a percentagem de 8%, por motivo de cobrança da dívida ativa da União ou de multas impostas pelas autoridades administrativas e judiciárias do trabalho e da previdência social.

Parágrafo único. Essa percentagem será calculada sobre as somas efetivamente arrecadadas e rateada de acordo com as instruções expedidas pelos respectivos procuradores gerais.

Art. 739. Não estão sujeitos a ponto os procuradores-gerais e os procuradores.

Capítulo II

Da Procuradoria da Justiça do Trabalho

Seção I

Da organização

Art. 740. A Procuradoria da Justiça do Trabalho compreende:

a) uma Procuradoria-Geral, que funcionará junto ao Tribunal Superior do Trabalho;

b) vinte e quatro Procuradorias Regionais, que funcionarão junto aos Tribunais Regionais do Trabalho.

*Artigo atualizado pela Lei 8.470/1992.

Art. 741. As Procuradorias Regionais são subordinadas diretamente ao procurador-geral.

Art. 742. A Procuradoria-Geral é constituída de um procurador-geral e de procuradores.

Parágrafo único. As Procuradorias Regionais compõem-se de um procurador regional, auxiliado, quando necessário, por procuradores adjuntos.

Art. 743. Haverá, nas Procuradorias Regionais, substitutos de procurador adjunto ou, quando não houver este cargo, de procurador regional, designados previamente por decreto do Presidente da República, sem ônus para os cofres públicos.

§ 1º O substituto tomará posse perante o respectivo procurador regional, que será a autoridade competente para convocá-lo.

§ 2º O procurador regional será substituído em suas faltas e impedimentos pelo procurador adjunto, quando houver, e, havendo mais de um, pelo que for por ele designado.

§ 3º O procurador adjunto será substituído, em suas faltas e impedimentos, pelo respectivo procurador substituto.

§ 4º Será dispensado, automaticamente, o substituto que não atender à convocação, salvo motivo de doença, devidamente comprovada.

§ 5º Nenhum direito ou vantagem terá o substituto além do vencimento do cargo do substituído e somente durante o seu impedimento legal.

Art. 744. A nomeação do procurador-geral deverá recair em bacharel em ciências jurídicas e sociais, que tenha exercido, por 5 (cinco) ou mais anos, cargo de magistratura ou de Ministério Público, ou a advocacia.

Art. 745. Para a nomeação dos demais procuradores, atender-se-á aos mesmos requisitos estabelecidos no artigo anterior, reduzido a 2 (dois) anos, no mínimo, o tempo de exercício.

Seção II

Da competência da Procuradoria-Geral

Art. 746. Compete à Procuradoria-Geral da Justiça do Trabalho:

* V. Res. CSMPT 1/1993 (Intervenção obrigatória do Ministério Público do Trabalho nos processos de competência do TST).

* V. Res. CSMPT 2/1993 (Intervenção obrigatória do Ministério Público do Trabalho nos processos de competência dos TRTs).

a) oficiar, por escrito, em todos os processos e questões de trabalho de competência do Tribunal Superior do Trabalho;

b) funcionar nas sessões do mesmo Tribunal, opinando verbalmente sobre a matéria em debate e solicitando as requisições e diligências que julgar convenientes, sendo-lhe assegurado o direito de vista do processo em julgamento sempre que for suscitada questão nova, não examinada no parecer exarado;

c) requerer prorrogação das sessões do Tribunal, quando essa medida for necessária para que se ultime o julgamento;

d) exarar, por intermédio do procurador-geral, o seu "ciente" nos acórdãos do Tribunal;

e) proceder às diligências e inquéritos solicitados pelo Tribunal;

f) recorrer das decisões do Tribunal, nos casos previstos em lei;

g) promover, perante o juízo competente, a cobrança executiva das multas impostas pelas autoridades administrativas e judiciárias do trabalho;

h) representar às autoridades competentes contra os que não cumprirem as decisões do Tribunal;

i) prestar às autoridades do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio as informações que lhe forem solicitadas sobre os dissídios submetidos à apreciação do Tribunal e encaminhar aos órgãos competentes cópia autenticada das decisões que por eles devam ser atendidas ou cumpridas;

j) requisitar, de quaisquer autoridades, inquéritos, exames periciais, diligências, certidões e esclarecimentos que se tornem necessários no desempenho de suas atribuições;

l) defender a jurisdição dos órgãos da Justiça do Trabalho;

m) suscitar conflitos de jurisdição.

Seção III

Da competência das Procuradorias Regionais

Art. 747. Compete às Procuradorias Regionais exercer, dentro da jurisdição do Tribunal Regional respectivo, as atribuições indicadas na Seção anterior.

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

Seção IV

Das atribuições do procurador-geral

Art. 748. Como chefe da Procuradoria-Geral da Justiça do Trabalho, incumbe ao procurador-geral:

a) dirigir os serviços da Procuradoria-Geral, orientar e fiscalizar as Procuradorias Regionais, expedindo as necessárias instruções;

b) funcionar nas sessões do Tribunal Superior do Trabalho, pessoalmente ou por intermédio do procurador que designar;

c) exarar o seu "ciente" nos acórdãos do Tribunal;

d) designar o procurador que o substitua nas faltas e impedimentos e o diretor da secretaria da Procuradoria;

e) apresentar, até o dia 31 de março, ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, relatório dos trabalhos da Procuradoria-Geral no ano anterior, com as observações e sugestões que julgar convenientes;

f) conceder férias aos procuradores e demais funcionários que sirvam na Procuradoria e impor-lhes penas disciplinares, observada, quanto aos procuradores, a legislação em vigor para o Ministério Público Federal;

g) funcionar em juízo, em primeira instância, ou designar os procuradores que o devam fazer;

h) admitir e dispensar o pessoal extranumerário da Secretaria e prorrogar o expediente remunerado dos funcionários e extranumerários.

Seção V

Das atribuições dos procuradores

Art. 749. Incumbe aos procuradores com exercício na Procuradoria-Geral:

a) funcionar, por designação do procurador-geral, nas sessões do Tribunal Superior do Trabalho;

* Expressão "Conselho Nacional do Trabalho" substituída por "Tribunal Superior do Trabalho", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

b) desempenhar os demais encargos que lhes forem atribuídos pelo procurador-geral.

Parágrafo único. Aos procuradores é facultado, nos processos em que oficiarem, requerer ao procurador-geral as diligências e investigações necessárias.

Seção VI

Das atribuições dos procuradores regionais

Art. 750. Incumbe aos procuradores regionais:

a) dirigir os serviços da respectiva Procuradoria;

b) funcionar nas sessões do Tribunal Regional, pessoalmente ou por intermédio do procurador adjunto que designar;

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

c) apresentar, semestralmente, ao procurador-geral, um relatório das atividades da respectiva Procuradoria, bem como dados e informações sobre a administração da Justiça do Trabalho na respectiva região;

d) requerer e acompanhar perante as autoridades administrativas ou judiciárias as diligências necessárias à execução das medidas e providências ordenadas pelo procurador-geral;

e) prestar ao procurador-geral as informações necessárias sobre os feitos em andamento e consultá-lo nos casos de dúvidas;

f) funcionar em juízo, na sede do respectivo Tribunal Regional;

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

g) exarar o seu "ciente" nos acórdãos do Tribunal;

* Expressão "Conselho" substituída por "Tribunal", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

h) designar o procurador que o substitua nas faltas e impedimentos e o secretário da Procuradoria.

Art. 751. Incumbe aos procuradores adjuntos das Procuradorias Regionais:

a) funcionar por designação do procurador regional, nas sessões do Tribunal Regional;

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

b) desempenhar os demais encargos que lhes forem atribuídos pelo procurador regional.

Seção VII

Da Secretaria

Art. 752. A Secretaria da Procuradoria-Geral funcionará sob a direção de um diretor designado pelo procurador-geral e terá o pessoal designado pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 753. Compete à Secretaria:

a) receber, registrar e encaminhar os processos ou papéis entrados;

b) classificar e arquivar os pareceres e outros papéis;

c) prestar informações sobre os processos ou papéis sujeitos à apreciação da Procuradoria;

d) executar o expediente da Procuradoria;

e) providenciar sobre o suprimento do material necessário;

f) desempenhar os demais trabalhos que lhe forem cometidos pelo procurador-geral, para melhor execução dos serviços a seu cargo.

Art. 754. Nas Procuradorias Regionais, os trabalhos a que se refere o artigo anterior serão executados pelos funcionários para esse fim designados.

Capítulo III

Da Procuradoria de Previdência Social

Seção I

Da organização

Art. 755. A Procuradoria de Previdência Social compõe-se de um procurador-geral e de procuradores.

Art. 756. Para a nomeação do procurador geral e dos demais procuradores atender-se-á ao disposto nos arts. 744 e 745.

Seção II -

Da competência da procuradoria

Art. 757. Compete à Procuradoria da Previdência Social;

a) officiar, por escrito, nos processos que tenham de ser sujeitos à decisão do Conselho Superior de Previdência Social;

b) officiar, por escrito, nos pedidos de revisão das decisões do mesmo Conselho;

c) funcionar nas sessões do mesmo Conselho, opinando verbalmente sobre a matéria em debate e solicitando as requisições e diligências que julgar convenientes, sendo-lhe assegurado o direito de vista do processo em julgamento, sempre que for suscitada questão nova, não examinada no parecer exarado;

d) opinar, quando solicitada, nos processos sujeitos à deliberação do Ministro de Estado, do Conselho Técnico do Departamento Nacional de Previdência Social ou do Diretor do mesmo Departamento, em que houver matéria jurídica a examinar;

e) funcionar, em primeira instância, nas ações propostas contra a União, no Distrito Federal, para anulação de atos e decisões do Conselho Superior de Previdência Social ou do Departamento Nacional de Previdência Social, bem como do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, em matéria de previdência social;

f) fornecer ao Ministério Público as informações por este solicitadas em virtude de ações propostas nos Estados e Territórios para execução ou anulação de atos e decisões dos órgãos ou da autoridade a que se refere a alínea anterior;

g) promover em juízo, no Distrito Federal, qualquer procedimento necessário ao cumprimento das decisões do Conselho Superior de Previdência Social e do Departamento Nacional de Previdência Social, bem como do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, em matéria de previdência social;

h) recorrer das decisões dos órgãos e autoridades competentes em matéria de previdência social e requerer revisão das decisões do Conselho Superior de Previdência Social, que lhe pareçam contrárias à lei.

Seção III -

Das atribuições do procurador-geral

Art. 758. Como chefe da Procuradoria da Previdência Social, incumbe ao Procurador Geral:

- a) dirigir os serviços da Procuradoria, expedindo as necessárias instruções;
- b) funcionar nas sessões do Conselho Superior de Previdência Social, pessoalmente ou por intermédio do procurador que designar;
- c) designar o procurador que o substitua nas faltas e impedimentos e o chefe da Secretaria da Procuradoria;
- d) conceder férias aos procuradores e demais funcionários lotados na Procuradoria e impor-lhes penas disciplinares, observada, quanto aos procuradores, a legislação em vigor para o Ministério Público Federal;
- e) funcionar em juízo, em primeira instância, ou designar os procuradores que devam fazê-lo;
- f) admitir e dispensar o pessoal extranumerário da Secretaria e prorrogar o expediente remunerado dos funcionários e extranumerários;
- g) apresentar, até 31 de março de cada ano, ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, o relatório dos trabalhos da Procuradoria no ano anterior, com as observações e sugestões que julgar convenientes.

Seção IV -

Das atribuições dos procuradores

Art. 759. Aos procuradores e demais funcionários incumbe desempenhar os encargos que lhes forem cometidos pelo procurador geral.

Parágrafo único. Aos procuradores é facultado, nos processos em que oficiarem, requerer ao procurador geral as diligências e investigações necessárias.

Seção V -

Da secretaria

Art. 760. A Procuradoria da Previdência Social terá um Secretaria dirigida por um chefe designado pelo Procurador Geral.

Art. 761. A Secretaria terá o pessoal designado pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 762. À Secretaria da Procuradoria de Previdência Social compete executar serviços idênticos aos referidos no art. 753.

1. Os arts. 736 a 762 traçavam panorama de organização e funcionamento das procuradorias do trabalho e da previdência social, mas se acham obsoletos: ambas as carreiras cresceram em extensão e complexidade e se acham reguladas por legislação própria.

2. O Ministério Público do Trabalho compõe a estrutura do Ministério Público da União e apresenta as prerrogativas e deveres funcionais na LC 75/1993, especialmente no conjunto dos arts. 83 a 115, que descreve a progressão da carreira, as funções do procurador chefe, o papel do colégio dos procuradores e das procuradorias regionais, entre outros pontos relevantes.

3. Para os fins previdenciários, apesar de discussões pendentes sobre o correto enquadramento constitucional, as atribuições ficaram por conta da Advocacia-Geral da União, por meio da Procuradoria Federal Especializada junto ao Instituto Nacional do Seguro Social.

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.

1. Discute-se até os tempos presentes se não teria sido melhor a CLT se dedicar ao direito material do trabalho – como o Código Civil – e deixado o campo processual para um código de processo trabalhista – em paralelo ao CPC. Claro está que todos queremos leis perfeitas e abrangentes, capazes de prever soluções ágeis e eficazes para a solução dos conflitos. Todavia, o processo do trabalho apresenta o diferencial de ser o anteparo das relações trabalhistas, marcadas por profunda assimetria e, portanto, com necessidades de princípios e singularidades capazes de oferecer um mínimo de equilíbrio a essa situação. Podemos fazer uma comparação, sem compromisso científico, com o sistema do direito do consumidor, que também é um ramo jurídico caracterizado pela desigualdade acentuada entre as duas partes e que também necessitou de um estatuto próprio, mesclando conceitos materiais e processuais alinhados em busca dos mesmos propósitos. As disposições relativas à locação de imóveis igualmente guardam semelhança com os sistemas trabalhistas e consumeristas, pois envolvem polos assimétricos e postulados processuais mesclados. Daí por que as críticas ao projeto ambicioso que a CLT empreendeu em 1943, de condensar as normas materiais e processuais num único diploma, não são tão justas assim.

2. O que se notará nas próximas páginas é o esforço concentrado do legislador de 1943, e reformas supervenientes, de não deixar o processo do trabalho perder sua vocação para o equilíbrio das forças, a facilitação na produção das provas e a maior acessibilidade em linhas gerais. Há grande variação doutrinária em torno de quais seriam os princípios norteadores do processo do trabalho, mas podemos apresentar nestes breves comentários alguns itens consensuais:

a) Simplicidade das formas;

b) Celeridade;

c) Oralidade em grau máximo, com enorme ênfase nas audiências judiciais e grande volume de requerimentos e deliberações a serem realizadas durante sua realização;

d) Facilitação das despesas processuais, como forma de não inibir o acesso dos trabalhadores e empregadores de pequeno porte – embora isso pareça ter sido afrontado pela Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista);

e) Irrecorribilidade das decisões interlocutórias, que representa quebra de paradigma do processo civil e procura agilizar o sistema recursal, concentrando um único recurso por fase processual – tendo a reforma trabalhista aberto exceções;

f) Ênfase a equidade, que, no processo do trabalho, não necessita de autorização especial;

g) Ênfase na conciliação, como forma considerada mais justa, célere e eficaz de solução de conflito;

h) Maior dimensionamento do princípio inquisitivo, sendo obrigatório o impulso de ofício nos dissídios de alçada (art. 4º da Lei 5.584/1970) e, com restrições impostas pela Lei 13.467/2017, nas execuções (art. 878).

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.

1. Tentativas obrigatórias de conciliação sempre caracterizaram o processo do trabalho e aparecem com ênfase na redação do art. 764, logo no tópico das disposições gerais: “sempre sujeitos à conciliação”, assevera a norma. Dois outros dispositivos reforçarão o comando: o art. 846 afirma que o juiz deve tentar a conciliação antes mesmo de ler a defesa e o art. 850, *caput*, segunda parte, determina a

renovação da proposta conciliatória após o prazo de razões finais. Havia grande celeuma em torno desses dois dispositivos e muitas sentenças chegaram a ser anuladas pelo singelo argumento de que, na ata de audiência, havia faltado clareza quando o juiz fizera as duas tentativas. O juiz deve empreender seus melhores esforços (art. 764, § 1º), mas o acordo nasce das partes e elas podem ajustá-lo a qualquer momento, por óbvio. Por isso, chamou a atenção dos doutrinadores o fato de a EC 45/2004 ter retirado da CF/1988 a obrigatoriedade da conciliação: ao cuidar da competência trabalhista, o art. 114 substituiu a consagrada expressão “conciliar e julgar” pela locução “processar e julgar”. Para muitos, foi dado o sinal para a Justiça do Trabalho relativizar a obsessão em torno dos acordos, até porque recebeu novas competências na EC 45/2004 que nem ao menos comportam conciliação, como a execução de certidão de dívida ativa.

2. As expressões juízo conciliatório e juízo arbitral significam que, preliminarmente, são concentrados os esforços conciliatórios e, num segundo momento, prossegue o feito com a instrução e o julgamento. Não se trata de arbitragem, mas de juízo arbitral no sentido de prolação de sentença.

3. Conciliação em execução é admitida pelo processo do trabalho e tem expressa referência no art. 764, § 3º. Todavia, sempre foi causadora de controvérsias, porque para muitos a conciliação em execução, se não representar o pagamento à vista de 100% da dívida, é renúncia. Afinal, na etapa da execução definitiva, já temos a certeza do direito e a quantificação do direito, não havendo mais razão para concessões recíprocas. A afirmação é correta de maneira geral, mas não leva em consideração o risco de a parte obter o reconhecimento do direito, para, depois, ver frustrada a concretização do direito por problemas de várias ordens, como falências, recuperações judiciais, desaparecimento do empregador, insolvência, excesso de penhoras preferenciais etc. Então, fica difícil sustentar que um trabalhador não possa aceitar negociar algum tipo de parcelamento ou abatimento de juros e correção monetária para poder receber o valor, digamos, de uma empresa em recuperação judicial ou com diversos pedidos de protesto e falência distribuídos. Mas o debate não se encerrará tão facilmente, porque parte da responsabilidade pelo êxito da execução é do Poder Judiciário e não do trabalhador propriamente dito. A CLT toma partido a favor da conciliação em execução sem nem ao menos fazer especificação sobre limite do deságio ou número de parcelas.

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.

1. O dispositivo empolgava bastante os estudos de direito do trabalho dos anos 1940 e chegava a ser usada a expressão “o estandarte do art. 765”, como uma bandeira que o juiz do trabalho carregava para demonstrar sua versatilidade e atuação *ex officio* em busca da verdade real. Aos poucos, a novidade perdeu força, ao mesmo tempo que o processo civil também avançava em direção de procedimentos tomados por iniciativa do magistrado para o cumprimento específico e célere das obrigações. Por outro lado, a norma deve ser vista com cautela, porque a bandeira da liberdade de condução do processo pelo juiz do trabalho não pode flamular em detrimento do contraditório, da ampla defesa e do dever de imparcialidade do juiz. Assim, dar nova chance para a produção de uma prova, alertar a parte quanto ao perecimento do direito, corrigir falhas da petição inicial ou da defesa não são bons exemplos de liberdade de atuação do magistrado.

2. Melhor será considerar que o art. 765 permite, entre outros, que o juiz realize a inspeção judicial ou a acareação, que são medidas salutares, muitas vezes determinantes num processo intrincado, mas que o legislador se esqueceu de fazer constar no processo do trabalho. São medidas transparentes, sujeitas ao contraditório, e que podem e devem ser realizadas às vistas das partes. Também o procedimento de ser ouvida uma “testemunha referida”, que é a forma como se chama uma testemunha que, embora não arrolada por nenhuma das partes, foi citada em todos ou quase todos os depoimentos prestados, acreditando-se que a pessoa tenha informações relevantes para contribuir. Chamar o reclamante para interrogatório quando a reclamada faltou à audiência e, portanto, se tornou revel e confessa quanto à matéria fática também é uma diligência adequada para o esclarecimento de pontos obscuros: mesmo que, em tese, o reclamante possa ficar “prejudicado” por ter alterado a narrativa da petição inicial, o interrogatório é uma medida de iniciativa do magistrado e que corresponde ao conceito de diligência apropriada ao esclarecimento dos fatos.

3. O dispositivo não limita a liberdade de atuação do juiz à fase de conhecimento. Logo, algumas determinações tomadas em fase de execução, como a elaboração dos cálculos de liquidação, a marcação da hasta pública ou a pesquisa patrimonial em bancos de dados oficiais, podem encontrar guarida nesse

artigo, diante da nova redação dada ao art. 878 pela Lei 13.467/2017, que, aparentemente, desejou que o juiz assumisse posição de inércia nos casos de desaparecimento ou omissão de bens por parte do executado.

Art. 766. Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

1. A expressão “dissídio sobre estipulação de salários” é um tanto desafiadora, porque habitualmente os salários são fixados pelas partes, sendo os processos trabalhistas destinados à verificação dos pagamentos, reflexos, encargos e consequentes. Raramente um juiz é chamado a fixar os salários dos empregados. Então, é preciso um pouco de esforço para imaginar a quais exemplos se refere o legislador. De plano, lembramos do comentário feito ao art. 460, que relata hipótese em que as partes não tiveram tempo hábil de fixar o salário ou o valor ficou indefinido, cabendo ao juiz suprir essa lacuna em caso de declaração de vínculo de emprego ou de qualquer outro processo trabalhista individual. Ademais, pode haver fixação de pisos salariais no bojo de dissídios coletivos. Para esses e outros exemplos, o art. 766 da CLT requer o uso de equidade – assim entendido o sentido do justo equilíbrio entre a retribuição digna aos trabalhadores e ao lucro dos empregadores. A equidade permeia a CLT em vários momentos, com destaque para a autorização geral do art. 8º, a menção no rito sumaríssimo e, aqui, a orientação para que o arbitramento salarial não seja desmesurado. Esse dispositivo se aplica aos processos de declaração de vínculo de falsas pessoas jurídicas, representantes comerciais autônomos, trabalhadores eventuais, voluntários etc.

Art. 767. A compensação, ou retenção, só poderá ser arguida como matéria de defesa.

1. Há grande celeuma por trás do art. 767, mas que aos poucos perdeu sua urgência: o escopo da norma era não permitir que o empregador produzisse descontos sobre os cálculos de liquidação em execução trabalhista, caso não os houvesse mencionado em defesa. Operava-se uma espécie de preclusão. Também não poderia o empregador deixar de juntar os recibos de pagamento, por excesso de confiança no êxito de sua argumentação, e, depois que notasse a derrota, apresentasse recibos de quitação no recurso ordinário ou em outros atos supervenientes. Era indispensável que a compensação fosse claramente veiculada como matéria de defesa.

2. Todavia, muita pressão oposta também era exercida pelo princípio do não enriquecimento sem causa, sendo difícil sustentar que o empregado possa receber duas vezes as mesmas verbas que sabidamente houvessem sido quitadas. Por exemplo, há trabalhadores que pedem o pagamento de duas ou três horas extras por dia, mas reconhece que as recebiam por fora dos holerites, no todo ou em parte. O processo pode sofrer uma guinada e apenas os reflexos das horas extras ser deferido, mesmo que a defesa não tenha trazido os recibos paralelos, não escriturados, caso o juiz se convença de que a declaração do trabalhador teve o efeito da confissão do pagamento. Também são discutidos os casos em que o empregador apresenta recibos sem a descrição do nome da parcela ou rubrica, ou, ainda, apresenta cheques nominais sacados em favor do reclamante. Por esses motivos, não se chega a dizer que a empresa possa juntar os recibos na execução, pois seria tarde demais, mas ao menos a regra de que tudo deve constar da defesa foi suavizada pelo princípio do não enriquecimento sem causa.

3. O exercício do direito de retenção é extremamente raro de se ver no processo do trabalho. Teríamos de imaginar a hipótese de trabalhador que não devolve o computador ou o carro cedido pelo empregador, como ferramentas de trabalho, porque ainda não recebeu as verbas rescisórias, ou retém o mostruário de pedras preciosas porque o patrão está em mora salarial. A retenção imaginada pelo art. 767 é ainda mais rara, porque seria aquela do empregador contra o empregado, algo como reter os pertences pessoais que o empregado deixou no vestiário enquanto esse não pagar a dívida por ter provocado danos ao patrimônio do empregador (art. 462, § 1º).

Art. 768. Terá preferência em todas as fases processuais o dissídio cuja decisão tiver de ser executada perante o juízo da falência.

1. A falência sempre impactou de modo muito profundo sobre o processo do trabalho, porque, por mais que esse acelere suas etapas, já se sabe que os trabalhadores dificilmente receberão seus haveres. A maior parte das massas falidas mal consegue arrecadar patrimônio suficiente para o pagamento das despesas operacionais da tramitação do processo falimentar, quanto menos para a satisfação dos créditos trabalhistas. Muito embora os trabalhistas desfrutem de certa prioridade (art. 83, I, da Lei 11.101/2005), os recursos são rapidamente sorvidos. Há, também, a regra da bifurcação da dívida trabalhista, sendo priorizado o pagamento de até 150 salários mínimos e, o que sobejar, vai para o fim da

fila, junto com os credores quirografários. Comentamos algumas dessas peculiaridades no âmbito do art. 449. De toda sorte, o propósito do art. 768 é bem simples e direto: priorizar ao máximo o processo trabalhista com massa falida no polo passivo, tanto na fase de conhecimento quanto no acerto dos cálculos, tanto no primeiro grau quanto em fases recursais. O processo do trabalho não é paralisado pela recuperação judicial, mas, apenas, deve se abster de atos de expropriação no período de 180 dias a contar do deferimento do pedido pelo juízo estadual (art. 6º, §§ 2º e 4º, da Lei 11.101/2005).

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.

1. Dissertações de mestrado e teses de doutorado não parar de ser produzidas em torno do famoso art. 769 da CLT. Acredito que os autores da CLT jamais poderiam imaginar a repercussão mundial que esse dispositivo alcançaria e como, de certa forma, ele se tornou a âncora do processo do trabalho, sobrevivente de quatro Constituições e três Códigos de Processo Civil (1939, 1973 e 2015).

2. O legislador usou a expressão “casos omissos”, que certamente não é a mais técnica, mas que apresenta a virtude da maleabilidade e da possibilidade de ser adequada à necessidade: em outras palavras, não é determinante, para fins da aplicação subsidiária do processo comum, saber se a omissão foi (a) do instituto processual por inteiro; (b) de um ato processual, como um meio de prova ou de um recurso; ou (c) apenas de um elemento de concretização do instituto, como uma carta precatória inquiritória, a acareação ou a forma de condução coercitiva da testemunha, para ficarmos apenas no exemplo da prova testemunhal. Houvesse sido utilizada a expressão “atos omissos”, “institutos omissos”, ou, como dispõe o art. 15 do CPC/2015, “ausência de normas”. A flexibilidade permite que o art. 769 autorize tanto o manejo da prova testemunhal, como já exemplificado, como também sejam adotadas as tutelas de urgência no processo do trabalho, as restrições ao reexame obrigatório da Fazenda Pública, praticamente todos os dispositivos das ações rescisórias, numerosos procedimentos de execução e alguns procedimentos especiais, como a ação de consignação em pagamento e os embargos de terceiro. Não fosse pelo art. 769 da CLT, haveria demasiado engessamento das relações processuais.

3. A expressão “direito processual comum” também representa um achado: o art. 769 não refere diretamente ao CPC como fonte subsidiária inevitável, mas as normas do processo comum, o que inclui importantes dispositivos do microsistema de processo coletivo, formado pelas leis do consumidor, da criança e do adolescente e da ação civil pública, sem mencionar o processo civil constitucional – por exemplo, a amplitude da substituição processual oriunda dos arts. 5º, XXI, e 8º, III, da CF. Foi com base no Código do Consumidor que o TST estabeleceu as premissas para a competência territorial em caso de ações coletivas. Há também leis de procedimentos especiais, como o mandado de segurança.

4. A expressão “direito processual do trabalho” também representa um sopro de inteligência, porque lembra que a CLT não está sozinha e vez por outra é auxiliada por normas como a Lei 7.701/1988, que dispõe sobre o fracionamento dos órgãos nos tribunais e a ação de cumprimento para exigir a observância das normas coletivas, entre outros, bem assim o Dec.-Lei 779/1969, que carrega algumas prerrogativas da Fazenda Pública para o âmbito do processo do trabalho. Logo, essas normas ditas processuais trabalhistas terão prioridade sobre qualquer norma do processo comum.

5. A expressão “fonte subsidiária” gera algumas dúvidas e normalmente é associada com fonte secundária, ou seja, aquela a ser acionada apenas em caso de real esgotamento da fonte primária. O esgotamento deve ser real porque pode ser que ele seja aparente, mas que o legislador realmente não quis que aquela norma fosse aplicada. Explica-se. A CLT não contempla a contagem de prazo em dobro quando houver litisconsórcio e as partes estiverem assistidas por advogados diferentes, é certo. No entanto, o silêncio da Lei Trabalhista não quer dizer omissão capaz de autorizar a dobra de prazo indicada no CPC: o silêncio representa sua denegação, porque isso está mais em sintonia com o princípio da celeridade do que com a autorização para a importação de regra estranha ao processo do trabalho. Logo, a fonte primária tinha uma omissão aparente e não real.

6. O art. 15 do CPC/2015 se valeu, também, da noção de supletividade. Em verdade, a estratégia do legislador de 2015 de levar para o CPC o mesmo assunto tratado no art. 769 da CLT – a aplicação do direito processual comum ao processo do trabalho – causou grande repercussão, a começar pela própria conveniência de haver dois dispositivos análogos em diplomas processuais diferentes. Dada a redação mais minuciosa e o fato de se achar assentado em Lei específica, o art. 769 da CLT tem levado pequena vantagem nos debates acadêmicos como sendo o que melhor atende aos anseios da interpretação sistemática. No entanto, a presença da noção de supletividade no art. 15 chamou a atenção para um fato

há muito tempo sustentado por alguns processualistas: em determinadas circunstâncias, seria razoável importar uma regra do processo comum, ainda que a CLT não seja omissa, mas quando essa aplicação pudesse agregar valor ao processo do trabalho, agilizando alguma etapa do procedimento. O exemplo mais citado é a multa de 10% sobre o valor da execução em caso de não haver pagamento voluntário pelo devedor (arts. 475-J, do CPC/1973; 523, § 1º, do CPC/2015): apesar da forte resistência a essa multa, rechaçada que foi pelo TST e outras instâncias decisórias, argumenta-se que ela teria a capacidade de alavancar algumas execuções e que os procedimentos dos arts. 882 e 884 da CLT já se acham muito superados. Seria o caso, portanto, de uma aplicação “complementar”, “adicional”, um reforço de posições ao processo do trabalho – e não meramente uma aplicação subsidiária, nos moldes clássicos, que pressupõe a anomia. A questão está longe de ser resolvida, mas, em qualquer dos dois mecanismos integrativos – subsidiariedade ampla ou supletividade pontual – é indispensável que o estudo seja feito em conjunto com a parte final do art. 769, qual seja, o respeito aos princípios e singularidades do processo do trabalho.

7. Com efeito, o art. 769 termina com a advertência de que a aplicação do direito processual comum jamais poderá ser feita quando o resultado for “incompatível com as normas deste Título”. Daí por que algum esforço prévio deve ser empreendido na assimilação dos princípios do processo do trabalho: simplicidade das formas, celeridade, facilitação das despesas processuais, uso intensivo da equidade e da solução conciliatória, oralidade e irrecorribilidade das decisões interlocutórias. Por exemplo, há forte pressão para que o processo do trabalho admita o sistema dos honorários advocatícios de sucumbência, mas ele é totalmente incompatível com as regras de despesas processuais dos arts. 789 e 790 da CLT e poria em xeque a gratuidade judicial que impera na maior parte dos atos processuais trabalhistas. Outro exemplo: o julgamento parcial antecipado da lide (art. 356 do CPC/2015) pode parecer interessante para o processo do trabalho quanto aos temas mais prementes, como as verbas rescisórias, mas esbarra na impossibilidade do recurso parcial e, ainda, sua importação do processo civil ignora que ele foi concebido com a premissa de petições iniciais enxutas, que produzem sentenças de um, dois ou três capítulos, ao passo que o processo do trabalho, diante do largo feixe de direitos e deveres que permeiam o contrato de trabalho, convive com petições iniciais extensas, que produzem sentenças de 10, 12 ou 14 capítulos, sem que isso cause espanto. E mais um exemplo: a marcação de audiências com intervalos de 60 minutos para instruções e 20 minutos para conciliações (arts. 357, § 9º, e 334, § 12, ambos do CPC/2015) somente tem alguma razão de ser em ramos processuais em que não há obrigatoriedade de realização de audiências na totalidade ou quase totalidade dos processos; no ramo trabalhista, com a oralidade em grau máximo e a ampla prioridade das audiências, torna-se inviável e até caricato sugerir que as pautas se espalhem por meses e anos, apenas para se cumprir a regra do intervalo de uma hora; esse tema é interessante porque tecnicamente a CLT não possui regra expressa quanto ao interstício mínimo entre duas audiências (art. 813 e seguintes), mas, no particular, a colisão entre a celeridade e a oralidade, de um lado, e a norma de organização de pautas do processo civil, de outro, é evidente.

8. Advirta-se que os comentários retromencionados se aplicam preferencialmente à fase de conhecimento do processo do trabalho. Para os fins da fase de execução, a prioridade é a aplicação subsidiária da Lei de Execuções Fiscais, conforme o art. 889 da CLT. À época da redação da CLT, as execuções fiscais eram regidas pelo Dec.-Lei 960/1938. Atualmente, vigora a Lei 6.830/1980, cujo art. 1º admite a aplicação subsidiária do CPC em caso de omissão dela própria. Ou seja, em matéria de execução trabalhista, o CPC tem aplicação duplamente subsidiária.

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 (seis) às 20 (vinte) horas.

Parágrafo único. A penhora poderá realizar-se em domingo ou dia feriado, mediante autorização expressa do juiz ou presidente.

1. A regra de prática de atos processuais das 6 às 20 horas também aparece no art. 212 do CPC/2015 e é normalmente associada com as diligências de Oficial de Justiça ou com interstício dentro do qual pode ser fixado o horário de atendimento em balcão de Varas Trabalhistas. Para a realização das audiências,

há norma específica (art. 813 – entre 8 e 18 horas). Esse dispositivo terá de ser reavaliado no âmbito do processo judicial eletrônico, o qual, por seu dinamismo e acesso remoto, permite a prática de atos até a meia-noite do dia do vencimento do prazo (art. 3º, parágrafo único, da Lei 11.419/2006: “Quando a petição eletrônica for enviada para atender prazo processual, serão consideradas tempestivas as transmitidas até as 24 (vinte e quatro) horas do seu último dia”), o que joga por terra décadas de discussão sobre a obrigatoriedade ou não de o advogado respeitar o horário fixado por normas regionais para funcionamento do protocolo.

2. Indaga-se qual a interpretação mais harmônica ao parágrafo único, porque ele parece autorizar uma única exceção – a realização da penhora – fora do limite das 6 às 20 horas. Ora, mas como seria possível realizar uma penhora, digamos, em casa noturna ou estabelecimento de lazer com funcionamento dominical, se não houver sido realizada previamente a citação do devedor? E se a penhora pode ser feita, também podem ser necessárias outras medidas de constrição, como o arresto preventivo ou a própria remoção do bem por falta de depositário. Neste passo, a melhor solução é considerar que, se o legislador admitiu a realização de um ato mais gravoso, também foi aberta a exceção para os atos menos gravosos, como as intimações, as citações e as medidas cautelares. A penhora comparece no art. 770, parágrafo único, como o símbolo de um ato processual. A autorização do juiz, em qualquer hipótese, é indispensável.

3. Cotejando o *caput* com o parágrafo único, chega-se à conclusão de que o sábado é dia útil. A primeira parte do art. 770 refere dias úteis e a segunda parte abre exceção para a atividade aos domingos e feriados. Logo, nada foi dito sobre o sábado porque ele estava embutido na primeira parte. Essa solução se harmoniza com o conceito de sábado como dia útil para fins do direito material do trabalho (Lei 605/1949). Seria teratológica a solução de dizer que o domingo e o feriado podem ter atos processuais, mas tudo é proibido aos sábados porque ele não aparece de modo claro no dispositivo legal.

Art. 771. Os atos e termos processuais poderão ser escritos a tinta, datilografados ou a carimbo.

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.

Art. 773. Os termos relativos ao movimento dos processos constarão de simples notas, datadas e rubricadas pelos diretores de secretaria ou escrivães.

1. Três dispositivos fadados ao desaparecimento, oriundos de época em que a máquina de escrever era um capricho em relação à escrita a bico de pena; em que o analfabetismo era generalizado; e em que era preciso que o servidor público, ao numerar as folhas dos autos, apusesse sua rubrica ou carimbo. Soluções intermediárias de processo digital já haviam abalado esses artigos, ainda mais afetados pelo processo eletrônico (Lei 11.419/2006).

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 Junta, Juízo ou Tribunal.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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 (quarenta e oito) horas, ao Tribunal de origem.

Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

* V. Súmula 310, STF.

* V. Súmula 1, 100, 262e 385, TST.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I - quando o juízo entender necessário;

II - em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º. Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.

Art. 775-A. Suspende-se o curso do prazo processual nos dias compreendidos entre 20 de dezembro e 20 de janeiro, inclusive.

§ 1º. Ressalvadas as férias individuais e os feriados instituídos por lei, os juízes, os membros do Ministério Público, da Defensoria Pública e da Advocacia Pública e os auxiliares da Justiça exercerão suas atribuições durante o período previsto no caput deste artigo.

§ 2º. Durante a suspensão do prazo, não se realizarão audiências nem sessões de julgamento.

Art. 776. O vencimento dos prazos será certificado nos processos pelos escrivães ou diretores de secretaria.

1. Há grande investimento de energia no estudo das regras de contagem de prazos no processo civil em geral e no processo do trabalho em particular, o que é revelador da dificuldade de manejo e organização do tempo.

2. De março de 2016 a novembro de 2017, muitos advogados tentaram, sem êxito, que o processo do trabalho incorporasse a novidade do processo civil, de computar apenas os dias úteis na fluência dos prazos processuais, mas se entendeu que a CLT dispunha de normas próprias e, de toda forma, o princípio da celeridade processual exigia a contagem dos dias úteis e não úteis em todos os prazos. A nova redação dada ao art. 775 pela Lei 13.467/2017 derrubou a polêmica porque incorporou na CLT o tema dos dias úteis.

3. Atente-se para o fato de que a redação do art. 775 faz lembrar, corretamente, que a contagem em dias úteis diz respeito unicamente aos prazos processuais, “neste título”, de modo que continuam a ser contados em dias corridos os prazos do direito material do trabalho, como o gozo das férias (art. 130), o aviso-prévio (art. 487) ou a data limite para pagamento das verbas rescisórias (art. 477).

4. Já havia previsão, na redação anterior, para a flexibilização dos prazos, mas o fato é que o processo do trabalho quase nunca se vale dessa excepcionalidade. Talvez com a redação mais clara e menos exigente, as Varas Trabalhistas passem a adequar mais prazos à peculiaridades locais. A expressão “quando o juízo entender necessário” representa tipo aberto sujeito a múltiplas interpretações – mas o risco, no particular, é sua banalização, gerando insegurança jurídica e tratamento discriminatório entre as partes e entre processos em situações análogas. Isso precisa ser vigiado para que não haja abuso na dilação de prazos. Arrisca-se o juiz do trabalho a sofrer questionamento em correição parcial se, em dois casos idênticos, dilatar o prazo para uma parte e não para a outra, ou se dilatar prazo para uma parte num processo e não para a outra parte noutro processo, cuja contingência seja de mesma origem, porque, nesses exemplos abstratos, o magistrado provocará tumulto na boa ordem processual, sem razão objetiva de ser.

5. O art. 775, § 2º, diz respeito apenas aos prazos que nascem e morrem no âmbito da mesma unidade judiciária, como o prazo de 10 dias para o cálculo de liquidação (art. 879 da CLT) ou o prazo de 5 dias para a contraminuta aos embargos à execução (art. 884). Não pode o magistrado alterar prazos de recursos a serem analisados pela instância superior, que detém a palavra final sobre aquele procedimento. Assim, se a parte perder o prazo de 8 dias (agora, úteis) para o recurso ordinário, não é a Vara Trabalhista que decidirá a respeito de sua plausibilidade, mas a Turma do TRT competente. Quando muito, o juiz poderá despachar no sentido de dar processamento ao recurso, por cautela, submetendo a postulação ao tribunal recursal. Da mesma forma, não poderá o desembargador exercer juízo de valor sobre a perda do prazo do recurso de revista.

6. Prazos recursais são preclusivos e peremptórios, somente podendo ser alterados por força maior – o que, na hipótese, representa enquadramento no art. 775, § 1º, II. A maleabilidade ampla de prazos de que trata o inciso I diz respeito apenas aos prazos “não fatais”, que podem ser fixados e alterados pelo magistrado, como a apresentação de quesitos em perícias, a manifestação sobre documentos novos e

assim por diante. A alteração de prazos expressamente previstos em Lei deve se pautar pelo critério da excepcionalidade, tal como já constava da redação anterior e como permeia o processo civil. A redação anterior do art. 775, só para lembrar, terminava dizendo que a ampliação do prazo era feita “pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada”.

7. Os prazos podem ser prorrogados nas hipóteses dos incisos I e II do § 1º do novo art. 775. Prorrogar significa postergar, ampliar. Logo, não há espaço para encurtamento de prazos, o que somente pode ocorrer, sob certas circunstâncias, para prazos não preclusivos, com a concordância expressa das partes, apoiando-se da previsão do art. 191 do NCPC.

8. De maneira geral, imperam as seguintes regras na contagem dos prazos:

a) Exclusão do dia do início da contagem, a fim de que todos sejam tratados da mesma forma, quer tenham sido cientificados de manhã, à tarde ou à noite, quer tenha sido utilizada a ciência em audiência, em *Diário Oficial*, via oficial de justiça ou carteiro; chamaremos doravante esse dia excluído de dia zero para não confundir com o primeiro dia do prazo processual;

b) Obrigatoriedade que o dia do início seja também ele um dia útil, porque eventuais intimações em sábados, domingos e feriados são feitas em caráter excepcional e não servem para disparar a contagem do prazo; assim, se o oficial de justiça cita o réu num dia de domingo, essa data é desprezada para a contagem, servindo a segunda-feira como o dia zero (o dia a ser excluído da contagem) e a terça-feira como o dia um;

c) Presunção de que o dia da ciência recaiu 48 horas depois do envio da intimação postal, ou seja, se a secretaria envia a intimação para os Correios numa segunda-feira, presume-se que a parte a recebeu na quarta-feira, que fica sendo o dia da ciência (dia zero) e a contagem dispara na quinta-feira (dia um); a presunção comporta provas em sentido contrário: juntada do comprovante assinado pela parte em 24 horas pode enxugar o prazo; demonstração de que o Correio atrasou pode postergar a data do início da contagem;

d) Os sábados, domingos e feriados no meio do prazo eram normalmente computados, se estivessem no meio da contagem, e passaram a ser desprezados a partir de 11.11.2017, data da entrada em vigor da Lei 13.467/2017;

9. Maior controvérsia havia em torno do recesso forense: sua natureza jurídica de feriado aos poucos foi alterada para férias, o que favorece a contagem dos prazos e não penaliza os escritórios. Embora não existam férias coletivas na primeira instância trabalhista (nem no Tribunal Regional do Trabalho), para o leigo é óbvio que o recesso, verificado de 20 de dezembro a 6 de janeiro de cada ano, assemelha-se em tudo e por tudo às férias. Todas as atividades cessam e não se realizam audiências trabalhistas. Tecnicamente, porém, não se trata de férias; não se deduzem esses dias das férias a que os servidores e magistrados têm direito; não há o acréscimo de um terço sobre o pagamento das férias (art. 7º, XVII, da Constituição Federal de 1988); e, por fim, o art. 62 da Lei 5.010/1966 define o recesso expressamente como feriado: “Além dos fixados em lei, serão feriados na Justiça Federal, inclusive nos Tribunais Superiores: I – os dias compreendidos entre 20 de dezembro e 6 de janeiro, inclusive; II – os dias da Semana Santa, compreendidos entre a quarta-feira e o Domingo de Páscoa; III – os dias de segunda e terça-feira de Carnaval; IV – os dias 11 de agosto, 1º e 2 de novembro e 8 de dezembro”. Foi assim que durante muitos anos o recesso era considerado um mero feriado e não provocava nenhuma alteração nos prazos. Ou seja, todos os prazos expirados desde 20 de dezembro desaguavam simultaneamente no dia 7 de janeiro. O Tribunal Superior do Trabalho, percebendo a deturpação que o art. 62 da Lei 5.010/1966 provocava, alterou o entendimento para, mesmo ciente de que a Lei usou a palavra feriado, consagrar a tese de que o recesso se aproxima das férias forenses – e, portanto, os prazos ficam suspensos, não fluem e são retomados, pelo que remanesce, a partir de 7 de janeiro (Súmula 262, II). Posteriormente, a regra apareceu no art. 220 do NCPC e, então, no art. 775-A da CLT, inserido pela Lei 13.545/2017. Embora não tenham alterado o conceito de recesso forense, estenderam a suspensão dos prazos até o dia 20 de janeiro.

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 diretores de secretaria.

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.

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 diretores 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.

1. Esse conjunto de artigos diz respeito ao manejo de autos físicos. A palavra autos dizia respeito aos papéis e demais documentos que compunham o processo. Originalmente, a ideia do processo civil era manter sempre em duplicidade todos os atos, ficando um conjunto dos autos em circulação e outro guardado em arquivo da Vara para o caso de desaparecimento. Daí a importância que se dava para os traslados ou cópias dos autos (art. 780). É relativa a afirmação de que as partes e advogados pudessem fazer consultas com ampla liberdade (art. 779): normalmente não se aceita a retirada dos autos em carga pela parte sozinha, pois não teria as mesmas responsabilidades e fiscalização que o advogado. O art. 782 é representativo do princípio da gratuidade que norteia o processo do trabalho e que não diz respeito apenas às despesas da sucumbência, mas à toda tramitação processual, e beneficia também o empregador, ao menos nesse caso.

Seção II

Da distribuição

Art. 783. A distribuição das reclamações será feita entre as Juntas de Conciliação e Julgamento, 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.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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 Junta ou o Juízo a que coube a distribuição.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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 5 (cinco) dias, ao cartório ou à secretaria, para reduzi-la a termo, sob a pena estabelecida no art. 731.

Art. 787. A reclamação escrita deverá ser formulada em duas vias e desde logo acompanhada dos documentos em que se fundar.

Art. 788. Feita a distribuição, a reclamação será remetida pelo distribuidor à Junta ou Juízo competente, acompanhada do bilhete de distribuição.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

1. A distribuição livre, idônea e equitativa é indispensável para o respeito ao princípio do juiz natural num regime democrático de direito. Usa-se a expressão juiz natural para se identificar a autoridade designada por sorteio, aleatoriamente, para apreciar e julgar aquele litígio, sem que se possa induzir a remessa de processo para algum juiz mais simpático à causa, mais conhecido das partes ou que já tenha proferido decisões análogas. Distribuições viciadas minam toda a credibilidade do Judiciário e invalidam o processo como um escopo de pacificação social e distribuição de justiça. A distribuição não acaba com o advento do processo eletrônico, sendo apenas substituídas as práticas antigas, que chegavam a usar esfera metálica do bingo para se fazer o encontro da petição inicial com o juízo trabalhista, por práticas contemporâneas de alocação informatizada.

2. O art. 786 lembra que mesmo nos casos de reclamação verbal é preciso que, por primeiro, seja sorteada a Vara do Trabalho para depois ser reduzido a termo o pleito do trabalhador, porque o serviço de redução a termo era prioritariamente designado à própria Vara de destino. Daí por que o legislador se preocupou muito com a hipótese de o trabalhador ajuizar a ação e, depois, não demonstrar interesse nem mesmo em contar a história. A punição era, de plano, o impedimento por seis meses do direito de reclamar na Justiça do Trabalho (art. 731). A pena é severa e inclui também o direito de apresentar reclamações escritas.

Seção III

Das custas e emolumentos

Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:

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.

1. O processo do trabalho não pratica o sistema de despesas do processo civil e não fixa cobrança por atos ou termos processuais. Não exige antecipação de gastos nem leva em consideração a complexidade do processo para o cálculo das despesas. Há, unicamente, a figura das custas processuais, mencionadas pelo art. 789 e fixadas uma única vez por processo, incluindo a fase de conhecimento e a fase de execução. São custas pela prestação jurisdicional, digamos assim, e não por atos processuais. Haverá, no art. 789-A, a fixação de custas em execução, mas, nesse caso, elas somente serão verificadas na ocorrência de determinados eventos, com a apresentação de embargos – que são ações incidentais, aliás – ou na diligência do oficial de justiça. Não há custas em caso de cumprimento voluntário da execução, por exemplo.

2. O pagamento das custas pode ser feito ao final do processo, juntamente com a quitação da dívida. Não há, portanto, um prazo de recolhimento das custas. Ocorre que o legislador, para induzir o

interessado a recolher as custas, fixou que essas devem ser exibidas juntamente com o recurso, se houver, como forma de preparo. As custas se tornaram, assim, um pressuposto extrínseco de admissibilidade recursal. Diz-se extrínseco porque se refere aos atos formais do preparo, como a juntada da procuração, o recolhimento do depósito recursal e o respeito ao prazo. Em contraposição, diz-se pressuposto intrínseco quando o assunto for ligado ao conteúdo ou às razões recursais. Porque as custas foram alçadas ao patamar de pressuposto extrínseco recursal, muitos acreditam que elas tenham o prazo de oito dias para recolhimento, mas não é isso que consta do art. 789, § 1º. Elas apenas devem ser antecipadas em caso de interposição de recurso.

3. A antecipação leva a outra consequência importante para o processo do trabalho: a possibilidade de a parte sucumbente, que recolheu as custas, obter êxito no recurso e, portanto, não ser a devedora das custas. Neste caso, ela deve ser indenizada pela parte contrária, que a ressarcir do valor dito antecipado. O ressarcimento é devido mesmo se o trabalhador for beneficiário da justiça gratuita, porque não se trata mais de isenção de despesas estatais, mas de prejuízos causados ao patrimônio da parte contrária: “o reembolso das custas à parte vencedora faz-se necessário mesmo na hipótese em que a parte vencida for pessoa isenta do seu pagamento, nos termos do art. 790-A, parágrafo único, da CLT”, assevera a Súmula 25, IV, do TST.

4. Não existe, no âmbito das custas no processo do trabalho, o conceito da sucumbência recíproca: o empregador será sempre o “vencido”, quer ele tenha sucumbido em todos os 50 pedidos formulados pelo trabalhador quer ele tenha sido vitorioso em 49 pedidos julgados improcedentes e sucumbido em um único pedido acolhido pela sentença. Evidentemente que, no caso de um pedido deferido e 49 rejeitados, o juiz arbitrará o valor do julgado em bases bem menores (art. 789, § 2º), suavizando o impacto das custas. Mas ainda assim elas recaem sobre o empregador, devido ao conceito de sucumbência única que vigora no processo do trabalho. Via de consequência, o trabalhador somente poderá ser chamado de sucumbente se ele perder os 50 pedidos inteiramente.

5. A única hipótese de compartilhamento das custas é na homologação do acordo, em que o juiz pode rachá-las à metade para cada parte, mas, ainda assim, a redação do art. 789, § 3º, dá a entender que as partes decidem a respeito: “se de outra forma não for convencionado” significa que as partes, na apresentação do acordo, podem “convencionar” que as custas recaem sobre o trabalhador, como forma de induzir o juiz a fixar os benefícios da justiça gratuita, e, assim, neutralizar o recolhimento das custas. A prática é considerada lícita e cotidiana, diante do teor do art. 789, com a nova redação dada pela Reforma de 2002.

6. O legislador de 2002 unificou as cinco alíquotas existentes à época da CLT para uma única, de 2%. Por se tratar de uma arrecadação federal, deve-se respeitar o patamar mínimo de recolhimento que as guias federais possuem – R\$ 10,64 à época da reforma legislativa. Assim, se a condenação for de 400 reais, as custas não são de R\$ 8,00, mas de R\$ 10,64, porque aquele valor era inviável de ser arrecadado. Não se trata, repita-se, de um depósito judicial ou de pagamento à parte contrária, mas de uma receita da União.

7. A Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) não promoveu mudança nos parâmetros de fixação das custas processuais trabalhistas, que seguem o padrão de 2% sobre o valor da condenação arbitrada pelo juiz ou sobre o valor da causa ou do acordo, conforme o caso. A novidade residiu na fixação de teto para as custas. Já havia o piso, de R\$ 10,64, que está relacionado ao valor mínimo que consegue ser recolhido na rede bancária a título de encargos federais. Não havia qualquer previsão para teto de custas, embora houvesse previsão de teto para depósito recursal. O teto para as custas processuais – fixado em quatro vezes o valor máximo dos benefícios previdenciários, ou seja, cerca de 22.000 reais quando da promulgação da Reforma – tem razão de ser porque valores muito elevados podem inibir o acesso ao sistema recursal. Explica-se. Julgados reiterados do STJ, do TST e do STF convergiram no sentido de que os depósitos recursais administrativos, como aqueles para recorrer administrativamente das multas da fiscalização trabalhista, não podiam ser ilimitados, sob pena de inviabilizar a própria essência da recorribilidade. Depósitos ilimitados foram assim, um a um, julgados inconstitucionais. Aplicando-se o raciocínio para as custas, também elas devem ter algum parâmetro. O único depósito sem teto, hoje, é aquele para a garantia da execução (art. 882 da CLT), local em que a Reforma atuou para permitir meios alternativos (e criativos), como o seguro-fiança.

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 (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 (cinquenta e cinco reais e trinta e cinco centavos);

VII - impugnação à sentença de liquidação: R\$ 55,35 (cinquenta 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).

1. A reforma legislativa de 2002 teve a boa intenção de fixar parâmetros para as custas de execução e, assim, tentar pressionar o devedor a não procrastinar os atos. Foi criado, então, o art. 789-A exclusivamente para tratar do tema das custas em execução. No entanto, ao contrário do que sucede com as custas da fase de conhecimento, as custas em execução não são devidas pelo processo, mas por alguns atos específicos; não ocorrem em 100% dos processos; e não segue a premissa da sucumbência: o executado é o responsável por todas as custas, mesmo aquelas decorrentes de atos que não praticou, como os embargos de terceiro ou os cálculos de liquidação feitos por contador judicial, pelo simples fato de que ele é o causador da execução e, portanto, de todos os atos que dela advirão.

2. Isso justifica por que motivo o art. 789-A, *caput*, menciona que as custas serão pagas sempre pelo executado e que elas podem ser recolhidas ao final do processo, quando todos os atos já houverem sido praticados e a conta das custas já estiver estabilizada. Na verdade, a fórmula encontrada pelo art. 789-A tem vocação para a eternidade, porque mesmo que a dívida trabalhista já esteja integralmente quitada, bem como os recolhimentos previdenciários e fiscais, cada vez que o oficial de justiça tiver de cumprir uma diligência, nova dívida surgirá. Embora seja razoável supor que a conta com os resíduos de custas represente um valor baixo, que o executado pode pagar mediante simples guia de depósito, no exato instante em que surgir um incidente – uma dúvida quanto à atualização monetária, uma mudança de endereço ou a necessidade de uma penhora – outra pendência de custas surgirá e outra conta terá de ser apresentada. A fórmula não é perfeita.

3. Crítica feita ao art. 789-A diz respeito à modéstia da fixação dos valores. Os executados especializados em driblar oficial de justiça, que mudam constantemente de razão social e de endereço, talvez se sentissem mais constrangidos se o valor das diligências fosse de 111 ou 1.111 reais cada uma: ao custo de 11 reais cada procedimento do oficial de justiça, não há inibição alguma a procrastinar o feito. Da mesma forma, o custo de 44 reais para o agravo de petição não parece ser decisivo na hora de traçar a estratégia sobre o prolongamento da execução.

4. A existência de um depositário para os bens penhorados é importante e incentivado pelo CPC/2015 (art. 840, II), mas de difícil viabilidade em comarcas de grande porte. Como os tribunais não dispõem de espaço físico para tal armazenagem, é comum o estabelecimento de parcerias com depósitos particulares ou com os próprios leiloeiros. Mas com a taxa de 0,1% de custo do depósito por dia de armazenagem, o valor do espaço iguala o valor da avaliação a cada 1.000 dias de permanência. Se a penhora demorar mais do que três anos para ser solucionada e o bem alienado e entregue, surge a situação cerebrina de que as despesas de manuseio do bem superam o valor do próprio bem. Solução frequente é entregar o

bem ao próprio depositário, sob a forma de dação em pagamento. Ele é um profissional liberal ou empreendedor que também tem seus gastos e necessidade de auferir renda, mas a situação é mesmo teratológica se pensarmos que o processo é trabalhista e que o patrimônio do executado está sendo utilizado para pagamento das despesas do galpão e não para amortizar a dívida com o trabalhador.

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 pelas partes - por folha: R\$ 0,55 (cinquenta 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 (cinquenta e cinco centavos de real);

IV - cartas de sentença, de adjudicação, de remição e de arrematação - por folha: R\$ 0,55 (cinquenta e cinco centavos de real);

V - certidões - por folha: R\$ 5,53 (cinco reais e cinquenta e três centavos).

1. O processo do trabalho não lidava com os emolumentos, porque era matéria estranha ao conceito amplo de gratuidade judicial. No entanto, os emolumentos não dizem respeito à entrega da prestação jurisdicional e não se confundem com a facilitação do acesso à justiça: seu conceito está ligado basicamente a serviços cartoriais que podem ou não ser prestados pelo Judiciário. Se notarmos bem, quase todos os serviços identificados pelos incisos I a V do art. 789-B podem ser obtidos em outros lugares, inclusive junto a particulares, como é o caso da fotocópia e da autenticação. Talvez não quanto às certidões, é verdade, mas aí também o serviço notarial poderia se aproximar. Daí por que a reforma de 2002 inseriu essa lista de despesas processuais ditas indiretas, como forma de ressarcimento ao erário quanto às despesas com máquinas e equipamentos de reprografia e similares.

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.

(Redação dada pela Lei n. 10.537, de 27.08.2002)

§ 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.

(Incluído pela Lei n. 10.537, de 27.08.2002)

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

(Incluído pela Lei n. 10.537, de 27.08.2002)

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

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.

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

* O STF, na ADI 5.766 (Med. Liminar – DJE 17.05.2018) após o voto do Ministro Roberto Barroso (Relator), julgou parcialmente procedente a ação direta de inconstitucionalidade, para assentar interpretação conforme a Constituição, consubstanciada nas seguintes teses: “1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários. 2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias. 3. É legítima a cobrança de custas judiciais, em razão da ausência do reclamante à audiência, mediante prévia intimação pessoal para que tenha a oportunidade de justificar o não comparecimento”, e após o voto do Ministro Edson Fachin, julgando integralmente procedente a ação.

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

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

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

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

1. Detalhes sobre o trâmite e o recolhimento das custas processuais são remetidos para regulamentação por atos do TST. Há previsão a que o sindicato concorra com as despesas processuais em caso de patrocínio de causa de trabalhador não elegível ao benefício da justiça gratuita, mas isso é raríssimo de se ver até porque seria um paradoxo o empregado abastado se socorrer da assistência sindical nem sempre disponível, conforme comentávamos no art. 578, a propósito da contribuição sindical obrigatória. As custas são executadas como qualquer outro valor pendente no processo do trabalho, sozinha ou em conjunto com o crédito do trabalho, mas em muitos processos elas não precisam de execução porque já foram recolhidas com a interposição do recurso.

2. A principal mensagem do art. 790 reside no § 3º, por ter sido alargado o campo de atuação da justiça gratuita. De modo expresso se declara que a gratuidade inclui não somente as custas e as custas de execução, como também os emolumentos. A frase ficou incompleta por não ter mencionado os honorários do perito, o que foi englobado pelo art. 790-B. Mas, além disso, o dispositivo enfatiza que o deferimento dos benefícios pode ser feito *ex officio* pelo magistrado. Originalmente, a legislação processual – inclusive a Lei 1.060/1950 – exigia a comprovação da pobreza jurídica do requerente, mediante atestado emitido, entre outros, pela autoridade policial da região do domicílio da pessoa. Essa exigência foi derrubada em reforma legislativa de 1983 e em seu lugar passou-se a permitir que a parte fizesse sua própria declaração. Aos poucos, também a declaração feita pelo advogado, com poderes específicos, passou a ser aceita, embora, nesse caso, eventual crime de falsidade ideológica seja mais difícil de ser identificado por se tratar de uma pessoa relatando a descrição de outra pessoa.

3. A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) manteve a regra da concessão da justiça gratuita pelas duas vias – de ofício ou a requerimento da parte – bem assim o alcance mais amplo dos benefícios – para custas e para emolumentos, que são as despesas extraprocessuais do art. 789-B. As mudanças mais expressivas ocorreram quanto (a) aos honorários do perito (art. 790-B); (b) aos honorários de advogado (art. 791); e (c) quanto à inserção no corpo da CLT dos arts. 793-A a 793-D sobre o tema da responsabilidade por abuso processual, tudo a ser analisado a seguir.

4. Há presunção de pobreza para pessoas que recebem 40% do teto da Previdência. Arredondando o teto para 6.000 reais, à época da promulgação da reforma, o valor representa 2.400 reais. Não é muito diferente, em realidade, do significado da expressão “dobro do salário-mínimo”, muito comum nas normas que cuidam de justiça gratuita. Mas a fórmula apresenta a vantagem de tirar a indexação do

salário mínimo, expressamente vetada pelo art. 7º, IV, da CF, e que, vez por outra, encontra forte oposição nos julgados do STF – como ocorreu com o adicional de insalubridade na Súmula Vinculante 4.

5. No entanto, a Reforma deixou escapar entre os dedos a grande oportunidade de definir se a justiça gratuita (a) leva em consideração o salário presente ou o salário à época do contrato de trabalho questionado; e se (b) deve analisar o patrimônio imobilizado do requerente. São assuntos controvertidos bastante conhecidos dos órgãos julgadores. Uma pessoa pode ter salário de 10.000 reais à época do contrato e estar desempregada à época do processo – aliás, o cenário mais provável, dado que a Justiça do Trabalho é a Justiça dos Desempregados – de modo que o julgador deveria se abster de confrontar o pedido com um salário que não existe mais. Ao revés, uma pessoa podia ganhar 2.000 reais à época do contrato e atualmente se encontrar recolocado em outra empresa com salário, digamos, de 6.000 reais. Há chances de essa pessoa perder os benefícios da justiça gratuita, mas, para tanto, alguém terá de delatar a existência do novo salário, pois ele é informação estranha aos autos. Por fim, situação bastante desconfortável é o pedido de justiça gratuita de quem ganhava 20.000 reais por mês, acha-se atualmente desempregado, sem renda, mas é donatário de bens expressivos, possui elevado padrão de vida, circula com carros de alto valor e assim por diante. Muitas empresas fazem a impugnação ao pedido de isenção formulado pelo reclamante e não obtêm êxito, sob o argumento de que o único critério válido para essa aferição é o salário, senso estrito, provado por registro em carteira. Há praticamente presunção absoluta, nos julgados trabalhistas, quanto à pobreza declarada pelo trabalhador desempregado, quando, na verdade, deveríamos lidar com o conceito de presunção relativa, admitindo provas contrárias à alegação de pobreza jurídica. Andou-me muito para ficar no mesmo ponto. Mera troca de salários-mínimos por percentual de teto previdenciário pouco importa para o debate.

6. Alguns dos exemplos mencionados são resolvidos com a aplicação do art. 790, § 4º, que abre a possibilidade de a pessoa menos pobre demonstrar a insuficiência de recursos disponíveis para as custas processuais. Trata-se de um complemento ao dispositivo anterior, agora sem critério objetivo e com ampla possibilidade de comprovação. Embora na Justiça do Trabalho esse histórico seja mais raro, é comum nas outras esferas judiciais a juntada de documentos comprobatórios de valor de aluguel, planos de saúde, notas de remédios, mensalidades escolares e demais elementos do custo de vida do homem médio.

7. A isenção das custas foi estendida para membros da Administração Pública direta – que, no direito do trabalho, é uma expressão polissêmica, a incluir também as autarquias e as fundações subvencionadas pelos poderes públicos – e para o Ministério Público do Trabalho. A dicção do art. 790-A refere que a isenção a essas entidades é apenas das custas. Não houve referência aos emolumentos e aos honorários de perito. O art. 790-A diz que as entidades de fiscalização de profissão, como OAB e CREA, não estão isentas das custas, nada obstante a discussão que possa haver sobre a exata natureza jurídica dessas autarquias.

8. A Lei 13.467/2017 retirou os honorários periciais do âmbito da justiça gratuita, sob a premissa de que, ao contrário das custas e emolumentos, que remuneram serviços estatais, os honorários periciais são destinados a particulares, que organizam seus escritórios e contratam seus auxiliares, para, ao depois, verem seus serviços não remunerados. A Justiça do Trabalho, que já conhecia essa situação em bases menores e que viu explodir os pedidos de perícias com a EC 45/2004, não conseguiu desatar esse nó. Não avançaram as soluções alternativas, como a formação de corpo próprio de peritos fixos, preferencialmente concursados, ou a formação de espaços próprios para a realização das perícias. Há experiências bem sucedidas no âmbito da Justiça Federal e de alguns Tribunais de Justiça Estadual, não se devendo descartar liminarmente essa via. Feitas essas ponderações, observamos que, agora, o legislador espera que (a) o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho apresente parâmetros de fixação dos honorários, possivelmente para conter abusos de arbitramento (art. 790-B, § 1º); (b) os honorários sejam levados a sério e pagos a qualquer custo, mesmo que parceladamente, tal como se parcela uma dívida ou se pede a divisão em seis meses de valor exequendo de que trata o art. 916 do NCPC (art. 790-B, § 2º); (c) os magistrados abandonem a tática dos honorários prévios, possivelmente para não onerar as empresas e, o que vai gerar mais polêmica; (d) retenha os honorários periciais de qualquer proveito econômico que o trabalhador houver auferido no processo, como horas extras e verbas rescisórias, podendo também a retenção ser determinada noutro processo, a fim de evitar malícia de distribuir o pedido de insalubridade em um processo e as demais verbas em outro (art. 790-B, § 4º). A União continua a ser a garantidora mor dos honorários periciais trabalhistas, mas apenas depois de esgotada a pesquisa processual sobre os créditos trabalhistas do mesmo reclamante.

9. Pende Ação Direta de Inconstitucionalidade contra o art. 790-B, § 4º, ajuizada em setembro de 2017

pela Procuradoria-Geral da República (ADI 5.766), pedindo que seja expelida a expressão “ainda que beneficiária da justiça gratuita”.

10. O pedido dos benefícios de justiça gratuita pode ser feito pelo advogado da parte, desde que munido de procuração com poderes específicos para esse fim. A pessoa natural desfruta de presunção relativa favorável à sua afirmação de pobreza, ao passo que a pessoa jurídica, sem ter essa presunção, precisa comprovar seu estado de necessidade. Conferir, a respeito, a Súmula 463 do TST.

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.

§ 3º A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada.

1. O art. 791 consagra o direito das partes de exercerem sua própria capacidade postulatória, sendo famoso por sua impressionante resiliência: sobreviveu a quatro ordens constitucionais, três Códigos de Processo Civil e dois Estatutos da Advocacia, todos com dispositivos enfáticos sobre a indispensabilidade do advogado no processo judicial, mas, nada obstante, está em vigor. As capacidades processuais costumam ser divididas em três degraus, quais sejam, a capacidade de ser parte, que se aproxima da própria personalidade; a capacidade de estar em juízo, que é matéria ligada à representação processual e ao exercício dos poderes de representação; e a capacidade de postular, que tem a ver com a capacitação do bacharel em direito para atuar nos juízos e tribunais. É desse terceiro degrau que cuida o art. 791.

2. Como o art. 133 da CF/1988 refere a presença do advogado como “indispensável” para a administração da justiça, houve quem afirmasse a não recepção do art. 791, mas os julgados entenderam que a palavra indispensável não foi utilizada no sentido de obrigatória em todos os processos, mas no sentido de importante, essencial ou relevante. Isso justifica por que alguns processos e procedimentos, como as pequenas causas e o *habeas corpus*, podem excepcionalmente funcionar sem o patrono. Tempos depois, o Estatuto da OAB de 1994 enfatizou que em todos os processos deveria haver honorários de sucumbência, em prol do advogado, o que gerou dúvidas sobre a permanência do art. 791. Ao apreciar discussão a respeito do *habeas corpus*, o STF entendeu que os honorários de sucumbência a que se refere o Estatuto eram aqueles devidos na forma da legislação processual, ou seja, somente quando preenchidos os requisitos legais. Deste modo, como o processo do trabalho não lida com o sistema de sucumbência recíproca, ela ficou de fora da compulsoriedade dos honorários e, por extensão, dos advogados. Continuou a ser facultativa a presença do advogado, ao menos em tese. Na prática, todos sabem que as audiências sem advogados são feitas à razão de uma em mil. A reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 não alterou a redação do art. 791, mas enxertou à CLT o art. 791-A a fim de abrir campo para a aplicação dos honorários sucumbenciais, mesmo com a facultatividade da presença do advogado.

3. Mantendo-se a tradição da simplicidade no processo do trabalho, consagrou-se a fórmula da procuração *apud acta*: o advogado que havia se esquecido de juntar procuração ou que não teve tempo hábil podia invocar a ata de audiência como documento idôneo revelador da confiança depositada pelo cliente. É o mandato tácito de que cuida o Código Civil, que podia ser usado para aquela audiência e também para os demais atos, como recursos e cargas. Só não vale substabelecer o mandato tácito, diz a jurisprudência do TST. E se houver procuração juntada posteriormente, essa passa a ter valor de mandato expresso, que é superior ao tácito. Nem ao menos havia necessidade, mas o legislador de 2011 entendeu conveniente transcrever esse costume para o art. 791, § 3º.

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

sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

* O STF, na ADI 5.766 (Med. Liminar – DJE 17.05.2018) após o voto do Ministro Roberto Barroso (Relator), julgou parcialmente procedente a ação direta de inconstitucionalidade, para assentar interpretação conforme a Constituição, consubstanciada nas seguintes teses: “1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários. 2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias. 3. É legítima a cobrança de custas judiciais, em razão da ausência do reclamante à audiência, mediante prévia intimação pessoal para que tenha a oportunidade de justificar o não comparecimento”, e após o voto do Ministro Edson Fachin, julgando integralmente procedente a ação.

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

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

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

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

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

§ 4º. Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

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

1. A inauguração dos honorários de sucumbência no processo do trabalho é um divisor de águas, uma quebra de paradigma, um momento decisivo em sua história – e, para muitos, o início do fim do processo do trabalho como um ramo autônomo, que procurava sua afirmação dogmática. O enorme aumento da complexidade das matérias, sobretudo após a CF, e a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, por meio da EC 45, dizem muito sobre os ataques intensificados contra a estrutura do processo do trabalho. Em rigor, ele não poderá desaparecer jamais porque somente ele poderia ou poderá buscar o equilíbrio entre partes sabidamente desiguais: sua razão de ser é precisamente atuar em relação assimétrica, como a relação de emprego.

2. Afastou-se um degrau a mais do princípio da gratuidade e da facilitação do acesso à justiça, mas temos de encarar a realidade de uma época em que o exercício da capacidade postulatória se tornou algo muito raro. Decisão justa para uns, injusta para outros – o fato é que o processo do trabalho não foi estruturado dessa forma. Teremos de rever, também, os conceitos de honorários assistenciais e dos honorários contratuais. Talvez já não se justifique mais o art. 16 da Lei 5.584/1970, que se apoiava no fato de honorários assistenciais serem devidos ao sindicato, no exercício da assistência jurídica que lhe é inerente, no âmbito de um processo refratário ao conceito de sucumbência. E talvez os trabalhadores já não tenham mais, por outro lado, de deixar 20%, 25% ou 30% de seus créditos retidos pelos escritórios para os fins da cobrança dos honorários contratuais, matéria estranha ao juiz do trabalho, claro, mas corriqueira nos corredores forenses. Seria mesmo uma prática abusiva, a ser analisada pelos órgãos da ética da profissão, se o advogado auferisse, simultaneamente, os honorários sucumbenciais, os assistenciais e os contratuais. A conferir.

3. O art. 791-A propõe as seguintes premissas para o funcionamento dos honorários de advogado:

a) tal como no modelo do processo civil, os honorários são devidos a advogados e não à pessoa jurídica da sociedade de advocacia, e se aplicam também aos advogados em causa própria;

b) a norma trabalhista apresenta tabela própria de fixação dos honorários pelo magistrado, a quem foi dada margem de 5% a 15%, apenas; de certa forma, foi mantida a baliza da época dos honorários assistenciais, dado que a Lei 5.584/1970 fazia remissão à antiga Lei 1.060/1950, cujo art. 11 fixava teto de 15% para os honorários da assistência judiciária;

c) a base de cálculo será preferencialmente o valor da liquidação da sentença, de modo que os honorários somente serão conhecidos ao final do processo e não à época da prolação da sentença da fase de conhecimento; o valor lançado pelo juiz ao final da sentença é meramente estimativo e não vincula, em nada, o cálculo de liquidação;

d) apesar de elaborada à época dos honorários assistenciais, pensamos ser aplicável a esse raciocínio o disposto na OJ 348 da SDI-I do TST, ou seja, a base de cálculo é o valor bruto da liquidação, sem o abatimento dos descontos previdenciários ou fiscais; trata-se do valor liquidado e não do valor líquido;

e) a base de cálculo passará a ser o valor atualizado da causa nas hipóteses de valor não mensurável em proveito econômico direto, como ocorre nas obrigações de fazer – baixa na carteira, entrega de documentos como carta de referência ou dados previdenciários, reintegrações, retomadas de planos de saúde e assim por diante, no plano das ações individuais, mas também decisões em ações metaindividuais, como as decisões para realização de concurso público, instalação de equipamentos de proteção individual, cumprimento de cotas de empregados, combate a medidas antissindicais e numerosos outros exemplos;

f) o valor da causa, a propósito, passa a constar, pela primeira vez de modo expresso, no rol das exigências da petição inicial trabalhista (art. 840), pois antes havia apenas indicativos dessa necessidade para aferição do rito sumaríssimo ou para recolhimento de custas;

g) a noção de que os honorários são devidos também nas ações coletivas consta do § 1º do art. 791-A;

h) ações de cobrança de penalidades administrativas, ações anulatórias de auto de infração trabalhista e outras ações não afetas à relação de emprego em sentido estrito já eram passíveis de cobrança de honorários sucumbenciais, porque foram tratadas, desde a EC 45, como “novas competências”, e, como tais, assimiladas como oriundas do processo civil; esse entendimento foi consagrado na Instrução Normativa 27 do TST e consta da Súmula 219, II e IV;

i) o texto do art. 791-A é um pouco confuso sobre a cobrança dos honorários advocatícios do empregado para pagar o advogado da empresa; quando a norma refere que os honorários são calculados “sobre o valor que resultar da liquidação da sentença”, tem-se a impressão que apenas condenações pecuniárias são passíveis de honorários; sentenças de rejeição completa do pedido não gerariam essa despesa processual; mas não há dúvidas de que o legislador desejou cobrar os honorários também dos empregados, pois no § 3º há expressa referência à hipótese de “procedência parcial”, com honorários recíprocos, e no § 4º há a autorização para a retenção dos honorários sobre os créditos auferidos pelo reclamante, na mesma lide ou em outro processo. E, ademais, no § 5º foi realçado que os honorários correm também na reconvenção;

j) assim sendo, somos forçados a concluir que, na improcedência, o empregado deve honorários para o advogado do patrão, de 5% a 15% sobre o valor atualizado da causa; pode pedir os benefícios da justiça gratuita (§ 4º), mas pode também sofrer a retenção de seus créditos;

k) ao contrário do que já foi decidido pelos tribunais trabalhistas, aplicam-se honorários advocatícios em todas as causas trabalhistas, inclusive naquelas em entes públicos e de âmbito coletivo, com substituição processual sindical;

l) alguns parâmetros genéricos, extraídos do CPC, constam do § 2º para auxiliar o magistrado a fundamentar a fixação do percentual mais baixo ou mais alto, no espectro de 5% a 15%.

4. Há pedido da Procuradoria-Geral da República para que, no § 4º, a expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa” seja declarada

inconstitucional (ADI 5.766).

Art. 792.

(Revogado.)

Art. 793. A reclamação trabalhista do menor de 18 (dezoito) 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.

1. O art. 792 perdeu seu objeto e poderia ser revogado sem perda de conteúdo. O art. 793 apresenta real interesse porque enfrenta o assunto da reclamação trabalhista da criança e do adolescente. Há quem afirme que a presença do Ministério Público do Trabalho é obrigatória em 100% dos casos, dada a locução do art. 127 da CF (defesa de interesses sociais), reforçada pelo art. 5º, III, e, da LC 75/1993 (defesa dos direitos da criança e do adolescente). No entanto, a regra adotada pela CLT foi priorizar a representação parental e, somente na falta desses, pelos demais órgãos legitimados. Deve-se atentar para o fato de que a falta dos pais ou responsáveis não é apenas a falta física, como em caso de óbito ou desaparecimento, mas a falta de diligência, a desatenção ou mesmo a possibilidade de interesses conflitantes.

Seção IV - A

Da Responsabilidade por Dano Processual

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

- I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
- II - alterar a verdade dos fatos;
- III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI - provocar incidente manifestamente infundado;
- VII - interpor recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º. Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º. Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º. O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.

1. Aos poucos, as diretrizes da punição à má-fé contidas no CPC de 1973 e, depois, no CPC de 2015,

foram transpostas para o processo do trabalho. Mas evidentemente que, como todo processo de aplicação subsidiária, a transposição foi moderada e raramente aplicada ao trabalhador.

2. O trabalhador normalmente invoca sua hipossuficiência técnica para justificar eventual postulação malfeita ou mal calculada. É verdade que aquele estereótipo do trabalhador iletrado e desprovido de conhecimentos mínimos sobre a legislação trabalhista tende ao desaparecimento. No entanto, qualquer que seja o grau de instrução, o trabalhador possui menos acesso à documentação, que fica na guarda do empregador, e, às vezes, recebe depósito bancário sem ter recebido a discriminação das parcelas pagas, no curso do contrato de trabalho ou nos momentos do acerto rescisório. Justifica-se, assim, maior resistência na aplicação das penas da litigância de má-fé, bem como nas penas previstas na Legislação Civil para a devolução em dobro da dívida sabidamente quitada, que venha a ser postulada indevidamente (art. 940 do CC).

3. Será interessante assistir, assim sendo, ao desenrolar da interpretação dos arts. 793-A a 793-D quanto às regras próprias do processo do trabalho para as condutas desleais e temerárias – conjunto de regras a que o legislador de 2017 chamou de “dano processual”.

4. O conteúdo dessas condutas não difere muito das previsões do CPC: afronta direta à legislação ou aos fatos incontroversos, adulteração da verdade dos fatos, uso do processo para fins escusos, resistência injustificada à marcha processual, atos temerários e recursos protelatórios.

5. Resistência injustificada ao andamento do processo pode ocorrer na fase de conhecimento, quando a parte se esquiva das intimações, mas encontra amplo repertório na fase de execução, com os mais diversos embaraços, fuga de oficiais de justiça, indicação de endereço falso em contrato social e em procuração, arrolamento de bens já alienados ou avariados, tumultos criados em hasta pública, para afugentar os arrematantes, recusa à entrega do bem arrematado e numerosos outros exemplos.

6. Procedimentos temerários, que também são diversificados, abrangem violação a lances de embargos e interdição de máquinas, equipamentos e obras, bem como adulteração do local para a realização da perícia, hostilidade no trato com peritos, oficiais de justiça e demais auxiliares. Incluem-se também os atos de tumulto em audiências trabalhistas, com falta de urbanidade à parte contrária, às testemunhas, aos advogados que assistem à sessão, ao magistrado e aos servidores.

7. Recursos protelatórios possuem igualmente um amplo acervo conceitual. São aqueles contra texto expresso de lei, contra súmulas dos tribunais superiores e súmulas vinculantes do STF. E mesmo aqueles incabíveis, como o recurso de revista em agravo de instrumento e o agravo de instrumento para destrancar recurso com erro grosseiro – por exemplo, um recurso ordinário interposto no prazo de 15 dias da apelação civil e não no prazo de oito dias da norma trabalhista.

8. O art. 793-C objetiva a tarifação do dano processual. Essa é uma das tônicas da Reforma, que priorizou tipos fechados em detrimento dos tipos abertos, talvez por insegurança quanto ao uso que poderia ser feito pelo Poder Judiciário. Há tarifação também na indenização por danos morais (art. 223-A e ss.). No âmbito do dano processual, o legislador fixou várias penalidades, as quais podem ser combinadas entre si e são cumulativas. A redação do dispositivo utiliza o verbo no futuro do indicativo, o que, na linguagem jurídica, é um comando para o magistrado e não uma faculdade, como seria na expressão “poderá condenar”, “facultado ao juiz condenar”. “Condenará” significa que, uma vez circunstanciada a deslealdade processual da parte, os efeitos seguem em cascata. Daí a seriedade do assunto e a alta responsabilidade do juiz do trabalho quando vislumbrar semelhante conduta.

9. São nada menos do que *quatro grandes indenizações* a serem suportadas pelo litigante de má-fé:

a) Multa (que normalmente é entendida como sendo revertida a favor dos cofres públicos e não à parte contrária) de 1% a 10% do valor da causa atualizado (lembrando que o valor da causa saiu das sombras e passou a figurar como elemento obrigatório da petição inicial – art. 840, § 1º, da CLT – sob pena de não processamento da demanda);

b) Indenização para a parte contrária quanto aos prejuízos sofridos; são valores indeterminados, de difícil mensuração, porquanto não se confundem com as despesas efetuadas para o processo; pode-se invocar prejuízo à reputação, perdas de contratos e de oportunidades de mercado, quebra contratual de prestadoras de serviço ou de tomadoras de serviço, cancelamento de abertura de capital nos órgãos reguladores, cancelamento de empréstimos em bancos oficiais, inabilitação em licitação e assim por diante;

c) Honorários do advogado da parte contrária; se a declaração da má-fé ocorrer na prolação de sentença em que o litigante desleal sucumbiu por inteiro, parece-nos que os honorários seriam unificados, pois já se atenderia à exigência do art. 791-A da CLT; neste caso, o juiz pode fixar no percentual máximo, por exemplo;

d) Indenização das despesas efetuadas para o processo (valores indeterminados, mas que podem ser mensurados com critérios objetivos, tais como o número de horas de perda de trabalho do preposto e das testemunhas, cópias reprográficas, gastos com autenticação de documentos e similares).

10. O art. 793-C, § 1º, prevê a corresponsabilidade quando houve mais de um litigante em torno do mesmo desvirtuamento processual. Isso pode acontecer no polo ativo, nos casos de ações plúrimas (grupo de trabalhadores que ajuizaram a mesma ação trabalhista), no caso das ações coletivas e mesmo no caso de ações civis públicas, embora seja muito difícil a individualização da conduta ou a afirmação de que o substituto processual (via de regra, a entidade sindical) agiu em conluio com os empregados substituídos. E também pode acontecer no polo passivo, cujos exemplos clássicos no processo laboral são (a) o grupo econômico; (b) as pessoas envolvidas em sucessão de empregadores; e (c) o regime de terceirização, em que são acionados o prestador e o tomador de serviços. Como terceiro eixo temático podemos citar, ainda, o caso das intervenções de terceiros cabíveis no processo do trabalho – das quais a mais frequente é a assistência simples e a assistência litisconsorcial.

11. O CPC considera como terceiro interveniente também o ex-sócio, que debata o incidente de desconsideração da pessoa jurídica, e o *amicus curiae*, que pretende opinar sobre área de sua excelência (arts. 133 a 138 do CPC/2015). Logo, não se pode descartar, em hipóteses mais complexas, que também esses atores sejam chamados à responsabilidade em caso de deturpação dos fins a que o processo se destina.

12. O § 2º diz respeito ao valor da causa irrisório ou inestimável, caso em que a multa será balizada pelo juiz até o máximo de dois tetos previdenciários – cerca de 11.000 reais quando da promulgação da Lei. Não são raros os processos com valor muito baixo, até porque o valor da causa não era mandatório para a elaboração da petição inicial, antes da reforma trabalhista de 2017, assim como há várias situações processuais de valor inestimável, pois muitas obrigações de fazer são veiculadas nas lides trabalhistas – como a obrigatoriedade de elaborar concurso público em entes administrativos, a implementação de normas de saúde e segurança do trabalho, o combate a medidas antissindiais e assim sucessivamente. Observe-se, de qualquer forma, que esse dispositivo sobre a multa em dois tetos previdenciários não se confunde com as outras implicações do *caput* do art. 793-C, ou seja, a parte poderá ser obrigada a pagar os dois tetos, mais os honorários de advogado, as despesas efetuadas e os prejuízos causados.

13. Tal como no processo civil, a técnica do arbitramento socorre o processo em casos extremos, em que as vias normais falharam. Com relação à multa, o legislador adotou o procedimento de fixar percentual do valor da causa e, à falta de clareza quanto a esse, um valor atrelado ao teto da Previdência Social. Quanto aos honorários de advogado e às despesas objetivas, como o deslocamento de preposto e testemunhas, raciocínio aritmético será suficiente para dar vazão às exigências legais. Mas quanto aos prejuízos sofridos pela parte, campeia a dificuldade, desde a impossibilidade de mensuração da imagem e da boa fama até a dificuldade de saber o que era prejuízo sazonal ou profissional daquilo que foi agravado pelo abuso processual. Assim, espera-se que o juiz tenha a temperança necessária para fazer sua fixação razoável e, diante de particular complexidade, fazer estimativas arbitradas de acordo com o senso comum.

14. Por fim, um comentário específico sobre o comportamento da testemunha no processo do trabalho. Ainda está em vigor o art. 730, que determina punição para a testemunha recalitrante, aquela que falta sem justificativa, assim entendida a que foi intimada judicialmente e não apenas convidada de maneira verbal pela parte, sem comprovação. A novidade do art. 793-D diz respeito à testemunha que for flagrada alterando a verdade dos fatos ou omitindo pontos essenciais para o julgamento da causa. Isso ocorre particularmente nos casos em que a mesma testemunha presta depoimentos conflitantes em dois processos distintos, sendo que na outra demanda ela pode ter sido arrolada como testemunha ou ter sido parte. Esse dispositivo dificulta a vida da testemunha do empregador, que vai depor na constância do contrato de trabalho, e, por temor de revide ou assustada com os acontecimentos, silencia-se sobre fatos expressivos ou altera a verdade para agradar ao empregador, em detrimento de seu colega de trabalho. Se ela um dia se tornar reclamante, muitos questionamentos poderão surgir. A multa – 1% a 10% do valor da causa – não se confunde com o tipo penal do falso testemunho, podendo ser aplicada

independentemente da extração de peças para a persecução penal e independentemente de absolvição na esfera criminal. São âmbitos diferentes e conceitos diferentes: de fato, a omissão da testemunha pode representar sua deslealdade processual e não representar o crime do falso testemunho.

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.

Art. 795. As nulidades não serão declaradas senão mediante provocação das partes, as quais deverão argui-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.

Art. 796. A nulidade não será pronunciada:

- a) quando for possível suprir-se a falta ou repetir-se o ato;
- b) quando arguida 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 consequência.

1. A compreensão do sistema de nulidades adotado pela CLT (arts. 794 a 798), muito similar ao sistema do processo comum, pressupõe entender os seguintes princípios e diretrizes:

a) Instrumentalidade das formas, pois o processo não pode ser um fim em si mesmo e foi concebido como uma alavanca (instrumento, ferramenta) para se atingirem os objetos de pacificação social e distribuição da justiça;

b) Transcendência do ato, pois é necessário que a nulidade tenha excedido este ou aquele ato processual e macule um ou mais atos;

c) Iniciativa das partes para as nulidades relativas, pois alguns atos, apesar de defeituosos, podem não ter causado inconveniente maior e podem ser deixados como se encontram, tudo a depender da movimentação das partes; via de consequência, a arguição da nulidade relativa está sujeita à preclusão, se não manifestada em tempo próprio, que, no processo do trabalho, é o primeiro momento em que a parte podia falar nos autos;

d) Necessidade de delimitação dos atos afetados e, tanto quanto possível, aproveitamento dos atos não afetados;

e) Como ninguém pode alegar a própria torpeza para escapar das consequências processuais, também não se admite que a nulidade seja alegada por quem lhe deu causa.

2. A expressão “incompetência de foro”, a que se refere o art. 795, § 1º, somente faz sentido se for entendida como incompetência absoluta ou material, porque somente essa enseja declaração de ofício pelo magistrado. Não faria sentido se fosse lida como incompetência territorial, pois colidiria com diversos outros elementos do processo do trabalho.

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.

Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º. Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º. Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º. Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º. Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.

1. Na linguagem da CLT, suspeição abrange tanto a suspeição quanto o impedimento do juiz, conforme se observa na descrição feita pelo art. 801, e a expressão incompetência significa incompetência territorial; para a incompetência material o legislador parece ter reservado a locução incompetência de foro (art. 795, § 1º), que é absoluta e pode ser pronunciada de ofício, sem necessidade de provocação da parte por meio da exceção de que trata o art. 799.

2. Os arts. 799 e 800 oferecem tratamento específico para as exceções de suspeição, de impedimento e de incompetência territorial, de modo que continuam em vigor e não justificam a aplicação subsidiária do CPC/2015 quanto à proposta de mesclagem, na mesma peça, das alegações de defesa e de exceção.

3. O art. 799, § 2º, refere a inexistência de recursos imediatos em face das decisões de suspeição e exceção, porque supostamente o processo terá seu andamento regular, e, quando do recurso ordinário, a parte poderá invocar todos os acontecimentos pretéritos. Se for o caso e se sua alegação for aceita, terá de ser declarada a nulidade processual retroativa à data em que o magistrado, por exemplo, rejeitou uma suspeição verdadeira ou acolheu uma exceção territorial equivocada. Mas a leitura do dispositivo fica melhor com a Súmula 214 do TST, pela qual se fixou o entendimento de que, caso a exceção territorial represente o envio do processo para fora da órbita de um mesmo TRT, então a parte pode manejar, de plano, o recurso ordinário, na tentativa de manter o processado no mesmo Regional.

4. O processo do trabalho foi edificado com grande ênfase no princípio da oralidade, concentrando-se muitos atos na audiência, na busca do entendimento, da conciliação e de soluções ágeis, mais simples do que seria a formalidade das petições. No entanto, houve aumento da complexidade processual, aumento das demandas e forte expansão das competências trabalhistas, tornando difícil sustentar que a audiência era obrigatória e condição de validade para todo e qualquer processo. Basta lembrar que a EC 45 incorporou a execução fiscal ao processo trabalhista, sendo irrelevante a prova testemunhal na quase totalidade das cobranças de penalidades impostas aos empregadores. A mesma EC 45 alterou a expressão “conciliar e julgar” para “processar e julgar”, no *caput* do art. 114. É nesse contexto que a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) importa do processo civil, pela primeira vez, a permissão para a apresentação de exceção de incompetência territorial sem que o réu precise se deslocar até o local do ajuizamento da ação para, somente ali, indicar que a prestação dos serviços ocorrera em outra Comarca. O ônus desse deslocamento é muito alto em alguns casos, em nosso país continental, e, de fato, inviabiliza o direito de defesa.

5. A solução encontrada não prejudica o empregado, que pode distribuir a ação no foro que entende competente – via de regra, o local da prestação de serviços, com algumas poucas exceções nos §§ 1º e 3º do art. 651 da CLT. O réu, doravante chamado de excipiente, terá o prazo de cinco dias, a contar da citação, para sinalizar a exceção territorial. A exceção terá de ser apresentada nos autos do processo – portanto, algum gasto o reclamado terá de qualquer jeito, ainda que seja a contratação de advogado, sem

prejuízo da agilidade que o processo judicial eletrônico possa trazer, no particular –, o qual será imediatamente suspenso, barrada até mesmo a realização da audiência já aprazada.

6. A impugnação à exceção será feita também no prazo de cinco dias pelo reclamante, agora excepto. Desaparece, então, o prazo de 24 horas que constava da redação anterior do art. 800, que era um dos menores prazos processuais conhecidos.

7. Destaca-se, também, a novidade da expedição de carta precatória inquiritória para a oitiva do preposto da reclamada (preposto da excipiente) bem assim das testemunhas, se houver.

8. A jurisprudência do TST admite a interposição do recurso ordinário contra a decisão que acolher a exceção de incompetência, apenas na hipótese de a remessa dos autos ser feita para Vara vinculada a outro tribunal, seja tribunal de outro ramo do Judiciário, seja tribunal do trabalho de outra região (Súmula 214). A rejeição da exceção de incompetência não desafia recurso; tem natureza interlocutória e deve ser atacada em sede de recurso ordinário, ainda que seja para pedir a nulidade do julgado. Idem quanto ao acolhimento da exceção territorial para Comarca vinculada ao mesmo tribunal.

9. A Comarca de São Paulo é a única, no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira, dividida em foros regionais (Central, Zona Sul e Zona Leste). Neste caso, não se trata de competência territorial (pois a Comarca é uma só), mas de competência funcional, a qual é indeclinável e admite conhecimento de ofício pelo juiz.

Art. 801. O juiz, presidente ou classista, é obrigado a dar-se por suspeito, e pode ser recusado, por algum dos seguintes motivos, em relação à pessoa dos litigantes:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

a) inimizade pessoal;

b) amizade íntima;

c) parentesco por consanguinidade ou afinidade até o terceiro grau civil;

d) interesse particular na causa.

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 origina

1. Como já frisado anteriormente, a expressão “juiz, presidente ou classista” significa juiz de direito investido em jurisdição trabalhista, presidente da Junta de Conciliação e Julgamento e mais o representante classista”, isto é, o presidente é o juiz do trabalho de primeiro grau e não o presidente do TRT. Para a dinâmica das exceções de suspeição e impedimento, é indispensável conhecer os arts. 144 e 145 do CPC/2015, porque o rol do art. 801 da CLT é muito superficial e não enfrenta vários temas contemporâneos, como a presença do juiz nos quadros societários da empresa, o grau de parentesco com o advogado, sua posição como professor na instituição de ensino litigante e vários outros aspectos da ética profissional. Também é omissa a CLT sobre o importante tema da suspeição por motivo de foro íntimo e, ainda, sobre a inconveniência de turma do tribunal funcionar com a presença de desembargadores casados (art. 147 do CPC/2015). Por tudo isso, a aplicação supletiva do CPC – aplicação complementar para melhor concretização da norma – se justifica plenamente nesse particular.

u.

Art. 802. Apresentada a exceção de suspeição, o juiz ou tribunal designará audiência dentro de 48 (quarenta e oito) horas, para instrução e julgamento da exceção.

§ 1º Nas Juntas de Conciliação e Julgamento 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.

* Expressão "Conselhos Regionais" substituída por "Tribunais Regionais", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 2º Se se tratar de suspeição de juiz de direito, será este substituído na forma da organização judiciária local.

1. Como a CLT foi concebida com o sistema colegiado em primeira instância, por meio das Juntas de Conciliação e Julgamento, nada mais natural do que o próprio órgão julgar a alegação de suspeição de um de seus membros. Ocorre que esse modelo foi extinto pela EC 24 e a jurisdição trabalhista de primeiro grau é monocrática (art. 116 da CF/1988), devendo-se, portanto, adequar a interpretação da norma à nova realidade processual. A solução mais simples é admitir a aplicação subsidiária do CPC e, na forma do art. 146 do CPC/2015, considerar a hipótese de o magistrado, caso não acolha liminarmente a exceção, prestar informações sobre as razões de sua discordância e remeter os autos, no todo ou em parte, para apreciação do tribunal a que estiver vinculado. Normalmente os regimentos internos dispõem de previsão sobre a tramitação e o órgão competente para o julgamento dessa exceção.

Seção VII

Dos conflitos de jurisdição

Art. 803. Os conflitos de jurisdição podem ocorrer entre:

a) Juntas de Conciliação e Julgamento e Juízes de Direito investidos na administração da Justiça do Trabalho;

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

b) Tribunais Regionais do Trabalho;

* Expressão "Conselhos Regionais" substituída por "Tribunais Regionais", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

c) Juízos e Tribunais do Trabalho e órgãos da Justiça Ordinária;

d) Câmaras do Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 804. Dar-se-á conflito de jurisdição:

a) quando ambas as autoridades se considerarem competentes;

b) quando ambas as autoridades se considerarem incompetentes.

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.

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 Juntas e entre Juízos de Direito, ou entre umas e outros, nas respectivas regiões;

* Expressão "Conselhos Regionais" substituída por "Tribunais Regionais", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

b) pelo Tribunal Superior do Trabalho, os suscitados entre Tribunais Regionais, ou entre Juntas e Juízos de Direito sujeitos à jurisdição de Tribunais Regionais diferentes;

* Expressões "Conselho Nacional do Trabalho" e "Conselhos Regionais" substituídas por "Tribunal Superior do Trabalho" e "Tribunais Regionais", respectivamente, de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/ 1946.

c) pelo Conselho Pleno, os suscitados entre as Câmaras de Justiça do Trabalho e de Previdência Social;

d) pelo Supremo Tribunal Federal, os suscitados entre as autoridades da Justiça do Trabalho e as da Justiça Ordinária.

Art. 809. Nos conflitos de jurisdição entre as Juntas e os Juízos de Direito observar-se-á o seguinte:

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

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;

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

II - no Tribunal Regional, logo que der entrada o processo, o presidente determinará a distribuição do feito, podendo o relator ordenar imediatamente às Juntas 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;

* Expressão "Conselho Regional" substituída por "Tribunal Regional", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

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.

* Expressão "Conselhos Regionais" substituída por "Tribunais Regionais", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

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. A ordem processual dos conflitos de jurisdição entre as Câmaras do Tribunal Superior do Trabalho será a estabelecida no seu regimento interno.

1. Melhor dizer conflito de competência do que conflito de jurisdição, o qual somente ocorre quando dois Estados soberanos divergem sobre quem pode exercer o poder jurisdicional sobre um conflito, por exemplo, em águas internacionais, em navios de diferentes pavilhões ou em crimes continuados. Para os efeitos da divergência entre dois juízos vinculados ao mesmo país, a pendência se dá no campo da parcela de jurisdição denominada competência.

2. Os arts. 802 a 812 foram escritos em época remota, em que a organização judiciária brasileira era

muito diversa da atual. Neste sentido, pouco sobrou de seus ensinamentos. O panorama atual dos conflitos de competência pode ser resumido da seguinte forma:

Órgãos em conflito	Órgão competente para dirimir o conflito
Vara do Trabalho x Vara do Trabalho, vinculadas ao mesmo TRT	TRT responsável pelas Varas (art. 808, <i>a</i> , da CLT)
Vara do Trabalho x Vara do Trabalho, vinculadas a TRT's diferentes	TST (art. 808, <i>b</i> , da CLT)
Vara do Trabalho x juízo estadual ou federal	STJ (art. 105, I, <i>d</i> , CF/1988)
Vara do Trabalho x TJ, TRF, TRE	STJ (art. 105, I, <i>d</i> , da CF/1988)
Vara do Trabalho x STJ	STF (art. 102, I, <i>o</i> , da CF/1988)
TST x STJ	STF (art. 102, I, <i>o</i> , da CF/1988)
TRT x STJ	STF (art. 102, I, <i>o</i> , da CF/1988)
TRT x TRT	TST (art. 808, <i>b</i> , da CLT)

3. Não existe conflito de competência entre o juiz do trabalho e o TRT a que ele esteja vinculado. Há uma questão de hierarquia e de necessidade de respeito ao comando de instância superior. A parte insatisfeita com os rumos da decisão pode manejar o remédio jurídico cabível, inclusive com pedido de nulidade retroativa, mas não o juiz inconformado com a decisão. Da mesma forma, é incabível falar-se em conflito de competência entre TRT e TST.

4. Não existe conflito de competência entre o juiz do trabalho e o órgão público recalcitrante, como a Receita Federal, o INSS ou o cartório extrajudicial de registro de imóveis: caso haja recusa de atendimento, o juiz do trabalho deve comunicar o fato para o MPF, para a averiguação de eventual crime de descumprimento de ordem judicial. No caso dos cartórios, pode-se solicitar posicionamento da Corregedoria dos TJs, a que os cartórios estão vinculados.

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 (oito) e 18 (dezoito) horas, não podendo ultrapassar 5 (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 (vinte e quatro) horas.

§ 2º Sempre que for necessário, poderão ser convocadas audiências extraordinárias, observado o

prazo do parágrafo anterior.

Art. 814. Às audiências deverão estar presentes, comparecendo com a necessária antecedência, os escrivães ou diretores de secretaria.

Art. 815. À hora marcada, o juiz ou presidente declarará aberta a audiência, sendo feita pelo secretário ou escrivão a chamada das partes, testemunhas e demais pessoas que devam comparecer.

Parágrafo único. Se, até 15 (quinze) 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.

* Parágrafo único atualizado pela Lei 409/ 1948.

Art. 816. O juiz ou presidente 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.

1. A CLT descreve a realização das audiências em dois blocos de artigos: dos arts. 813 a 817 são fixados alguns pontos sobre horários e formalidades e, depois, dos arts. 843 a 852, é delineada a dinâmica da audiência de instrução e julgamento, para a colheita das provas e prolação das decisões.

2. O horário das audiências, das 8h às 18h, é mais restrito do que o horário máximo de funcionamento dos atos processuais, 6h às 20h (art. 770). Para sessões de tribunais, há previsão de horário vespertino (14 às 17 horas – art. 701). Não se aplica ao processo do trabalho a regra do intervalo mínimo de uma hora para audiência de instrução e de 20 minutos para a audiência de conciliação (arts. 357, § 9º, e 334, § 12, CPC/2015), pois o processo comum parte da premissa de que nem todos os processos necessitem de audiência e não leva a oralidade ao grau máximo atingido pelo processo do trabalho, que deve ter maior maleabilidade para a adequação das pautas e gestão eficiente das Varas.

3. Há previsão para os advogados se retirarem em caso de atraso do juiz, que é bastante frequente em algumas Comarcas (art. 815, parágrafo único, da CLT). No entanto, os transtornos dessa retirada são tão elevados que a praxe consagrou a tolerância muito maior do que os 15 minutos previstos em lei. Os transtornos não são apenas do trabalhador, que aguarda pela decisão judicial, mas também do empregador, que deslocou preposto e testemunhas e contra quem correm juros de mora desde a data da distribuição, por exemplo.

Seção IX

Das provas

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º. Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º. A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º. A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

1. Com a Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), acabou a história de 74 anos do art. 818 da CLT, que procurava, em sua redação sintética, apartar-se do ônus da prova do processo civil e lançar luzes sobre uma espécie de aptidão da prova mais afeta ao empregador do que aos trabalhadores. A expressão clássica do art. 818 original, no sentido de que a prova incumbe a quem fizer as alegações, foi objeto de profundas reflexões pela doutrina trabalhista, que invariavelmente atribuíam ao empregador o encargo de demonstrar os fatos, muitos deles negados, com documentação, perícias e testemunhos que ele supostamente estava mais propenso a fazer.

2. Mas desde sempre houve a influência do processo civil, com sua bem amarrada fórmula dos fatos constitutivos da pretensão, de um lado, e dos fatos modificativos, extintivos ou impeditivos, de outro lado, consagrada nos três CPC's pelos quais a CLT passou (1939, 1973 e 2015). Havia mesmo quem sustentasse que a redação muito abreviada do art. 818 da CLT representava uma espécie de lacuna, o que estava a exigir a aplicação subsidiária do processo civil – para desespero dos puristas, que reputam a simplicidade da CLT proposital, deliberada e diretamente ligada à vontade do legislador de um processo apartado de seu primo próximo.

3. Os puristas perderam a batalha na Reforma de 2017. Os subsidiaristas venceram e, de alguma maneira, no meio de ampla revisão dos dispositivos da CLT, alguém se lembrou de cravar a solução do processo civil no corpo do art. 818, o qual nada mais tem a ver com a origem da CLT.

4. Aproveitando o ensejo, o legislador também avança sobre as águas mais revoltas da chamada inversão do ônus da prova – expressão que alguns refutam, dizendo que se trata apenas de ajustes de acordo com a capacidade e com a aptidão para a produção desta ou daquela prova. O assunto ganhou força com o art. 6º, VIII, do CDC, e foi devidamente absorvido pelo CPC de 2015.

5. A inversão possui algumas regras básicas, para não apanhar ninguém de surpresa nem tornar excessivamente difícil o encargo probatório:

a) Depende de previsão em Lei ou da constatação de impossibilidade ou de excessiva dificuldade; servem como exemplos casos em que o trabalhador faleceu e os dependentes não conseguem acessar documentos; atas de eleição e de funcionamento da CIPA, assim como o cronograma de metas do PPR (programa de prevenção de riscos ambientais – NR 9), que eventualmente podem ser obtidos junto à entidade sindical, mas que são mais facilmente encontrados no departamento pessoal da empresa, porque têm guarda obrigatória; documentos relacionados com quadro de carreira e planos de cargos e salários, que, embora possam ter sido depositados na Superintendência Regional do Trabalho ou na entidade sindical, acham-se em poder da direção da empresa; comprovante de salário do paradigma, pois o empregado detém toda a documentação funcional do colega, ao passo que o reclamante possui apenas informações verbais ou tem de contar com a boa vontade do colega de emprestar-lhe a carteira de trabalho para fotocópia;

b) Depende de decisão prévia do juiz (o § 1º menciona decisão fundamentada, mas toda decisão há de ser fundamentada);

c) Caso se trate de decisão tomada em audiência, uma ou inicial, provocará o adiamento da sessão, para o aparelhamento da parte;

d) A excessiva dificuldade de uma parte deve preferencialmente representar a “maior facilidade” da outra parte, o que parece se encaixar em todos os exemplos já apresentados; no entanto, uma excessiva dificuldade não pode ser suprida por outra excessiva dificuldade (§ 3º), caso em que o juiz deverá ou se abster da inversão do ônus da prova ou julgar por outros meios cabíveis, inclusive por indícios e pelo uso da equidade (ambos assuntos esquecidos por muitos estudos de processo do trabalho).

6. A doutrina habitualmente menciona temas de saúde e segurança do trabalho, inclusive as alegações de danos morais, materiais e estéticos, como os mais recorrentes em matéria de inversão do ônus da prova, dado o melhor aparelhamento da empresa de provar a salubridade e o equilíbrio do ambiente de trabalho – competindo ao empregado, se for o caso, provar que aquela harmonia era apenas aparente.

7. Atente-se para o fato, ainda menos estudado, de que o ônus da prova não é monolítico, podendo ser

fatiado de acordo com a nuance da pretensão. Por exemplo: de quem é o ônus da prova do vale-transporte? Se o assunto é a necessidade do transporte, o empregador tem mais aparelhamento e que há presunção relativa de que os trabalhadores dele necessitam. O empregador pode provar a desistência do benefício, sua quitação ou mesmo sua desnecessidade (trajeto a pé, carona, bicicleta etc.). Mas há vários processos de vale-transporte em que a discussão é a mudança de endereço do reclamante, acarretando outro tipo de condução, ou a inadequação do itinerário (o empregado precisava tomar trem e ônibus, tendo recebido apenas o valor do ônibus) e assim por diante. Em alguns desses casos, o ônus é do empregado por se tratar do fato constitutivo de sua pretensão e, também, porque ele tem, sim, aptidão para provar endereços e trajetos. Logo, recomenda-se não usar frases fechadas sobre ônus da prova e parcelas do direito do trabalho, priorizando o conceito de ônus da prova e pretensão deduzida.

8. O caso paradigmático da Súmula 338 do TST não deixa de ser um exemplo interessante de distribuição do ônus da prova feito de acordo com as circunstâncias do pedido e do processo: trata-se de amadurecimento jurisprudencial sobre o papel desenvolvido no processo do trabalho pelos cartões de ponto e documentos a eles equiparados. Reportamos o leitor aos comentários ao art. 74, sendo suficiente lembrar que o TST estabeleceu o caráter prioritário dos cartões de ponto como meio de prova. Ele ficou no meio caminho entre a prova facultativa e a prova obrigatória – por exemplo, perícia técnica para o adicional de insalubridade e periculosidade. Prova prioritária, se não produzida, gera presunção favorável aos horários descritos pela parte contrária. A presunção favorável pode ser derrubada por outros meios de prova, de modo que o empregador pode se ver na situação de ter de ouvir testemunhas para demonstrar os horários da contestação, mesmo que o trabalhador não tenha trazido testemunhas. Via de regra, se o trabalhador alega horas extras e não consegue testemunhas tende a perder a pretensão. No entanto, se a empresa era responsável pela guarda de cartões de ponto e não os apresentou, descumpriu a ordem do art. 74 da CLT e gera a suspeita de que os cartões continham horas extras. Para instar o empregador a apresentá-los, a jurisprudência se firmou no sentido de que os horários da petição inicial serão tidos por válidos, até que se prove o contrário.

9. Em resumo, o art. 818 esconde tema da mais alta relevância para o processo do trabalho, alusivo à distribuição do ônus da prova, a saber, a fixação sobre quem deve comprovar os fatos e quem deve suportar o peso da presunção contrária a seus interesses caso nenhuma prova seja efetuada. São décadas de esforço científico em torno desse dispositivo.

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 As despesas decorrentes do disposto neste artigo correrão por conta da parte sucumbente, salvo se beneficiária de justiça gratuita.

1. A CLT tem poucos dispositivos sobre os meios de prova (arts. 819 a 830), não restando alternativa a não ser partir para a aplicação subsidiária do processo comum. A escassez é tão grande que, de fato, a aplicação é subsidiária e não meramente complementar ou supletiva, porque está quase tudo para ser feito. Há omissão quanto à cartas precatórias inquiritórias, acareação, suspeição e impedimento de testemunha, testemunhas com prerrogativas de autoridades públicas, incidente de falsidade e inspeção judicial, para citar apenas alguns pontos relevantes dos meios de prova, constantes do CPC/2015.

2. O art. 819 investe energia num ponto bastante raro de verificação prática, que é a oitiva de partes ou testemunhas sem o domínio do idioma português, aí incluindo o surdo-mudo. Há necessidade de nomeação de intérprete, os quais, habitualmente, são selecionados a partir de listas disponibilizadas pelos tribunais a partir do corpo de tradutores e intérpretes juramentados. Uma curiosidade desse artigo era a atribuição do pagamento à parte que requerer a prova, e não ao sucumbente, o que perdurou de 1943 a 2018. A nova redação dada pela Lei 13.660/2018 ao § 2º igualou os honorários de intérprete às demais despesas processuais, a serem suportadas por quem sucumbir na pretensão objeto da prova.

Art. 820. As partes e testemunhas serão inquiridas pelo juiz ou presidente, podendo ser reinquiridas, por seu intermédio, a requerimento dos vogais, das partes, seus representantes ou advogados.

1. A expressão juiz ou presidente quer dizer juiz de direito ou juiz do trabalho presidente da Junta de

Conciliação da época. A palavra reinquirida já foi interpretada no sentido literal, o que levava a crer que as partes somente poderiam refazer perguntas sobre os mesmos temas, ou seja, inquirir de novo as testemunhas para tentar obter reforço ou alteração da resposta. Melhor que se interprete a palavra como sendo o direito de inquirir as testemunhas e não de repetir o que o juiz acabou de fazer – contanto que não se afaste dos temas pertinentes. O processo do trabalho não prevê obrigatoriedade de fixação dos pontos controvertidos com antecedência, havendo práticas nesse sentido apenas para agilizar as audiências e não como forma de preclusão se não houver sido estipulado o tema na petição inicial ou defesa. A eloquência do art. 820 impede que se aplique subsidiariamente a regra do CPC de formulação direta de perguntas do advogado à testemunha (art. 459) e muito menos a regra de que o juiz somente pode se dirigir às testemunhas depois das partes (art. 459, § 1º, ambos do CPC/2015).

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 821. Cada uma das partes não poderá indicar mais de três testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, caso em que esse número poderá ser elevado a seis.

1. O número de testemunhas também é diferente do processo civil para o processo do trabalho. A quantidade de três testemunhas parece pequena perto do processo comum, que autoriza 10 pessoas (art. 357, § 6º, do CPC/2015), mas é suficiente para a imensa maioria das lides em que os fatos descritos giram em torno de uma única relação, sejam fatos de horas extras, direitos noturnos, matéria de saúde e segurança do trabalho ou alegações de justa causa. Aliás, uma única testemunha é suficiente para um apanhado de fatos, e, contanto que tenha se mantido calma e segura, costuma ser melhor dispensar as demais, dada a falibilidade da memória humana nessas horas de apreensão diante da autoridade pública.

2. Trabalhadores que se unem em ação plúrima não passam a ter direito a três testemunhas por pessoa: ao se unirem, já devem ter levado em consideração a restrição a três testemunhas. Ao revés, pessoas que estão à força no polo passivo e que não estão em defesa única, como a tomadora e a prestadora no regime de terceirização, guardam o direito a três testemunhas *per capita*, em homenagem ao contraditório e à ampla defesa.

3. Para o rito sumaríssimo, o número de testemunhas foi reduzido a dois. Para o inquérito de apuração de falta grave, ampliado a seis (art. 853 da CLT). Há previsão de cinco testemunhas para processos de aplicação de penalidade contra servidores e auxiliar do Judiciário que agissem com desobediência ou dolo (art. 905, § 1º, da CLT).

Art. 822. As testemunhas não poderão sofrer qualquer desconto pelas faltas ao serviço, ocasionadas pelo seu comparecimento para depor, quando devidamente arroladas ou convocadas.

1. O dispositivo se insere no quadro das ausências abonadas, período de interrupção do contrato de trabalho. O art. 822 contém um lapso, pois somente abona a ausência da testemunha e não do trabalhador que compareceu a juízo como parte, fato esse que somente foi remediado em 1999 com a inserção do inc. VIII ao art. 473.

Art. 823. Se a testemunha for funcionário civil ou militar, e tiver de depor em hora de serviço, será requisitada ao chefe da repartição para comparecer à audiência marcada.

1. Os servidores públicos detêm a prerrogativa de serem comunicados sobre a convocação para o serviço de testemunha em seus locais de trabalho, com a ciência do superior hierárquico, a fim de que esse possa se organizar e não deixar o serviço sofrer solução de continuidade.

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.

1. A dinâmica das audiências deve ser feita de modo a que as testemunhas não ouvidas permaneçam na sala de espera e não ouçam o depoimento umas das outras. O correto seria que nem mesmo depois do depoimento a testemunha pudesse ouvir a colheita do próximo testemunho, a fim de evitar constrangimento e frustrar eventual acareação, mas, talvez por falta de espaço físico para uma segunda sala de espera, é comum que a testemunha permaneça na sala de audiência, a ouvir o depoimento da próxima.

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 a condução coercitiva, além das penalidades do art. 730, caso, sem motivo justificado, não atendam à intimação.

1. Para fins de celeridade e economia, o convite prioritário às testemunhas no processo do trabalho é feito de modo verbal e informal, pela própria parte interessada. Essa é a regra. Somente em caso de ausência da testemunha é que se providenciará a intimação, que pode ser postal, por oficial de justiça ou, pelos usos e costumes, entregue em mãos pela parte à testemunha. Como o dispositivo não exige a prova do convite verbal feito à testemunha, até porque a prova seria muito difícil, o art. 825, que foi concebido em nome da celeridade, acaba se revelando um entrave ao andamento processual, dado o crescimento alarmante das partes, tanto empregados quanto empregadores, que adiam a audiência com facilidade. Basta dizer que convidou alguém e esse não veio. É suficiente ter o nome da pessoa e alguma informação básica a respeito. Alguns magistrados se empenham em registrar os dados na ata e, depois, fazem perguntas à testemunha, mas se forma um quadro muito difícil para se indeferir a oitiva retroativamente. Prova concreta de que o art. 825 se tornou contraproducente foi o fato de que o rito sumaríssimo, ao ser estabelecido pelo legislador do ano 2000, exigiu a comprovação do convite, mesmo que de maneira informal, sob pena de não ser feito o adiamento. Quer dizer, o rito mais célebre tem regra mais rígida para a prova testemunhal do que o rito ordinário.

2. Outra técnica utilizada por alguns juízos é dizer que o art. 825 não supre as necessidades do processo do trabalho e necessita de aplicação supletiva, ou complementar, do processo comum. Assim, é aberto prazo para a apresentação de rol de testemunhas, para a parte que desejar indicar previamente o nome da testemunha e requerer sua intimação (art. 357, § 4º, do CPC 2015). Caso o juiz tenha fundamentado a decisão interlocutória com seu entendimento de que o art. 825 é incompleto e a aplicação supletiva é necessária, não há nulidade processual a ser declarada. Prática a ser desestimulada é mandar uma parte apresentar rol e deixar a outra levar testemunhas espontaneamente, na forma do art. 825 da CLT, por exemplo, pois o tratamento desigual não se justifica.

3. Após o primeiro adiamento, o juiz deve zelar para não ocorrer o segundo adiamento. O art. 825 da CLT propõe condução coercitiva, que pode envolver o acompanhamento de oficial de justiça ou de reforço policial, e a aplicação da pena do art. 730 da CLT, que está fixada em cruzeiros, mas que normalmente é fixada em fração ou múltiplo de salários mínimos.

Art. 826. É facultado a cada uma das partes apresentar um perito ou técnico.

Art. 827. O juiz ou presidente poderá arguir os peritos compromissados ou os técnicos, e rubricará, para ser junto ao processo, o laudo que os primeiros tiverem apresentado.

1. A perícia no processo do trabalho segue quase inteiramente os procedimentos previstos pelo processo civil (arts. 464 a 480 do CPC/2015), dada a escassez de disposições a respeito no processo do trabalho. Pelo art. 827, há a previsão de interrogatório do perito para esclarecimentos de pontos de maior complexidade, mas isso é raríssimo de se ver nas congestionadas pautas dos juízos trabalhistas. Pode ser que o interrogatório pericial venha a ser valorizado com a previsão contida no art. 464, § 3º, para casos de baixa complexidade: substituir a confecção do laudo pelos esclarecimentos orais do perito diante de partes e procuradores, com redução a termo na ata de audiência. A redação é a seguinte: “A prova técnica simplificada consistirá apenas na inquirição de especialista, pelo juiz, sobre ponto controvertido da causa que demande especial conhecimento científico ou técnico”. Não vemos impedimento legal algum para a aplicação subsidiária do CPC nesse particular, sendo conhecidos diversos casos de perícias repetitivas sobre matérias que são quase totalmente jurídicas, como o enquadramento dos cabistas e operadores telefônicos nas condições de eletricitários, a discussão sobre o uso de fones de ouvidos pelos operadores de televidas e assim por diante. O processo do trabalho tem a ganhar com a prova técnica simplificada e o art. 827 já previa interrogatório do perito, de qualquer forma.

2. Convém lembrar que o art. 3º, parágrafo único, da Lei 5.584/1970 contém uma breve referência à necessidade de assistentes técnicos apresentarem seus pareceres no mesmo prazo dado ao perito: “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”. Isso pode não ter maior importância na generalidade dos casos, mas pode ser decisivo em matérias de alta complexidade.

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 sujeita, em caso de falsidade, às leis penais.

Parágrafo único. Os depoimentos das testemunhas serão resumidos, por ocasião da audiência, pelo diretor de secretaria da Junta ou funcionário para esse fim designado, devendo a súmula ser assinada pelo presidente do Tribunal e pelos depoentes.

* Parágrafo único atualizado pela Lei 409/ 1948.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

1. A necessidade de qualificação da testemunha decorre não somente de sua apresentação diante da sociedade, mas também para a sua localização em caso de eventual prática do crime de falso testemunho. No mais, algumas informações da qualificação são importantes também para o conteúdo do depoimento, como o tempo de serviço prestado ao empregador, ou não. Não há a necessidade de transcrição de 100% da fala da testemunha, sendo suficiente o resumo com os principais fatos, em respeito ao princípio da oralidade máxima e da simplificação da forma. O procedimento sumaríssimo apresenta solução ainda mais enfática, autorizando o resumo da audiência como um todo, de uma só vez, pelo magistrado. Curioso notar que o art. 828, parágrafo único, determina que o resumo fique a cargo do servidor público e não do magistrado, algo mais raro de se ver na prática.

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.

1. As diretrizes sobre impedimento e suspeição de testemunhas devem preferencialmente seguir os postulados do art. 447 e seguintes do CPC/2015, sendo muito singelas as disposições do art. 829 da CLT. O CPC também contempla a figura do incapaz para depor, como as crianças e os privados da razão, de modo que a CLT necessita, no particular, de aplicação subsidiária, para implementar a norma, e supletiva, para complementar seu sentido e viabilizá-la.

2. Na eventualidade de a contradita à testemunha ser acolhida, por razões de suspeição ou impedimento, é válido o requerimento de oitiva da testemunha, sem compromisso, na qualidade de informante. As palavras do informante se enquadram juridicamente no conceito de indício ou prova indiciária, dado que não ostentam o mesmo valor probante da prova testemunhal plena. O juiz sopesará qual valor deve atribuir ao depoimento de um cônjuge, irmão ou amigo próximo da testemunha, sendo muito difícil que se obtenha êxito na pretensão com esse indício isolado. Mas o indício pode ser útil em caso de soma a outros elementos, razão pela qual não deve ser descartado.

3. Não parece haver direito da parte à oitiva do informante, mas ponderação do juiz sobre a conveniência ou não de se investir tempo a respeito. Se a testemunha era a única, o juiz pode aceitar o informante com mais probabilidade do que se havia três testemunhas, uma das quais foi declarada suspeita. Pelo CPC se depreende que a oitiva do informante é uma faculdade do magistrado: “Sendo provados ou confessados os fatos a que se refere o § 1º, o juiz dispensará a testemunha ou lhe tomará o depoimento como informante” (art. 457, § 2º, CPC/2015).

Art. 830. O documento em cópia oferecido para prova poderá ser declarado autêntico pelo próprio advogado, sob sua responsabilidade pessoal.

Parágrafo único. Impugnada a autenticidade da cópia, a parte que a produziu será intimada para apresentar cópias devidamente autenticadas ou o original, cabendo ao serventuário competente proceder à conferência e certificar a conformidade entre esses documentos.

1. O tema do uso de documentos como meio de prova no processo do trabalho prioritariamente deve seguir a extensa disciplina dos arts. 396 a 441 do CPC/2015, que abrangem a exibição de documento ou coisa, a força probante dos documentos, o incidente de falsidade, a produção da prova documental e, ainda, os documentos eletrônicos. Não há chance de um único artigo arrebatara todos esses conhecimentos. Este único artigo, 830 da CLT, faz menção ao uso de cópia reprográfica, autorizando que seja apresentado em forma simples, com autenticação aposta pelo próprio advogado, sob sua responsabilidade. Apenas em caso de impugnação formal da parte contrária é que será preciso apresentar o original ou a cópia autenticada por serviço notarial. Há jurisprudência firme no sentido de

que a impugnação tem de ser específica sobre qual a cláusula ou item que se considera adulterado e, no caso de se tratar de um documento comum às partes, como a convenção ou o acordo coletivo, a parte deve, desde logo, exhibir a cópia que está em seu poder, como contraponto àquela que se reputa falsa.

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.

1. A palavra decisão representava sentença à época da redação da CLT, pois não havia a noção de decisão interlocutória no âmbito do CPC/1939. Isso ajuda a entender por que a CLT utiliza tantas vezes a palavra decisão, mesmo com carga de mérito, como nesse dispositivo e, entre outros, no tratamento do agravo de petição (art. 897).

2. A expressão “decisão irrecorrível”, utilizada pelo parágrafo único para qualificar o acordo homologado, foi decisiva para que o processo do trabalho firmasse posição sólida em torno da extinção do feito com resolução de mérito: ainda que por ficção ou por presunção legal, o acordo envolve apreciação do mérito integral, mesmo naqueles casos em que as partes já levaram o acordo pronto ou, como é da essência do art. 846 da CLT, o acordo foi feito antes da leitura da defesa. A principal consequência desse postulado inflexível do processo do trabalho é que não cabe recurso contra o acordo homologado. Resta à parte, apenas, a tentativa da ação rescisória, como se faz com qualquer outro caso em que se deseja retirar do mundo jurídico uma decisão passada em julgado que tenha carregado algum vício grave. Ou seja, a parte descontente com o acordo está sujeita ao prazo decadencial de dois anos e terá de demonstrar eventual coação, erro ou dolo para a assinatura do acordo, que são os argumentos mais utilizados. Também é na rescisória que o trabalhador eventualmente conseguirá demonstrar que foi induzido a erro por assinatura de documentos que não sabia representar acordo, acusando seu advogado de estar em conluio com o empregador para lesar seus direitos. Vulgarmente se denomina esse acordo de “casadinha”, em que se pede para o empregado, juntamente com o termo de rescisão, assinar a procuração para advogado de confiança da empresa ajuizar uma ação trabalhista falsa, com o único propósito de obter a homologação (irrecorrível) de um acordo adrede ajustado. Não há outro remédio jurídico que não a ação rescisória justamente por força da redação do art. 831, parágrafo único. Neste campo, o processo do trabalho se aparta do processo civil, que não compreende o acordo como mérito exauriente e admite o uso de ação anulatória, como se rompem os atos da vida civil.

3. As reformas empreendidas na CLT pela Lei 10.035/2000, para viabilizar a cobrança dos recolhimentos previdenciários em conjunto com o processo do trabalho, passaram a admitir o uso de recurso ordinário pelo INSS (melhor: pela AGU na qualidade de responsável pela defesa da autarquia previdenciária) em caso de discordância quanto aos termos da homologação do acordo. O dispositivo é de duvidosa constitucionalidade, por permitir recurso sobre matéria passada em julgado, e, ademais, nem se afirma qual o nome do recurso. Por presunção, somos forçados a entender que é o recurso ordinário, mas em matéria recursal não deveria haver analogia. Ou seja, a reforma foi apressada e de baixa qualidade.

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 A União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, na forma do art. 20 da Lei 11.033, de 21 de dezembro de 2004, facultada a interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos.

§ 5º Intimada da sentença, a União poderá interpor recurso relativo à discriminação de que trata o § 3º deste artigo.

§ 6º O acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença ou após a elaboração dos cálculos de liquidação de sentença não prejudicará os créditos da União.

§ 7º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União nas decisões homologatórias de acordos em que o montante da parcela indenizatória envolvida ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.

1. O relatório da sentença deve ser sucinto, com resumo dos principais pontos do pedido, da defesa e das provas. A estrutura da sentença inclui a fundamentação, também chamada de motivação, e a conclusão, às vezes referida como parte dispositiva, em que o juiz dispõe o direito. Grande celeuma se instalou em 2015 devido à redação do art. 489 do CPC/2015, que passou a exigir o que se convencionou chamar de fundamentação exauriente. São várias as minúcias estabelecidas pelo dispositivo do CPC, que culmina com a afirmação de que se considera não fundamentada a sentença que não esgotar todos os ângulos cabíveis, inclusive justificando por que aplicou e por que não aplicou o entendimento sumulado pelos tribunais. Após o impacto inicial dessa nova proposta de fundamentação de sentença, aos poucos se nota uma acomodação de interpretação do art. 489, porque mesmo na esfera do processo comum já avançaram os entendimentos no sentido de que um fundamento empregado pela sentença pode ser prejudicial a todos os demais, tornando dispensável que o juiz prossiga sua narrativa; do ponto de vista do direito do trabalho, o art. 832 sinaliza o caráter sintético da sentença, o que é reforçado pela exigência de que também a petição inicial seja breve (art. 840, § 1º, da CLT). Outrossim, o processo civil é marcado pela cumulação objetiva de apenas alguns pedidos, principais ou acessórios, ao passo que o processo do trabalho se caracteriza pela vastíssima cumulação objetiva, sendo comuns as petições iniciais com dezenas de pedidos, oriundos do amplo feixe de direitos e deveres que norteiam as relações de trabalho, não havendo como se comparar a necessidade que o juiz do trabalho tem de dar vazão a todos e cada um dos pedidos com a possibilidade de o juiz de direito aprofundar-se na pretensão principal. Vale lembrar, ainda, que os dissídios de alçada (art. 2º, § 3º, da Lei 5.584/1970) e os processos em rito sumaríssimo (art. 852-I da CLT) ensejam sentenças ainda mais enxutas. Logo, sustentamos a impropriedade da aplicação subsidiária do art. 489 do CPC ao processo do trabalho, diante da existência de tratamento específico pela norma trabalhista e pela incompatibilidade com seus princípios e singularidades.

2. A sentença precisa mencionar o valor das custas para orientar o sucumbente quanto ao preparo de eventual recurso (art. 832, § 2º). Caso as custas sejam esquecidas pelo julgado, a parte tem o direito de ser posteriormente avisada quanto a sua fixação, para complementar o preparo recursal: “Não caracteriza deserção a hipótese em que, acrescido o valor da condenação, não houve fixação ou cálculo do valor devido a título de custas e tampouco intimação da parte para o preparo do recurso, devendo ser as custas pagas ao final”, dispõe a Súmula 25, III, do TST. Esse entendimento, contudo, não se aplica aos dissídios coletivos de trabalho, em que se entende ser incumbência da parte buscar o cálculo das custas (OJ da SDC 27 do TST).

3. As reformas empreendidas pela Lei 10.035/2000, para agilizar a cobrança dos recolhimentos previdenciários, fixaram a necessidade de o juiz declarar sempre a natureza jurídica da parcela deferida, como forma de evitar dúvidas, na fase de liquidação, sobre a incidência ou não dos encargos sociais. Apesar das boas intenções, o disposto no art. 832, § 3º, inviabilizaria a prolação de sentenças se a todos os tópicos o juiz tivesse de tecer comentários sobre a natureza salarial, indenizatória ou híbrida de cada parcela ou rubrica. Soluções alternativas para a aplicação desse dispositivo incluem (a) falar sobre a natureza jurídica apenas em caso de alta indagação, como o valor de um prêmio ou bônus controvertido ou, ainda, uma parcela decorrente de cláusula de norma coletiva pouco clara; e (b) fazer uma frase geral, afirmando que todas as parcelas são salariais, e, na sequência, especificar quais seriam as indenizatórias. De toda forma, a má apreciação da natureza jurídica das parcelas não é causa de reforma ou nulidade de sentença, porque natureza jurídica, como se sabe, decorre da essência do pagamento efetuado, o que pode ser suprido, sem necessidade de grande esforço hermenêutico, pela simples leitura da decisão. O § 3º deve ser visto como uma norma de celeridade e não como requisito de validade do julgado.

4. A União passou a ser intimada de quase todas as decisões trabalhistas, da fase de conhecimento e da fase de execução, e a melhor forma de entender esse papel desempenhado por ela é enquadrá-lo como uma forma de intervenção anômala, de que trata o art. 5º, parágrafo único, da Lei 9.469/1997: “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”. Essa solução é repleta de dúvidas jurídicas, mas se sai melhor do que chamar o INSS de parte ou terceiro interveniente nos moldes tradicionais do CPC, pois isso não resiste à menor análise. Somente com o espírito da intervenção anômala é que se consegue entender a influência que o INSS exerce sobre o processo do trabalho.

5. Realça o art. 832, § 5º, que a União poderá interpor recurso contra a sentença, mormente quando discordar da fixação de alguma natureza jurídica ou com a forma como o julgado previu a arrecadação previdenciária. Observe-se que, se o interessado pode interpor recurso, também está sujeito a requisitos intrínsecos e extrínsecos do sistema recursal, ou seja, deve respeitar prazos – ainda que dobrados, por se tratar de pessoa jurídica de direito público –, forma escrita, capacidade postulatória representada pelo procurador devidamente habilitado e a apresentação das razões recursais, tudo sob pena de preclusão e formação da coisa julgada.

6. O disposto no art. 832, § 6º, deve ser visto com cuidado. A interpretação gramatical leva a crer que, se a dívida era de 100.000 reais e o acordo for feito, em execução, por 80.000 reais, então o INSS teria direito de arrecadar a contribuição previdenciária sobre os 100.000 e não sobre os 80.000, porque o acordo “não prejudicará os créditos da União”. Labora em erro esse entendimento, pois não houve fato gerador de 100.000 reais nem houve tal disponibilidade financeira ou ingresso desse numerário no patrimônio da parte contrária. A União não pode arrecadar valor sobre fatos não acontecidos, sendo certo que a sentença trabalhista, mesmo passada em julgado, está mais para a promessa de um valor do que para a quitação do valor propriamente dito. O que se pretende é que as partes, no acordo em execução, não se afastem da natureza jurídica das parcelas constantes de sentença. Por exemplo, se a sentença gira em torno unicamente de horas extras, não é razoável que, tendo deixado o acordo para a execução, as partes digam que ali se transigiu o valor da indenização por danos morais. Isso seria possível em um acordo em audiência inicial, em meio a vários pedidos da petição inicial, ainda pendentes de apreciação judicial. A solução mais equilibrada consta da OJ da SDI-I 376 do TST, que propõe uma proporcionalidade entre as verbas salariais da sentença e as verbas salariais do acordo, uma “regra de três”.

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.

1. O art. 833 continua em vigor e, de fato, auxilia o processo do trabalho a corrigir injustiças que talvez não possam ser remediadas tão facilmente no processo civil, como a troca do nome do autor com o nome do réu, o erro de identificação do processo no corpo da sentença, a referência à prescrição quinquenal utilizando a data da distribuição, sem fazer o recuo de cinco anos, o uso da palavra “improcedente” no lugar de “procedente” – ou a terrível expressão “improcedente em parte” –, frutos diretos da pressa, da desatenção ou simplesmente da velocidade com que se digitam os textos. Porém, esse dispositivo já foi ainda mais importante, se lembrarmos que o processo do trabalho não contemplava a figura dos embargos de declaração, que começou a ser empregada por esforços de aplicação subsidiária do processo comum e somente na reforma legislativa de 2000 é que foram inseridos na CLT (art. 897-A).

2. Ao contrário dos embargos de declaração, a correção de erros do art. 833 apresenta as seguintes características: (a) somente se aplica a erros materiais grosseiros, não tendo ligação com questões de conteúdo ou de formação do convencimento judicial; (b) pode ser feita de ofício pelo juiz; (c) pode ser feita depois do trânsito em julgado e depois da fase recursal, mas desde que antes da execução, assim entendida a execução forçada, ou seja, a partir da citação do réu, pois ainda é possível e razoavelmente comum que os erros somente eclodam quando dos cálculos de liquidação.

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 estabelecidos.

1. A CLT concebe modelo de audiência una em que 100% dos atos são realizados na mesma oportunidade, ou seja, tentativa inicial de acordo, leitura de defesa, colheita de depoimentos pessoais e

testemunhais, prazo para razões finais, tentativa final de acordo e, também, prolação de sentença. Por isso, mesmo os juízos que dizem praticar a audiência una já não o fazem dentro da pureza da norma trabalhista, porque normalmente não prolatam a sentença na hora ou não leem a defesa em voz alta e permitem 10 minutos para cada parte aduzir suas razões finais orais. Não existe na CLT a audiência “una em prosseguimento”, como a praxe consagrou. O modelo evidentemente reflete o padrão ideal da década de 1940 e dificilmente permitiria a realização de mais do que três ou quatro audiências com esse ritual por dia. As audiências unas hoje são aquelas com grande concentração de atos, mas não com 100% dos atos. E, ademais, as partes saíam cientes da decisão na audiência, não havendo intimação da sentença posteriormente. Daí por que também o prazo recursal começa naquela data, quer dizer, aquela data era o dia zero, como este livro denomina o dia inicial a ser excluído da contagem, sendo o dia um aquele que for o primeiro dia útil subsequente (arts. 774 e 775 da CLT).

2. Usos e costumes desenvolveram a praxe de o juiz encerrar a audiência de instrução e marcar dia e horário para outra audiência exclusivamente para a prolação da sentença, melhor: para a divulgação da sentença. Como o assunto foi abordado pela Súmula 197 do TST, convencionou-se chamar esse expediente de “padrão 197” ou procedimento 197 ou simplesmente se pergunta para o servidor público se a Vara adota o 197. Isso significa que a parte não deve aguardar a intimação da sentença, mas ir buscá-la na audiência subsequente. O curioso é que a cópia da sentença normalmente é retirada no balcão da secretaria da Vara e o juiz habitualmente não está presente, ou seja, a audiência era apenas caricata. Essa celeuma toda tende ao desaparecimento com o processo eletrônico e já estava bem esvaziada com os meios digitais e a facilitação do uso do diário oficial.

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 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, sujeita ao depósito prévio de 20% (vinte por cento) do valor da causa, salvo prova de miserabilidade jurídica do autor.

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.

1. O art. 836 tem histórico bastante confuso. Como ele originalmente tinha apenas a primeira linha, vedando a Justiça do Trabalho de conhecer de questões já decididas, entendeu-se que o processo do trabalho era incompatível com toda e qualquer ação rescisória, algo bastante ousado para se afirmar dada a elevada falibilidade dos julgados. A Reforma legislativa de 1967 passou a admitir a ação rescisória, citando expressamente o CPC de 1939. Com a revogação daquele Código, surgiu dúvida se o processo do trabalho deveria seguir a ação rescisória do CPC de 1973 ou se seria o único a manter a aplicação da norma revogada, porque citada em texto legal não revogado. Então, foi feita uma outra reforma legislativa, em 1975, para esclarecer que o processo do trabalho deveria adotar a ação rescisória do CPC de 1973. Como o legislador não aprende com os erros passados, o art. 836 voltou a ser redigido com a citação à Lei que promulgou o CPC, ou seja, poderia ter dito simplesmente que a ação rescisória é cabível ou que será processada de acordo com o direito processual comum, evitando dúvidas quando o CPC de 1973 fosse revogado. Com efeito, esse dia chegou em 18.03.2016, quando o CPC de 1973 deixou de vigorar e foi substituído por aquele promulgado em 2015. Para sorte do processo do trabalho, o art. 1.046, § 4º, do CPC de 2015, estatui que: “As remissões a disposições do Código de Processo Civil revogado, existentes em outras leis, passam a referir-se às que lhes são correspondentes neste Código”. Por isso é correto afirmar que o processamento da ação rescisória trabalhista segue o disposto no art. 966 e seguintes do CPC de 2015, inclusive quanto ao prazo de dois anos, possibilidades de fundamentação – violação à norma jurídica, parentesco ou atos ilícitos do magistrado, vícios de consentimento etc. –, papel desempenhado pelo Ministério Público, bifurcação em juízo rescindendo (corte da sentença) e juízo rescisório (prolação de novo julgado, se for o caso) e demais singularidades.

2. Em alguns aspectos, afastam-se o processo civil e o processo do trabalho quanto à ação rescisória:

a) No processo do trabalho, é majoritário o entendimento da formação da coisa julgada progressiva, sobre a qual há divergências no processo civil. Isso significa que o trânsito em julgado trabalhista pode ocorrer em momentos diferentes e tribunais diferentes, na medida em que algum capítulo de sentença deixe de ser objeto de recurso; ou seja, admite-se a ocorrência de várias rescisórias no mesmo processo, ao menos em tese; esse entendimento trabalhista passou a constar do art. 966, § 3º, do CPC;

b) No processo do trabalho, há muito se entende que o prazo decadencial de dois anos para o Ministério Público do Trabalho somente se computa a partir da data da ciência que esse órgão teve do conluio entre as partes, e não a partir da data do trânsito em julgado; o entendimento, consagrado pelo processo do trabalho, foi inserido no âmbito do CPC de 2015 (art. 975, § 3º);

c) O acordo trabalhista tem natureza de decisão irrecorrível (art. 831) e desafia ação rescisória, ainda que se saiba que o juiz não aprofundou o mérito da questão, ao contrário do processo civil que opta pela ação meramente anulatória para atacar o acordo homologado;

d) A ação rescisória trabalhista comporta recurso ordinário, porque o TRT funciona como primeira instância e o TST, segunda instância, mas isso não ocorre no processo civil, que não admite apelação para o STJ das decisões dos TJs; a solução processual civil é bastante complexa para remediar a falta de recurso, tendo sido adotado o sistema dos embargos infringentes à época do CPC de 1973 e, com CPC de 2015, a técnica de julgamento com convocação extraordinária de magistrados para tentar alterar o placar não unânime (art. 942), recursos esses incompatíveis com o processo do trabalho;

e) O depósito prévio para o ajuizamento da ação rescisória trabalhista era desnecessário por se entender que haveria óbice para o exercício do direito pelo trabalhador, mas passou a ser exigido desde a reforma de 2007, que inseriu no texto do art. 836 a obrigação de depósito de 20% sobre o valor da causa, ante a previsão de 5% no CPC (art. 968, II). Há dúvidas sobre o que representa o valor da causa nesse assunto, ou seja, se o valor original da causa cuja sentença será atacada ou o valor da ação rescisória. Parece melhor a segunda tese, justamente porque a ação rescisória pode se concentrar em apenas um capítulo da sentença (art. 966, § 3º), e, assim, não seria razoável que a parte exibisse 20% da soma de todos os demais capítulos; o depósito é pressuposto processual de formação do processo, mas serve como espécie de multa por procrastinação ao feito, caso a ação rescisória seja, por unanimidade, julgada improcedente ou extinta sem resolução de mérito (art. 968, II, do CPC/2015); os benefícios da justiça gratuita (art. 790, § 1º, da CLT) abrangem a isenção para o depósito prévio (art. 836, *caput, in fine*), o que o TST estende também para a massa falida; entendemos cabível ao processo do trabalho a limitação do depósito prévio a 1.000 salários mínimos (art. 968, § 2º, do CPC/2015) por não se tratar de preparo recursal, mas de pressuposto processual, que não pode chegar ao patamar de inibir o acesso ao Judiciário (por analogia, Súmula Vinculante 21).

3. O art. 884, § 5º, da CLT, intriga doutrina e jurisprudência, porque contempla uma forma de corte rescisório de sentenças, mas com a decisão a cargo de juiz de primeiro grau, monocraticamente. Esse dispositivo decorreu da profunda insegurança jurídica causada pelos planos econômicos, em que várias decisões trabalhistas passadas em julgado foram posteriormente desautorizadas por decisão do STF, que não enxergou direito adquirido aos reajustes salariais, mas quando já era tarde demais para a ação rescisória. A solução encontrada pelo legislador foi autorizar que o tema de violação à Lei fosse levado à consideração do juiz em sede de embargos à execução, independentemente de quanto tempo havia se passado desde o trânsito em julgado da sentença, uma nova chance. A novidade foi inserida também no CPC de 1973 e reaparece no CPC de 2015, mas agora com novo tratamento: se a sentença é proferida já se sabendo da decisão do STF, são cabíveis os embargos à execução por alegação de violação à norma jurídica; porém, se a sentença for proferida ainda sem posicionamento do STF, que somente vem a tomá-lo – em sentido contrário à interpretação dada pela sentença – muitos anos depois, então a solução é partir para a ação rescisória com o prazo de dois anos a contar da data do trânsito em julgado da decisão do STF e não mais da data do trânsito em julgado da sentença. Isso abre múltiplas possibilidades de ação rescisória 10, 15 ou 20 anos depois da formação da coisa julgada, a depender do ritmo empreendido pelo STF. O impacto sobre o processo do trabalho tende a ser enorme, pois numerosos são os temas trabalhistas constitucionais, pendentes de julgamento. A matéria está tratada nos arts. 525, §§ 12 a 15, e 535, § 8º, do CPC/2015, e somente tem validade para sentenças passadas em julgado depois da entrada em vigor do Código, conforme comando do art. 1.057 do mesmo Diploma.

4. Há casos em que a vitória em uma ação rescisória era apenas retirar a coisa julgada do ordenamento – por exemplo, a sentença de procedência total pode ser invalidada por ação rescisória ajuizada pelo empregador, e, nesse caso, nenhuma outra decisão ou execução se faz necessária. Mas há casos em que o duplo julgamento é esperado – a sentença de improcedência ser invalidada a pedido do trabalhador, que também requer seja proferido novo julgado com procedência de seus pedidos de direito material. O momento da cassação da sentença se chama juízo rescindendo e a prolação de novo julgado com o direito material se chama juízo rescisório. Há dúvida consiste em como a parte pode executar o julgado do juízo rescisório, já que a decisão surgiu, pela primeira vez, em ação rescisória de tramitação exclusiva em tribunais. A solução proposta pelo art. 836, parágrafo único, da CLT é autorizar a execução

“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”. Caso os autos já tenham sido incinerados, devem ser reconstituídos. A competência para a execução, portanto, é da Vara de origem.

Capítulo III

Dos dissídios individuais

Seção I

Da forma de reclamação e da notificação

Art. 837. Nas localidades em que houver apenas uma Junta de Conciliação e Julgamento, ou um escrivão do cível, a reclamação será apresentada diretamente à secretaria da Junta, ou ao cartório do Juízo.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 838. Nas localidades em que houver mais de uma Junta ou mais de um Juízo, ou escrivão do cível, a reclamação será, preliminarmente, sujeita a distribuição, na forma do disposto no Capítulo II, Seção II, deste Título.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 839. A reclamação poderá ser apresentada:

a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe;

* O art. 133 da CF estabelece que o advogado é indispensável à administração da justiça.

b) por intermédio das Procuradorias Regionais da Justiça do Trabalho.

1. A distribuição dos feitos é parte essencial da concretização do princípio do juiz natural, sobre o qual comentamos no âmbito dos arts. 783 a 788. A capacidade postulatória pode ser exercida pessoalmente por empregados e empregadores, conforme antecipava o art. 791, o que impacta na interpretação sobre os honorários de advogado, não se seguindo no processo do trabalho o entendimento da sucumbência, total ou recíproca. Os honorários ficam restritos às hipóteses de assistência sindical (arts. 14 e 16 da Lei 5.584/1970) e eventual tramitação de processos decorrentes das novas competências trabalhistas (EC 45/2004), com rito definido pelo processo civil, como a ação de cobrança de penalidades administrativas, os mandados de segurança e a ação rescisória.

2. Embora o art. 839 mencione a capacidade postulatória apenas para “empregados e empregadores”, há firme jurisprudência no sentido de que também outras pessoas que peticionem nos autos trabalhistas poderão exercer a capacidade postulatória, como o trabalhador avulso ou autônomo, os sucessores do trabalhador falecido, tomador de serviços, o arrematante, o perito etc. O intuito do legislador foi franquear a capacidade postulatória no processo do trabalho e não meramente para algumas pessoas.

Art. 840.

A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º. Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.

1. A permissão para a reclamação verbal se insere no projeto de simplicidade e celeridade que norteia o processo do trabalho. Não foi revogada pela legislação superveniente nem colide com mandamentos constitucionais, sendo inclusive reforçada pelos dispositivos que liberam o exercício direto da capacidade postulatória pela própria parte. O trabalhador deve, primeiro, distribuir a ação e, depois, comparecer à Vara para a redução a termo. Logo, a reclamação é verbal apenas do ponto de vista da intenção original do trabalhador, porque ela será obviamente escrita logo no primeiro dia de tramitação. A adoção do processo eletrônico inibe drasticamente sua utilização, mas não é motivo suficiente para eliminá-la, sendo aconselhável que os TRTs mantenham-se aparelhados para receber esse tipo de solicitação.

2. O art. 840 sempre esteve ligado às raízes da legislação trabalhista e os princípios fundamentais do processo do trabalho. Ele representa o símbolo da facilitação do acesso ao Judiciário, sendo normalmente identificado como a concretização do princípio da simplicidade. O fato de ter sido reformado em conjunto com vários outros artigos da legislação trabalhista confunde um pouco seu estudo, pois ele aparece misturado com debates tão diversificados quanto à contribuição sindical e a execução trabalhista. Mas não se pode negar que seu papel histórico já fechou o ciclo. Pode-se discutir se a Lei 13.467/2017 deveria ter se inspirado tão profundamente no processo civil ou se deveria ter criado categorias próprias para enriquecer o processo do trabalho. Mas não se pode se discutir a obsolescência da redação original do artigo. Tome se como exemplo o valor da causa.

3. O art. 840 permaneceu 74 anos sem mencionar o valor da causa, mas a situação foi se tornando insustentável porque esse elemento é utilizado como base de cálculo para vários valores, tais como a aplicação da litigância de má-fé, depósito prévio em ação rescisória, custas e outras despesas processuais. A partir do ano 2000, a situação ficou ainda mais complexa, com a criação do rito sumaríssimo (arts. 852-A e ss.), cujo critério de distinção no processo do trabalho é justamente o valor da pretensão econômica até o limite de 40 salários mínimos. Ora, como se separar a pretensão maior ou menor de 40 salários mínimos, numa relação processual que desconhece o valor da causa? Com introdução dos processos digitais e, no segundo momento, do processo judicial eletrônico, nenhuma causa podia ser distribuída sem a indicação do valor da causa, ou seja, a informática se antecipou à Lei ordinária. Com a Lei 13.467/2017, o valor da causa passa a ter assento no art. 840.

4. Poderá sua ausência acarretar a extinção do processo, sem resolução do mérito? Trata-se de uma exceção à regra: como a reforma trabalhista se esqueceu da existência do art. 2º, § 2º, da Lei 5.584/1970, o juiz deve, ele próprio, suprir a lacuna e fixar o valor da causa se estiver indeterminado. É provável que alguém argumente a revogação tácita desse dispositivo, diante da imperiosidade do art. 840, § 3º, mas essa interpretação atrairá várias implicações quanto às possíveis derrogações tácitas do acervo trabalhista que orbita em torno da CLT, como a norma das prerrogativas dos entes públicos (Dec.-Lei 779/1969), as questões periciais e sindicais na mencionada norma do valor da causa (Lei 5.584/1970), a especialização de turmas e seções e o procedimento da ação de cumprimento (Lei 7.701/1988) e assim sucessivamente. Entendemos que a Lei 13.467/2017 coexiste com as disposições trabalhistas complementares.

5. Pela primeira vez no processo do trabalho, a Lei 13.467/2017 apresenta referência direta à possibilidade de inépcia da petição inicial: o § 3º do art. 840 refere expressamente a extinção dos pedidos, sem resolução de mérito, em caso de desatendimento das exigências de clareza e fundamentação do pleito inicial. A inépcia tinha larga aceitação no processo do trabalho, mas vez por outra esbarrava em interpretações subjetivas, de magistrados de todos os graus, sobre o maior ou menor rigor com que a petição inicial deveria ser tratada. Se os problemas da petição inicial forem o valor da causa e a precisão dos pedidos, a tendência é que a inépcia seja declarada, porque passaram a constar formalmente do art. 840. No entanto, a Lei 13.467/2017 não faz menção ao conceito de causa de pedir, mantendo a fórmula de “breve exposição dos fatos”. Historicamente essa expressão é interpretada como simples narração, preferencialmente sintética, dos fatos verificados no cotidiano da relação de trabalho, como a jornada para o pedido de horas extras ou as circunstâncias do encerramento do serviço, para os pedidos de verbas rescisórias. Não há necessidade de fundamentação legal ou jurídica nem de subsunção do fato à norma. É suficiente dizer: “trabalhava das 08h00 às 19h00, com 30min de almoço”, para, depois, formular o pedido de horas extras. Essa dicotomia entre “breve resumo dos fatos” e causa de pedir parece perfumaria, mas gera vários problemas nos casos de difícil compreensão dos pedidos ou de crença do trabalhador de que pediu corretamente as horas extras, mas, na verdade, pediu apenas

parte delas. No exemplo dado, se o trabalhador pedir “horas extras”, haverá grande debate se essa pretensão inclui as horas extras do módulo diário, do módulo semanal e, ainda, aquelas decorrentes do intervalo para refeição. Se houvesse causa de pedir, as dúvidas quanto ao pedido poderiam ser sanadas, observando-se a dedução lógica e a pretensão formulada pela parte.

6. Observe-se, ademais, que algumas ações não são genuinamente trabalhistas e não seguem os preceitos da petição inicial trabalhista, como é caso da ação de consignação em pagamento, a ação rescisória e mandado de segurança, enquanto outras são ajuizadas por pessoas estranhas à relação, como é o caso dos embargos de terceiro. Todos os exemplos mencionados são procedimentos especiais oriundos da legislação processual civil, e, como tal, devem respeitar também os parâmetros contidos nas normas de origem.

Art. 841.

Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) 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 5 (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 Junta ou Juízo.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 2º O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.

1. A expressão audiência de julgamento é empregada pela CLT no sentido de audiência una de conciliação, instrução e, se possível, julgamento. As pautas das Varas são sempre sobrecarregadas porque quase todos os processos trabalhistas necessitam passar ao menos uma vez pela mesa de audiência, a fim de se prestigiar a oralidade em grau máximo requerida pelo processo do trabalho (comentários ao art. 764 da CLT). No entanto, caso haja vagas disponíveis, a audiência não poderá ser marcada de um dia para o outro, pois isso tomaria de surpresa a parte contrária e certamente dificultaria o exercício do contraditório, a preparação dos documentos, o contato com testemunhas, o deslocamento de preposto etc. O art. 841, *caput*, determina que a audiência seja “depois de 5 (cinco) dias” – logo, o quinto dia exato não vale. O cálculo deve ser feito a partir da data da ciência da reclamada, mesmo que, para tanto, tenha de ser observada a presunção de 48 horas de tramitação do Correio (art. 774, parágrafo único; Súmula 16 do TST). Admite-se que a contagem seja por dias corridos e não por dias úteis (art. 775 da CLT).

2. A citação postal é prioritária no processo do trabalho e, aos poucos, ganhou espaço no processo civil. Não há previsão de citação por oficial de justiça no processo do trabalho, mas essa praxe é recorrente porque são muito drásticas as consequências do fracasso da citação postal: a CLT manda partir diretamente para a citação por edital, a qual é sabidamente fictícia. O art. 841 não previu hipóteses variadas em que a citação postal apresenta dificuldade, como a de empresas de estabelecimento exclusivamente noturno ou em dias não úteis e empresas localizadas em pontos não servidos pelo atendimento domiciliar dos Correios, inclusive na zona rural. Assim, o uso do edital deve ser feito como último recurso e não como segundo recurso, no que seria uma interpretação gramatical do art. 841, § 1º, da CLT.

3. A desistência da ação, com possibilidade de sua reabertura em um segundo momento, depende da opinião da parte contrária, porque a reclamada, depois de citada, já se aparelhou, já elaborou sua defesa e já conta com o direito à prestação jurisdicional. Portanto, não é um ato tão simples quanto pode parecer à primeira vista. No processo do trabalho, existe a possibilidade de arquivamento, mesmo sob protestos da reclamada, com a ausência do trabalhador à audiência inicial. Trata-se de uma forma de extinção do feito sem resolução do mérito, com as mesmas características da desistência do empregado, conforme se extrai do art. 844 da CLT. Assim sendo, ainda que a empresa pretenda se opor à desistência, pode ser pega de surpresa pelo sumiço do empregado, cuja ausência à audiência permite que ele alcance

o objetivo da extinção do processo. A Lei 13.467/2017 previu o direito da empresa à prestação jurisdicional depois de apresentar a defesa, *pelo meio eletrônico*: considerando que o processo judicial eletrônico permite a apresentação da defesa na véspera ou algumas horas antes do início da audiência, muitas reclamadas sustentavam a tese de que a desistência não podia mais acontecer, ao passo que os empregados alegavam que não tinham tido acesso à contestação, e, portanto, ainda era possível desistir. A reforma trabalhista resolveu o impasse a favor do empregador: a desistência não pode mais ser homologada sem a concordância do reclamado, uma vez oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, mesmo sem acesso ao empregado.

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.

1. Chama-se de reclamação plúrima aquela em que vários trabalhadores se uniram para ajuizar ação única, cumulação subjetiva em litisconsórcio ativo facultativo. Esse vocábulo aparece no art. 843, *caput*. Parecia que a plúrima estava mais ligada ao espírito de celeridade e economia do processo do trabalho, e, de fato, ela era mais comum nos primórdios da CLT, com pedidos idênticos e situações bastante similares de dois ou mais trabalhadores que atuavam lado a lado na mesma empresa por muitos anos. Ocorre que o tempo cuidou de desestimular a plúrima, porque várias nuances começaram a ser levantadas e muitos processos eram extintos liminarmente por não preenchimento dos requisitos mínimos de formação de litisconsórcio. Por exemplo, três trabalhadores pedem diferenças de fundo de garantia e, por se tratar de matéria de direito, resolvem fazê-lo de modo único; ao ler a petição inicial, o juiz se dá conta de que um está aposentado, outro sacou parte do vale para compra da casa própria e o terceiro teve afastamento previdenciário por doença não profissional, que retira o direito aos depósitos; por entender que cada cálculo terá especificidades e normas próprias, promove a extinção do processo. Isso também ocorreu com os pedidos de diferenças salariais dos planos econômicos e, por muito mais motivo, com as diferenças de horas extras, adicional noturno e reflexos. A plúrima hoje está bem esvaziada.

2. Outra vantagem da plúrima era a possibilidade de os trabalhadores formarem uma comissão enxuta para o comparecimento à audiência, dispensando que todos se deslocassem (art. 843, *caput*). A comissão não tem número mínimo e máximo e pode também ser formada por membro do sindicato não constante do rol de autores (art. 843).

3. Após hesitação, o TST entendeu que a reclamação plúrima não impede os trabalhadores de acessarem a via rápida da requisição de pequeno valor em caso de execução contra a Fazenda Pública: a soma de vários pedidos de 1.000 reais cada um não representa que os trabalhadores tenham ultrapassado o limite de 60 salários mínimos e sejam obrigados a ingressar na via do precatório. A plúrima deve preservar sempre seu caráter de várias pequenas ações conjugadas e atender ao anseio da maior celeridade.

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 reclamações 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 proponente.

§ 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, 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.

* Consta na publicação oficial “poderoso”, em vez de “ponderoso”.

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.

1. O art. 843 refere a forma de comparecimento à audiência, que não significa o detentor da

capacidade de estar em juízo, mas sim a figura do representante do representante. Quem outorga os poderes para o preposto é o exercente da capacidade de estar em juízo, como o sócio proprietário da empresa ou o administrador da massa falida (arts. 12 do CPC/1973; e 75 do CPC/2015).

2. O trabalhador pode também se fazer representar por terceiros – colega de profissão ou membro do sindicato – mas não nos mesmos moldes que o empregador: o trabalhador somente pode se fazer representar em caso de doença ou motivo de força maior. A publicação original da CLT refere motivo poderoso, mas o mais adequado é interpretar como ponderoso ou razoável. A dúvida que surge é se o representante poderá praticar todos os atos, inclusive prestar depoimento pessoal, ou se a substituição é apenas como medida de urgência, para pedir o adiamento da audiência. A segunda tese prevalece porque o depoimento pessoal do reclamante é personalíssimo, assim como eventual confissão ficta, e, também, porque assim consta da previsão de adiamento do art. 844, § 1º.

3. Da redação original desse dispositivo, de 1943 a 2017, jamais constou a obrigatoriedade de vínculo de emprego entre o preposto e a empresa reclamada que ele representa. Trata-se de construção da jurisprudência, em grande parte decorrente dos abusos cometidos pelo envio de prepostos totalmente alheios ao ambiente de trabalho. É verdade que suas palavras vinculam o empregador, de modo que, em tese, a escolha ruim feita pela reclamada prejudicaria a ela mesma, que teria que arcar com as consequências da confissão, presumida ou expressa, do preposto inocente ou irreverente. Várias empresas sofreram revelia pelo descuido de terem mandado como preposto pessoas idôneas, com conhecimento dos fatos, mas sem relação de emprego, como contadores, trabalhadores autônomos ou eventuais e parentes do empregador. Aos poucos, foram abertas algumas exceções para permitir prepostos não empregados nas relações de trabalho doméstico e, por força da LC 123/2016, nas reclamações à pequenas empresas e microempresas. A Lei 13.467/2017 generalizou a exceção: o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada, mantendo-se apenas a diretriz de que suas palavras vinculam o preponente.

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.

§ 1º. Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º. Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

* O STF, na ADI 5.766 (Med. Liminar – DJE 17.05.2018) após o voto do Ministro Roberto Barroso (Relator), julgou parcialmente procedente a ação direta de inconstitucionalidade, para assentar interpretação conforme a Constituição, consubstanciada nas seguintes teses: “1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários. 2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias. 3. É legítima a cobrança de custas judiciais, em razão da ausência do reclamante à audiência, mediante prévia intimação pessoal para que tenha a oportunidade de justificar o não comparecimento”, e após o voto do Ministro Edson Fachin, julgando integralmente procedente a ação.

§ 3º. O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º. A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se:

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em

contradição com prova constante dos autos.

§ 5º. Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.

1. Redação dada pela Lei 13.467/2017 ao § 1º amplia os poderes do juiz para determinar o adiamento da audiência, que a legislação chama de audiência de julgamento ou simplesmente de julgamento, mesmo quando não haja prolação de sentença: é suficiente que o juízo mencione motivo relevante, conceito bastante aberto que pode tanto dizer respeito à situações de mal súbito de partes, dos procuradores, do próprio magistrado ou do servidor, como também situações tumultuárias, oscilações intensas dos meios eletrônicos e conflagrações urbanas. Por sua vez, o § 2º exige, desde 11.11.2017, o recolhimento das custas processuais decorrentes do arquivamento, *ainda que o trabalhador seja beneficiário da justiça gratuita*. Essa é uma grande exceção na legislação processual, trabalhista ou civil, porque em geral a justiça gratuita abrange as custas processuais – aqui, elas assumem um caráter indenizatório ou punitivo, afastando-se do campo das despesas processuais.

2. Eventual isenção das custas processuais do arquivamento do processo passa a ser analisada não mais do ponto de vista da pobreza do trabalhador (como ocorre na justiça gratuita), mas do ponto de vista das causas de sua ausência à sessão: o § 2º requer comprovação do motivo legalmente justificável para desoneração das custas. O prazo de 15 dias flui automaticamente, sem necessidade de intimação para a parte, que é a principal interessada em se livrar da despesa e abrir espaço para o ajuizamento de nova ação. Há dúvida quanto à natureza jurídica desse prazo: se nós considerarmos o prazo preclusivo, seu escoamento em branco – ou com uma justificativa deficiente – acarretará a imediata execução das custas do arquivamento, sem possibilidade de isenção superveniente, porque, como já dito, essa despesa foi aproximada ao conceito de uma indenização e não foi alcançada pelos benefícios da justiça gratuita. Mal comparando, é como se as custas do arquivamento fossem equiparadas à multa por litigância de má-fé ou à indenização pelo dano processual (arts. 793-A e ss.). Não há isenção para as penalidades. Piora ainda mais a situação do trabalhador o fato de que o § 3º passa a considerar o pagamento das custas como pressuposto processual para o ajuizamento da nova demanda.

3. A cobrança das custas, nesse caso, deverá ser feita pelo próprio juízo, por se tratar de valor revertido para os cofres públicos. A hipótese se aproxima muito mais da cobrança *ex officio* das contribuições sociais (art. 114, VIII, da CF, e art. 876, parágrafo único, da CLT) do que a cobrança por iniciativa das partes de seus créditos pessoais (art. 878).

4. Diante da falta de definição na Lei Processual, vale o uso dos critérios de abono de faltas dos trabalhadores nos contratos de trabalho, representados precipuamente pela lista do art. 473 da CLT (enfermidades, nojo, gala etc.). Esse rol é meramente exemplificativo e deve ser complementado por diversas ausências espalhadas pela legislação, como convocação para o tribunal do júri, faltas decorrentes da legislação eleitoral, militar e o mais.

5. Na sequência, o art. 844, §§ 4º e 5º, cuida do tema da ausência do empregador à audiência, a que se chama de revelia. Entende-se por revelia a ausência de defesa por parte do réu, mas nem sempre se trata de desprezo pelo processo judicial ou de desleixo da parte. Há numerosos exemplos de revelia decorrente de atrasos de poucos minutos, de desencontros e até mesmo de questões jurídicas, como a já mencionada exigência de relação de emprego entre o preposto e o empregador. Para atenuar os efeitos dessas e de outras situações, a Lei 13.467/2017 atuou em duas frentes: delimitou o campo de aplicação da revelia (§ 4º) e ampliou os poderes de atuação do advogado que ficar sozinho, sem o preposto a seu lado (§ 5º).

6. No primeiro caso, o art. 844, § 4º, contempla quatro hipóteses: a) o aproveitamento das alegações de defesa de uma empresa para beneficiar a outra empresa, que estiver ausente, naquilo que couber, como é o caso da prescrição trabalhista, apresentação de documentos idôneos de quitação ou de recolhimento de encargos e assim por diante; b) blindagem dos direitos indisponíveis, como ocorre na execução fiscal e nas questões de recolhimento de encargos previdenciários e fiscais, em que eventual confissão da parte em nada influencia o prosseguimento do julgado e a apreciação dos documentos; c) falta de documento indispensável para a comprovação do pedido, como ocorre com a ausência da demonstração do direito municipal e estadual ou, ainda, do direito consuetudinário e, no caso específico do processo do trabalho, da norma coletiva sobre a qual se funda a pretensão – acordo coletivo, convenção coletiva e dissídio coletivo – não podendo a ausência do empregador acarretar a confirmação de data-base, vigência, base territorial, direito à cesta básica, ao reajuste normativo e assim por diante;

aplica-se esse entendimento, por muito mais motivo, para a ação rescisória, o mandado de segurança e o dissídio coletivo, procedimentos especiais que são essencialmente jurídicos e apenas lateralmente fáticos; d) abusos postulatórios, representados pelos casos em que a narração dos fatos da petição inicial está em colisão com as provas dos autos – muitas delas produzidas pelo próprio reclamante – ou pelas máximas da experiência humana, como trajetos e itinerários de transportes inexistentes na cidade, jornadas de trabalho de 24h em atividades braçais, manuseio de produtos químicos inexistentes, dentre outros.

7. No segundo caso, o art. 843, § 5º, confirma que a presença de advogado, munido de procuração, já demonstra ânimo de defesa do réu, conquanto esteja ausente o preposto. Há uma grande diferença entre a revelia ampla (que inibe juntada de documentos e solicitação de produção de provas) e a confissão ficta da matéria de fato (que apenas outorga presunção favorável para o fato alegado para a parte contrária). A redação desse dispositivo, dada pela Lei 13.467/2017, passa a admitir que a defesa junte documentos e requeira produção de provas, nada obstante a confissão ficta.

8. Depois do segundo arquivamento consecutivo se faz necessária quarentena de seis meses (arts. 731 e 732 da CLT).

9. Há pedido de declaração de inconstitucionalidade da expressão “ainda que beneficiário da justiça gratuita” do § 2º do art. 844 da CLT, apresentada ao STF pela PGR (ADI 5.766).

Art. 845. O reclamante e o reclamado comparecerão à audiência acompanhados das suas testemunhas, apresentando, nessa ocasião, as demais provas.

1. O dispositivo reforça o entendimento de que as testemunhas no processo do trabalho não carecem de intimação prévia, mas apenas em caso de recusa ao comparecimento, o que tem gerado muitos problemas práticos e provocado a aplicação subsidiária do rol de testemunhas do processo civil, conforme comentários ao art. 825 da CLT.

2. A expressão “apresentando, nessa ocasião, as demais provas” não dá ao reclamante o direito de juntar prova documental que ele havia omitido na petição inicial. Somente se pode entender esse artigo como sendo as demais provas supervenientes, como o pedido de depoimento pessoal e de perícia, por exemplo. É impressionante a frequência com que os reclamantes levam documentos à audiência para serem juntados aos autos, sem se darem conta de que isso impacta tanto na elaboração da defesa quanto da própria audiência. Deve-se ter cuidado com o uso da expressão “documento novo”. Parafraseando a Súmula 402 do TST (adotada no âmbito do processo coletivo), documento novo é o cronologicamente velho, já existente ao tempo da inicial, mas ignorado pelo interessado ou de impossível utilização, à época. Não é documento novo o atestado que o empregado se esqueceu de levar ao advogado. A larga aceitação da juntada de qualquer tipo de documento em audiências trabalhistas atende muito mais às pressões dos usos e costumes do que a um esforço científico do processo do trabalho. E, por outro lado, a anuência frequente dos empregadores está mais ligada à oportunidade de adiar a audiência por vários meses do que pela deferência ao direito de petição do empregado.

Art. 846. Aberta a audiência, o juiz ou presidente 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.

1. O processo do trabalho leva os esforços conciliatórios ao grau máximo, a ponto de exigir que a primeira proposta seja feita antes mesmo da leitura da defesa, o que é muito difícil de ser feito com alguma qualidade. Conhecer a linha de defesa, os riscos assumidos pelo empregador, a qualidade dos documentos apresentados e até mesmo a qualidade das testemunhas presentes à sala de espera são elementos fundamentais para a formulação de qualquer proposta condizente com o processo. Curioso notar que esse procedimento de exigir o acordo antes da defesa foi inserido na CLT por reforma legislativa de 1995, já, portanto, depois da CF/1988.

2. O art. 846, § 2º, chama a atenção pela liberdade que atribui às partes quanto à fixação das penalidades em caso de descumprimento do acordo. Além da tradicional cláusula penal, passível de ser

fixada em qualquer acordo, o dispositivo permite que se convençione o cumprimento integral do pedido e uma indenização convencionada à parte. Por exemplo, se a petição inicial tinha pretensão de 50.000 reais e o acordo foi feito à base de 10.000 reais, as partes podem estipular que, em caso de descumprimento do acordo, o empregador pagará os 50.000 reais. Isso é muito mais do que a maior cláusula penal admitida pela Legislação Civil, de 100%, sendo peculiaridade própria do processo do trabalho. Note-se que também a “indenização convencionada” não apresenta teto ou parâmetros pelo legislador, dando liberdade ampla às partes. Talvez pela dimensão indefinida que esse artigo pode representar, a jurisprudência do TST se mostra bastante rigorosa, reputando a multa de 100% do Código Civil (art. 920 do CCB de 1916; art. 412 do CCB de 2002) como uma espécie de princípio geral do direito e regra de sobreposição a todas as normas, ou seja, limitadora também de voos maiores do art. 846, § 2º.

Art. 847. Não havendo acordo, o reclamado terá 20 (vinte) minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.

1. A concepção original da CLT era em torno da defesa verbal, com prazo de 20 minutos para a parte. O prazo deve ser multiplicado pelo número de litisconsortes passivos em caso de defesa distinta, como ocorre em regime de terceirização entre prestadora e tomadora de serviços, mas não em caso de grupo econômico com defesa conjunta. Evidente que se trata de um dispositivo superado no tempo e no espaço, capaz de inviabilizar qualquer pauta de audiência. Faz muitos anos que o empregador já leva a defesa escrita, até mesmo para se resguardar do risco do esquecimento, e, com o processo eletrônico, ele teria de chegar mais cedo para pedir que o serviço de atendimento o ajudasse a reduzir a termo sua vontade de manter a defesa verbal.

2. O direito de não ter a audiência marcada para menos de cinco dias da citação (art. 841) e o direito de declamar a defesa em 20 minutos (art. 847) são os únicos parâmetros de prazo de resposta do réu constantes da CLT, que, portanto, não possui dispositivo análogo àqueles do CPC com prazos para protocolo de contestação fixado em número de dias. Isso dificulta um pouco a aplicação da regra do prazo quádruplo para a Fazenda Pública se defender (art. 1º, II, do Dec.-Lei 779/1969): convencionou-se dizer que a quadriplificação do prazo significa o direito de ter a audiência marcada para depois de 20 dias, mas não era bem isso o que constava da norma. Felizmente ninguém ousou dizer que a Fazenda Pública tem direito a defesa verbal de 80 minutos.

3. O parágrafo único, acrescentado pela Lei 13.467/2017, aclara que a defesa eletrônica pode ser encaminhada até o momento exato da audiência. Dada a escassez de disposições a respeito do momento exato, convencionou-se exigir a apresentação na véspera ou horas antes da audiência, para maior segurança eletrônica e praticidade para o acesso. As empresas argumentavam que isso tirava o ineditismo da linha de defesa, contrariando o espírito do próprio processo trabalhista, que tanto preza as audiências unas, de tentativa de conciliação, apresentação de defesa, instrução e julgamento. Para contornar essa exigência de envio prévio da defesa, muitos advogados usavam a ferramenta do sigilo jurídico – como se tudo corresse sob segredo de justiça – inibindo seu acesso pelo adversário. O juiz, naturalmente, derruba o segredo de justiça onde não houver pertinência, mas durante as 24 horas (ou menos) em que ele durou, cumpriu seu papel. Com a redação do art. 847, parágrafo único, essa solução de contorno se torna desnecessária.

Art. 848. 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.

§ 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.

1. O interrogatório das partes não é considerado meio de prova em sentido estrito, porque não é requerido pela parte, mas tomado pelo juiz de ofício, inclusive em caso de revelia, por exemplo. É uma técnica da busca da verdade real e independe da matéria tratada. Caso haja divergência entre o interrogatório do reclamante e a petição inicial, deve-se evitar dizer que o juiz obteve a confissão do autor, porque confissão é uma consequência do depoimento pessoal e não do interrogatório. Pode-se dizer que houve manifestação de lealdade processual ou esclarecimento dos fatos. O advogado não pode se opor ao interrogatório do cliente, por fazer parte do procedimento investigatório natural do

magistrado, que também tem em seu reforço de argumento o art. 765 da CLT.

2. O art. 848 não faz menção à figura do depoimento pessoal, mas ele está presente em diversas passagens da CLT, como nos arts. 819 e 820.

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.

1. A sessão de audiências não deveria passar de cinco horas para não comprometer a qualidade dos trabalhos, nem prosseguir além das 18 horas (art. 813). Afora isso, problemas de fornecimento de energia elétrica e sistema operacional podem dificultar muito a colheita da prova e, por isso, o art. 849 permite o adiamento extraordinário da audiência.

Art. 850. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e, não se realizando esta, será proferida a decisão.

Parágrafo único. O presidente da Junta, após propor a solução do dissídio, tomará os votos dos vogais, e, havendo divergência entre estes, poderá desempatar ou proferir decisão que melhor atenda ao cumprimento da lei e ao justo equilíbrio entre os votos divergentes e ao interesse social.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

1. As razões finais desempenham papel importante no processo do trabalho, pois correspondem ao primeiro momento em que a legislação autoriza a parte a falar nos autos, ou seja, é a oportunidade correta de se arguir a nulidade de qualquer procedimento ocorrido em audiência. O silêncio nas razões finais costuma ser encarado como preclusão do pedido de declaração de nulidade (comentários aos arts. 794 a 798). A elevada pressão sobre os juízes para darem conta de pautas muito extensas criou a praxe de se declararem as razões finais “reportadas” ou “remissivas”, o que significa que as partes reiteram os argumentos já desenvolvidos anteriormente, em petição inicial e defesa, mas o interessado em veicular matéria de nulidade processual em eventual recurso deve ter o cuidado ao menos de ressaltar este ou aquele ponto. Raras vezes o advogado terá o direito de exercer integralmente os 10 minutos por parte para as razões finais orais, o que terá de ser reduzido a termo pelo assistente. Outra praxe também inserida no processo do trabalho diz respeito à apresentação escrita das razões finais, sob a forma de memoriais, como utilizados pelo processo civil.

2. Aqui se aplicam as mesmas observações sobre o prazo de 20 minutos para a defesa e sobre o número de testemunhas: tratando-se de ação plúrima, o prazo segue único, de 10 minutos para todo o polo ativo; em se tratando de litisconsórcio passivo, o prazo é de 10 minutos para cada réu com defesa separada (prestador, tomador, sucessor etc.), sendo comum aos réus apenas em caso de defesa conjunta, como grupo econômico incontroverso.

3. É necessária nova proposta de conciliação após o prazo das razões finais, mas isso já foi relativizado após a EC 45/2004, conforme comentários ao art. 764 da CLT.

4. O art. 850 tinha proposta ambiciosa em que somente os representantes classistas votavam – ou seja, somente os classistas julgavam –, reservando-se ao juiz de carreira o papel de desempatador. Em tese, era possível, pela CLT, que o juiz togado não votasse, portanto, embora na prática era somente ele quem sentenciava e os classistas o acompanham ou não.

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 Juntas, será dispensável, a juízo do presidente, o resumo dos depoimentos, devendo constar da ata a conclusão do tribunal quanto à matéria de fato.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 2º A ata será, pelo presidente ou juiz, junta ao processo, devidamente assinada, no prazo

improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas, contado da audiência de julgamento, e assinada pelos vogais presentes à mesma audiência.

1. Em sintonia com o princípio da simplicidade do processo do trabalho, o juiz não está obrigado a descrever todos os detalhes da audiência, sendo suficiente que faça um resumo dos trâmites. Ainda mais ambiciosa é a proposta para os processos de baixa complexidade, chamados de alçada, em que o juiz poderia até mesmo dispensar o resumo dos depoimentos, sendo suficiente que faça considerações sobre a conclusão quanto aos fatos. Considera-se dissídio de alçada aquele envolvendo pretensão de, no máximo, dois salários mínimos (art. 2º, § 3º, da Lei 5.584/1970), algo bastante raro de se ver.

2. A redação do art. 851, § 2º, que permite ao juiz juntar a ata apenas 48 horas depois da audiência, gerava uma situação bastante curiosa: a parte saía ciente da decisão em mesa de audiência e o prazo de oito dias para o recurso ordinário começava a contar, mas ela não tinha acesso ao inteiro teor da sentença, o que somente ocorria dois dias após. Apesar da perplexidade que isso causava, o dispositivo foi mantido intacto e se considerava que os seis dias de prazo eram adequados porque a parte já tinha tido um prenúncio do julgado oralmente. Pior ainda eram as situações em que o juiz perdia o prazo de 48 horas e demorava para juntar a fundamentação da sentença. Assim, era razoável que se devolvesse o prazo para o recurso ordinário da parte, claro está, mas o processo do trabalho convivía com a anomalia de uma sentença com dispositivo e sem motivação.

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.

1. O art. 852 reitera o que já mencionado em alguns dispositivos quanto ao caráter uno da audiência, que culminava com a ciência das partes aos atos nela praticados, sem a necessidade de intimação postal (art. 834 da CLT). O interessante é observar que o dispositivo manda intimar também o réu revel, seja pela via postal, seja pelos editais, porque evocado o art. 841, § 1º. Então, a CLT revela que, para o processo do trabalho, é preciso intimar o réu revel dos demais atos processuais praticados, não sendo aplicável a regra do processo civil quanto ao encargo que o revel suporta de receber o processo no estado em que se encontrar, sem direito a intimações de decisões (art. 346 do CPC de 2015).

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 do 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.

1. A reforma legislativa de janeiro de 2000 pretendeu desafogar a Justiça do Trabalho com a atuação em duas frentes: elaboração de uma rede de comissões de conciliação extrajudicial e, no que não obtivesse êxito, tramitação agilizada para processo de até 40 salários mínimos, ambas medidas destinadas possivelmente aos processos de menor complexidade. As comissões foram inseridas no art. 625-A e seguintes e o sumaríssimo no art. 852-A e seguintes, todos da CLT. Como não existe um rito sumário trabalhista, não havia necessidade de usar o superlativo sumaríssimo. Ademais, a palavra correta era sumaríssimo. Em respeito ao legislador, empregaremos a expressão sumaríssimo.

2. A norma trabalhista não cogitou inserir no rito abreviado os casos de valor elevado, mas de resolução simples, como aqueles calcados apenas em matéria de direito, as diferenças salariais de planos econômicos e a maioria das causas de verbas rescisórias. O critério empregado aqui foi unicamente o valor de 40 salários mínimos, o que pode inclusive dar uma falsa aparência de simplicidade. Basta lembrar os casos de complexas alegações de danos morais ou de vínculo de emprego de difícil resolução. Que ninguém confunda o salário mínimo, nacionalmente unificado, com o piso estadual proporcional à extensão e complexidade do trabalho, que não serve como indexador do sumaríssimo (comentários ao art. 78 e seguintes).

3. Estão de fora do rito sumaríssimo as entidades da Administração Pública direta – que, no direito do trabalho, inclui as autarquias e as fundações com recursos públicos – porque poderia haver colisão com algumas prerrogativas, como o prazo quadruplicado da defesa (art. 1º, II, do Dec.-Lei 779/1969) e o regime dos precatórios (art. 100 da CF/1988). Essa vedação se aplica também para os casos de o ente

público ser autor (como na ação de consignação em pagamento) ou corréu (como no regime de terceirização em que a Fazenda Pública é indicada como tomadora de serviços).

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 15 (quinze) dias do seu ajuizamento, podendo constar de pauta especial, se necessário, de acordo com o movimento judiciário da Junta de Conciliação e Julgamento.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça 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.

1. O dispositivo contém algumas inovações para tentar agilizar a tramitação processual, mas, num ramo processual já empenhado em ser mais célere e simples, não parece ter havido grande consequência prática: (a) a petição inicial deve indicar os valores, o que é positivo, mas não foi exigido o mesmo rigor com a sentença, de modo que o proveito se desfaz muito rapidamente; (b) evita-se o uso do edital, mas também no rito ordinário o edital representa a última escolha e é claro indicador de fracasso na fase de execução; ninguém pede citação por edital porque quer, mas porque a situação ficou insustentável, com vários endereços falsos ou superados, indicados pelo executado em documentos oficiais; e ninguém poderia ser punido pelo comportamento ardiloso da outra parte; jurisprudência reiterada propõe que o trabalhador troque de rito, do sumaríssimo para o ordinário, para que possa prosseguir com a citação por edital; é possível sustentar, no entanto, a pertinência do edital no sumaríssimo em caso de comprovação do esgotamento dos outros meios de citação disponíveis; (c) o prazo de 15 dias para a solução do conflito é ilusório, a toda evidência; não leva em consideração a possibilidade de perícia e carta precatória e ignora que o assoberbamento das Varas trabalhistas possa não ser resolvido com “pauta especial”; de toda forma, não há uma consequência prática ou punição em caso de descumprimento desse prazo.

2. O art. 852-B, § 2º, traz regra clássica do processo civil, segundo a qual as intimações são consideradas válidas se, no curso do processo, houve mudança de endereço e a parte se esqueceu de informar ao juízo (art. 106, § 2º, do CPC/2015), aplicando-se inclusive ao endereço eletrônico.

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

Art. 852-D. O juiz dirigirá o processo com liberdade para determinar as provas a serem produzidas, considerado 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.

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.

1. Os três dispositivos seguem premissas básicas do rito ordinário, quais sejam, a concentração dos atos em audiência una, a liberdade de condução pelo magistrado (art. 765) e os esforços conciliatórios ao longo de todo o processo (art. 764). Importante notar, aqui, um reforço aos argumentos favoráveis ao uso da equidade, que já consta do art. 8º como meio integrativo de aplicação da norma e do art. 766 como meio de equilíbrio para a fixação salarial. No âmbito do sumaríssimo, o especial valor às regras da

experiência comum (art. 852-D) e a recomendação de que a sentença seja a mais justa e equânime (art. 852-I, § 1º) realçam a importância da equidade, que custa a se popularizar no processo trabalhista.

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.

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.

1. O registro das informações continua a ser sintético, como no rito ordinário (art. 832), sendo que, nos dissídios de alçada (dois salários mínimos), o próprio registro é dispensável (art. 851, § 1º). A exortação a que o juiz delibere de plano todos os incidentes capazes de provocar adiamento da audiência visa à tentativa máxima de cumprir a promessa de 15 dias, diferencia-se do rito ordinário e, de toda forma, se adapta ao princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias que marca indelevelmente o processo do trabalho.

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

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

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

§ 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 5 (cinco) dias.

§ 7º Interrompida a audiência, o seu prosseguimento e a solução do processo dar-se-ão no prazo máximo de 30 (trinta) dias, salvo motivo relevante justificado nos autos pelo juiz da causa.

1. O art. 852-H abarca as principais inovações da audiência de instrução para o rito sumaríssimo: (a) vedação a prazo para réplica escrita, sendo tomada a manifestação da parte de imediato; (b) redução das testemunhas para duas por parte (confronto com o art. 821); (c) intimação para a testemunha ausente, desde que haja comprovação do convite feito pela própria parte (confronto com o art. 825); (d) perícia célere, com prazo fixado pelo juiz (mas desde que dê tempo de voltar à audiência em 30 dias) e; (e) manifestação futura de cinco dias em prazo comum. Foi vetado o § 5º que propunha prazo de 72 horas para quesitos, por se entender que isso pode ser feito na própria audiência ou em tempo exíguo.

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 aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum.

§ 2º *(Vetado.)*

§ 3º As partes serão intimadas da sentença na própria audiência em que prolatada.

1. A sentença há de ser sintética, assim como a fundamentação, pelo que há incompatibilidade com a técnica da fundamentação exauriente do art. 489 do CPC de 2015. O relatório é facultativo. O uso da equidade é celebrado e seria interessante ver como a Justiça do Trabalho caminharia com maior ousadia nesse campo, deixando-se um pouco de lado os parâmetros sempre muito restritos da legislação em

matéria de verbas rescisórias, horas extras e consequentes.

2. O veto do art. 852-I, § 2º, recaiu justamente sobre a obrigação de sentença líquida, o que teria mexido ainda mais com as estruturas do processo. A palavra líquida aqui é empregada no sentido de liquidada ou com valor calculado e não no sentido de certa ou provida de certeza jurídica, como se diz na expressão “direito líquido e certo”. Assim, tanto as petições iniciais deveriam trazer os cálculos (art. 852-B, I), quanto o julgado já deveria ser produzido com o valor para pagamento. Alguns TRTs e alguns programas de computador conseguem agilizar a prolação de sentenças com valores calibrados, mas houve receio de que essa exigência legal pudesse retardar a produção dos julgados nas comarcas e regiões com alta taxa de congestionamento e de novas demandas. As sentenças do sumaríssimo podem ser ilíquidas tanto quanto as sentenças do ordinário; ilíquidas no sentido de desprovidas do valor certo e não no sentido de incertas ou imprecisas.

3. Contra a sentença do rito sumaríssimo, cabe o mesmo recurso ordinário do rito comum, mas com algumas peculiaridades, como a dispensa do revisor no tribunal e o parecer meramente oral do Ministério Público (art. 895, § 1º, III).

Seção III

Do inquérito para apuração de falta grave

Art. 853. Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 854. O processo do inquérito perante a Junta ou Juízo obedecerá às normas estabelecidas no presente Capítulo, observadas as disposições desta Seção.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Art. 855. Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Junta ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

1. O inquérito para apuração de falta grave é o nome da ação em que o empregador requer autorização para dispensar por justa causa o empregado estável. A ação tem alta carga declaratória, pois o principal objetivo é a declaração de que a conduta do empregado corresponde a uma justa causa (ou melhor, a uma falta grave, como explica o art. 493). A compreensão desse procedimento especial pressupõe o conhecimento da estabilidade que os empregados conquistavam no décimo ano de emprego (art. 492 e seguintes) e o tema ainda é oportuno porque, embora o regime da estabilidade tenha sido gradualmente substituído pelo regime do fundo de garantia, a prerrogativa do inquérito foi estendida para os dirigentes sindicais (art. 543, § 3º), sendo esses atualmente os únicos que possuem destinatários da norma. Nem as grávidas, nem os acidentados, nem os cipeiros necessitam de prévio inquérito para serem dispensados por justa causa. O empregador pode tomar sua decisão e, depois, se defender em eventual processo judicial aberto pelo empregado, e não o contrário.

2. O inquérito tem número especial de testemunhas (seis, segundo o art. 821) e permite que o empregado seja afastado de suas funções sem salário e sem trabalho durante a tramitação, o que é decerto bastante impactante. A suspensão contratual se transforma em interrupção contratual caso o empregador sucumba e o inquérito seja julgado improcedente: neste caso, deverá pagar todos os salários atrasados, de uma só vez.

3. Por se tratar de uma estabilidade para toda a vida, o ideal é que o inquérito julgado improcedente conclua pela reintegração imediata do empregado – sem prejuízo dos salários atrasados – e o prosseguimento regular da relação de emprego. No entanto, dada a animosidade que o procedimento causa, o juiz poderia, de ofício, converter a reintegração em indenização (art. 496), sendo esse um conhecido exemplo da não adstrição do juiz aos estreitos limites do pedido. O juiz conhece o direito, diria o brocardo romano.

4. A suspensão do empregado é tão grave que o art. 853 criou prazo exíguo para o ajuizamento da ação: 30 dias a contar do afastamento do empregado, sob pena de decadência, isto é, sob pena de o empregador perder o direito de dispensar o empregado por justa causa. É importante frisar a natureza decadencial do prazo, pois isso o aparta da natureza meramente prescricional dos prazos com pretensões econômicas, que correspondem à imensa maioria dos processos trabalhistas. A prescrição gera a perda da pretensão econômica ou a perda da coerção para que esta fosse cumprida, ao passo que a decadência gera a perda do direito como um todo. Há dois outros exemplos de decadência muito citados no processo do trabalho, que são o prazo de dois anos da ação rescisória (perda do direito de desconstituir o julgado) e o prazo de 120 dias do mandado de segurança (perda do direito de desfazer o ato da autoridade coatora).

5. Escoados os 30 dias sem que o inquérito seja ajuizado, o empregado tem direito à reintegração liminar, o que pode ser pedido nos próprios autos do inquérito tardio ou autonomamente em tutela de urgência (art. 659, X).

6. Não é comum, mas pode acontecer de o inquérito ser ajuizado sem que o empregador opte pela suspensão do empregado. Será certamente uma situação estranha, em que eles continuam a conviver no dia a dia e se enfrentam nas audiências trabalhistas. Assim, não há um prazo processual propriamente dito, nem decadencial, nem prescricional, porque o contrato está em vigor, mas por óbvio será levantada a questão da perda da imediatidade ou da presença de perdão, tácito ou expresso, porquanto a suposta falta grave praticada pelo empregado terá ficado perdida no tempo.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

Seção IV

Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

§ 1º. Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º. A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).

1. Há vários fundamentos para se considerar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica incompatível com o processo do trabalho, pois são diferentes as premissas que norteiam a cobrança do crédito trabalhista da cobrança dos créditos comerciais e oriundos das relações civis em geral. No entanto, a tese de sua aplicabilidade ganhou força com o art. 133 do CPC de 2015 e foi festejada com a Lei 13.467/2017, que enxertou o art. 855-A ao corpo da CLT.

2. Em verdade, o trabalhador não possui chance de exigir garantias de recebimento de seus salários e demais haveres, dada a posição de sujeição em que se encontra na contratação e ao longo da prestação de serviços. Outros credores, como bancos, instituições de fomento, escolas, redes varejistas e locadores podem utilizar as ferramentas disponíveis na legislação brasileira, como o aval, a fiança, a caução, a consulta aos serviços de proteção ao crédito e outras formas de garantia. Razoável, portanto, que a Legislação Processual Civil não permita que se desconsidere a personalidade jurídica da empresa sem antes serem esgotados todos os demais mecanismos e, às vezes, sem que se comprove a má gestão. Nada disso sucede no direito do trabalho.

3. A única garantia do trabalhador é o patrimônio do sócio. Eis aí um exemplo fundamental do credor não negocial, expressão utilizada pelo direito comercial para representar o credor que não tem acesso à

negociação prévia. Também podemos considerar credores não negociais o Estado, do ponto de vista do direito tributário, e os credores de alimentos, decorrentes do direito de família ou do direito penal. Some-se a isso o fato de que, queiramos ou não, as pessoas jurídicas na sociedade brasileira são de baixa densidade, ou seja, de baixa separação entre o patrimônio dos sócios e o patrimônio do empreendimento. São corriqueiros os pagamentos das despesas pessoais dos sócios e familiares pela pessoa jurídica, sem distinção patrimonial qualquer. Toleramos amplamente essa promiscuidade patrimonial, mas na hora do pagamento das dívidas também deveria ser aceita tal junção. Equiparar todos os credores como se tivessem as mesmas armas e as mesmas exigências é desconhecer a realidade social e a segmentação dos ramos jurídicos.

4. Quando o CPC entrou em vigor, em março de 2016, houve grande pressão para que a Justiça do Trabalho cedesse aos apelos da nova forma de intervenção de terceiros que foi inserida no Diploma. O próprio TST admite a compatibilidade do incidente, como afirmou no art. 6º da IN 39/2016, embora ressalvando a autonomia do magistrado para o impulso de ofício da execução. Aliás, esse impulso, que era um dos pilares do processo do trabalho, sofreu abalo com a nova redação dada pela Lei 13.467/2017 ao art. 878 da CLT, a seguir analisado.

5. Cumpre observar, ainda, a existência de outras incompatibilidades entre o incidente proposto pelo art. 855-A da CLT e o processo do trabalho:

a) O processo do trabalho determina que os incidentes sejam dirimidos por despachos e decisões interlocutórias, com brevidade, e não se compatibiliza com a autuação em apartado e com o recurso imediato, seja ele o agravo de instrumento previsto pelo NCP, seja o agravo de petição “sem garantia do juízo”, introduzido pela Lei 13.467/2017;

b) Não raro a execução trabalhista alcança bens dos sócios sem que se faça necessária a desconsideração da personalidade jurídica, porque essa foi utilizada como obstáculo para o pagamento dos credores ou em desvio de finalidade; assim consta claramente do art. 50 do CC, que não representa uma hipótese de desconsideração, mas de confusão patrimonial – uma das novas características das pessoas jurídicas brasileiras; assim, mesmo com o advento do art. 855-A da CLT, o art. 50 do CC admite a penhora de bens de sócios sem a deflagração do incidente de desconsideração;

c) O processo do trabalho contempla a exceção de pré-executividade, que seria suficiente para o sócio ou ex-sócio impugnar seu acionamento, sem garantia do juízo, sendo redundante a solenidade da desconsideração, no particular;

d) O contraditório diferido caracteriza o processo do trabalho, em que os requerimentos são apreciados liminarmente pelos juizes e são encaminhados para as fases recursais cabíveis, sem autuações em apartado ou sobrestamento do feito a cada novo pedido das partes;

e) No âmbito da execução fiscal (que afeta processos na justiça comum, mas também na Justiça do Trabalho), vige a regra do art. 135 do Código Tributário Nacional, segundo o qual são corresponsáveis os dirigentes e mandatários das pessoas jurídicas que houverem agido com excesso de poder ou com infração da lei, dos estatutos e dos contratos. Ora, deixar de recolher encargos previdenciários e fiscais ou o fundo de garantia, atrasar salários, exigir horas extras sem as pagar e tantos outros atos comuns nas relações de trabalho, em detrimento da legislação social, são exemplos frisantes de infração legal. A corresponsabilidade se impõe e, no caso, o art. 135 do CTN prescinde de desconsideração da personalidade jurídica. Se o art. 135 do CTN é aplicado para as execuções fiscais e se o art. 186 do CTN menciona que o crédito trabalhista tem prioridade sobre o crédito tributário, não é difícil chegar à conclusão de que a execução trabalhista não se submete ao incidente previsto no art. 133 do CPC.

6. Importante lembrar que os embargos de terceiro são acessíveis, no processo do trabalho, a todos os que se considerem prejudicados pela penhora ou outra modalidade de restrição, quer tenha havido ou não a comunicação prévia de que a personalidade jurídica seja desconsiderada, donde ser irrelevante a previsão do CPC/2015 (art. 674, § 2º, III) a respeito da legitimidade do sócio para a defesa de seu patrimônio.

7. Há quem considere salutar que o trabalhador já requeira, na petição inicial, a desconsideração preventiva da pessoa jurídica, como forma de produzir coisa julgada sobre a legitimidade passiva do sócio, na forma do art. 134, § 2º, do CPC/2015: “Dispensa-se a instauração do incidente se a desconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica”. A nosso sentir, há alguns embaraços nesse procedimento, com riscos de o

processo do trabalho sofrer atrasos irrecuperáveis. Da forma como redigido o art. 855-A, trata-se de um direito do trabalhador fazer essa postulação. Para evitar o pedido indiscriminado de descon sideração, pode-se exigir a descrição de algum indício ou fundado receio de que o patrimônio da pessoa jurídica seja insuficiente para fazer frente à dívida trabalhista ou que os sócios tenham feito movimentações escusas ou, ainda, que sejam recorrentes as execuções tumultuadas com aquele réu em particular, entre outros exemplos.

8. Necessário que se cumpra a ordem do art. 134, § 1º, com a comunicação para o distribuidor dos feitos quanto à decisão de redirecionamento da execução na pessoa do sócio ou do ex-sócio, tanto na descon sideração da pessoa jurídica quanto no afastamento em caso do abuso do direito, como forma de dar publicidade ao fato.

9. A possibilidade de produção de provas em sede de execução, inclusive com oitiva de testemunhas, já está prevista pelo art. 884 da CLT, *caput*, § 1º e § 2º, em sede de embargos à execução, o que abrange o conceito de instrução probatória do incidente previsto pelo art. 136 do CPC/2015.

Capítulo III - A

DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º. As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º. Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

1. Inseridos pela Lei 13.467/2017, os arts. 855-B a 855-E são bastante ambiciosos em sua proposta. Explica-se. Os juízes do trabalho desenvolveram grande preocupação com o crescimento alarmante das lides simuladas, assim entendidos os falsos processos trabalhistas, feitos exclusivamente para se obter a homologação de um acordo capaz de quitar todo o contrato de trabalho. Dado que o Brasil não oferece canais adequados para o diálogo social e dada a estrutura confusa sindical com que convivemos ao longo dessas décadas, involuntariamente a Justiça do Trabalho se tornou um raro espaço para a apresentação das queixas, críticas e anseios do direito do trabalho. E, para complementar, ela oferece um mínimo de segurança às relações jurídicas ao atribuir o selo da coisa julgada – por meio dos julgados de mérito ou dos acordos homologados judicialmente. Foi assim que muitos perceberam a enorme vantagem de “forçar” um acordo trabalhista como maneira eficaz de pôr fim ao litígio, mas também à expectativa de litígios futuros. Para viabilizar os acordos, muitas empresas simplesmente diziam aos empregados: “vá procurar seus direitos”, porque era preferível pagar os valores perante o juiz do trabalho a pagá-los no departamento pessoal, e, depois, ter de recalculá-los. Outras empresas mais afoitas, ao invés de esperarem o empregado procurar seus direitos, contratavam advogado para o próprio empregado, forjavam uma petição inicial qualquer e apareciam à audiência judicial com o acordo pronto. Alguns indícios irritavam muito os magistrados de primeiro grau, como a celebração do acordo antes da audiência e antes da citação do réu, ou, ainda, a manifestação do reclamante de que desconhecia seu próprio advogado.

2. Aos poucos se desenvolveram algumas teses jurídicas sobre as lides simuladas, tais como a necessidade de sua extinção sem resolução de mérito, por lhe faltarem o conflito de interesses e a pretensão resistida, ou a necessidade da homologação do acordo se ater exclusivamente ao objeto do processo. Assim, o trabalhador poderia abrir novo processo, com advogado de sua confiança, postulando

vários outros títulos, não inseridos na primeira demanda. Na verdade, o advogado de uma parte que assessora a outra transgredir várias normas da ética de sua profissão, sem prejuízo da tipificação penal em alguns casos, mas mesmo assim não parece causar constrangimento em uns e outros ao incentivar essa prática. Tanto isso é verdade que as pessoas falavam com naturalidade que a lide simulada era uma “casadinha”, ou seja, era uma forma de o processo ser ajuizado simultaneamente por ambas as partes. Os efeitos nefastos para o direito do trabalho em geral e para o trabalhador em particular levaram à ampliação da resistência judicial a essa modalidade de ação sem lide.

3. Muito embora revistada de algum verniz jurídico, como o fato de chamar o procedimento de jurisdição voluntária (aquela administração pública de interesses privados que aprendíamos na faculdade), o fato é que o acordo extrajudicial, se alargado ou se deturpado, pode acabar com 100% dos processos trabalhistas. Ninguém duvide do poder de persuasão que o empregador exercerá, durante o contrato de trabalho ou ao seu término, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, para influenciar o empregado a aceitar que a homologação rescisória ocorra via “acordo extrajudicial”.

4. Por via das dúvidas, a Reforma fez inserir a obrigatoriedade da presença de advogado. Cada qual deve ter seu advogado e, aparentemente, para o acordo extrajudicial não se aplica a capacidade postulatória preservada pela Reforma no art. 791 da CLT. O art. 855-B, *caput* e § 1º, é enfático quanto à indispensabilidade do advogado.

5. A homologação do acordo extrajudicial pode e deve ser feita em paralelo ao pagamento das verbas rescisórias (art. 855-C), mas é possível, por exemplo, que o empregador faça o depósito das verbas no prazo de 10 dias (art. 477, § 6º, da CLT) e guarde, no mais, o comparecimento em juízo.

6. Espera o legislador que o juiz priorize os acordos extrajudiciais, resolvendo todas as questões no prazo de 15 dias (art. 855-D). Trata-se de mais uma bravata do legislador, tal como já feito no rito sumaríssimo, que também promete respostas em 15 dias (art. 852-B), mas quem manda nesses prazos é, sobretudo, a realidade. De nada adianta o legislador prometer 15 dias se a pauta da Vara está para 6 ou 12 meses e se a distribuição anual é de 3.000 ou 4.000 processos novos por ano. Enfim, a questão é complexa demais para se achar que, doravante, tudo se resolverá em 15 dias.

7. Há previsão de suspensão de prazo prescricional durante a tramitação dessa modalidade de jurisdição voluntária (art. 855-E). A ideia é correta e racional, mas de pequena consequência prática. Poderia ter algum sentido se o acordo fosse encaminhado 1 ano e 11 meses depois da rescisão, de modo a proteger o empregado contra a fluência do biênio prescricional, mas, a rigor, esse acordo será sacado logo nos primeiros dias após a rescisão. Alguns advogados mais habilidosos vão se lembrar de pedir a suspensão também do quinquênio prescricional, ou seja, se e quando for ajuizada a ação trabalhista típica, o prazo de cinco anos deverá ser computado com a exclusão do período da tramitação do pedido de acordo extrajudicial.

8. Muito importante é saber como o juiz do trabalho operará a homologação. O art. 855-D apresenta algumas pistas ao dizer que o juiz “analisará o acordo”, poderá designar audiência para tirar dúvidas e proferirá sentença. Sentença, como se sabe, envolve juízo de valor, apreciação dos elementos dos autos e, sobretudo, exposição da livre convicção motivada do magistrado. Logo, ele pode, sim, recusar a homologação ou fazê-la parcialmente ou, ainda, com efeitos restritos (por exemplo, a homologação apenas do objeto do processo, tal como se apontou para a época das lides simuladas). Com efeito, o juiz pode não se sentir à vontade para quitar 5, 10, 15 ou 20 anos de contrato de trabalho diante de um acordo de R\$ 2.000,00 calculados sobre o valor das verbas rescisórias. Ou, ainda, pode homologar as verbas rescisórias, mas não as pendências que foram acrescidas.

9. Há entendimentos no sentido de que o juiz está obrigado a homologar o acordo em sua totalidade, desde que preenchidos os requisitos básicos da forma, capacidade e objeto. Mas essa assertiva vai contra a ideia de prolação de sentença, em que campeia o livre convencimento motivado. E não custa frisar que o art. 855-E, ao referir a suspensão da prescrição, menciona que esse benefício somente vale “quanto aos direitos nela especificados”, ou seja, a própria Lei considera que os acordos possuem rol de itens agasalhados pela transação, podendo haver itens não especificados que ficarão sem a quitação e sem a coisa julgada. Seria incongruente que se exigisse do juiz quitar fora ou além do pleito, mas que, ao mesmo tempo, a suspensão da prescrição se ativesse aos itens ventilados pela petição inicial. Assim, o art. 855-E reforça o entendimento de que os acordos podem quitar parcialmente o contrato de trabalho, por vontade das partes ou por decisão judicial motivada.

10. Feitas todas essas ressalvas, sabe-se que o acordo extrajudicial pode cumprir papel relevante para

acertos com altos executivos e outros ajustes em que empregado e empregador estavam em sintonia autêntica na totalidade ou na quase totalidade dos temas, mas que procuravam a chancela judicial para revestirem a avença de maior grau de certeza e durabilidade. Aliás, essa é a essência da jurisdição voluntária, que o processo civil define como a administração pública sobre interesses privados e cujo objeto nada mais é do que a chancela, conferência ou homologação dos atos de disposição da vida civil. O que se procurou demonstrar nos tópicos anteriores é que nem sempre uma relação assimétrica como o contrato de trabalho permite assegurar que tenha havido manifestação genuína de vontade da parte subordinada e, portanto, a Administração Pública deve zelar para que se trate realmente de interesses privados comuns aos signatários do acordo extrajudicial – e não apenas de um deles.

11. Embora a CLT possua regras próprias sobre custas (art. 789 e seguintes), convém observar que os arts. 855-B a 855-E inserem no processo do trabalho a figura específica de jurisdição voluntária, de modo que a regra geral de despesas processuais trabalhistas parece se dedicar aos feitos contenciosos. Há omissão do processo do trabalho quanto aos feitos não contenciosos, razão pela qual entendemos pertinente a aplicação subsidiária do art. 88 do CPC/2015, segundo o qual “nos procedimentos de jurisdição voluntária, as despesas serão adiantadas pelo requerente e rateadas entre os interessados”.

12. A tramitação do acordo extrajudicial trabalhista deve observar, no mais, as regras próprias da jurisdição voluntária contidas nos arts. 719 a 725 do CPC/2015, entre as quais destacamos (a) o recurso ordinário como remédio jurídico cabível contra decisão não homologatória, no todo ou em parte, conforme o art. 724; e (b) a expressa autorização legal para o uso da equidade como razão de decidir do magistrado, admitindo-se o temperamento da letra fria da lei, conforme o art. 723, parágrafo único.

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.

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.

1. O ajuizamento do dissídio coletivo é atribuído preferencialmente ao sindicato. Federações e confederações somente podem aforar a ação em caso de categoria inorganizada em sindicato local, mas isso é cada vez mais raro no País dos 26.000 sindicatos. A previsão para o ajuizamento por parte do Ministério Público do Trabalho somente se sustenta, atualmente, se houver paralisação dos serviços com riscos de comprometimento à sociedade (art. 114, § 3º, da CF/1988, redação dada pela EC 45/2004). A previsão para ajuizamento por parte do próprio magistrado, presidente do TRT, não se sustenta mais, sob nenhum ângulo, porque mesmo as hipóteses de danos à sociedade devem ser analisadas e enfrentadas pela Procuradoria e não pelo magistrado. Tampouco está recepcionada a regra de que o juiz poderia recorrer de ofício de sua própria decisão (art. 898 da CLT).

2. O dissídio coletivo é uma ação coletiva, mantendo-se o nome antigo, que simboliza conflito ou discórdia, apenas em homenagem à CLT. Como ele deságua numa decisão judicial de natureza híbrida, em que tanto se diz o direito quanto se cria o direito, há muita dificuldade de compreensão sobre a matéria e muitos desentendimentos doutrinários. Nos comentários ao art. 611 e seguintes da CLT, dissemos que a convenção coletiva tem corpo de contrato e alma de lei; aqui, diremos que a decisão em dissídio coletivo tem corpo de julgado e alma de lei. Isso ocorre porque seus efeitos se irradiam e são vinculantes naquela categoria (noção do art. 511 da CLT), mesmo para aqueles que se opuseram ao ajuizamento da ação e para aqueles que ainda vão se engajar na atividade, como empregados ou empregadores, nos próximos meses, durante a vigência da decisão. Aliás, a própria existência de vigência para uma decisão judicial é bem reveladora de sua natureza atípica, que dissemos híbrida.

Pelos usos e costumes, chamamos de sentença normativa o acórdão que fixa normas e condições de trabalho. Normalmente a palavra sentença é utilizada para as decisões monocráticas de primeira instância.

3. A OIT propõe que os países abandonem esse sistema de interferência do Judiciário sobre as negociações coletivas, pelo fundado receio de enfraquecimento das entidades sindicais e esmorecimento das tratativas. Ressalva apenas os casos mais drásticos, de trabalhadores que não têm acesso a outros canais de comunicação, como seria, no Brasil, o caso dos militares. O modelo brasileiro é considerado uma forma de arbitragem compulsória – no caso, arbitragem pública judicial compulsória –, agindo os juízes momentaneamente como árbitros de uma pendência salarial.

4. A essa capacidade de dizer o direito e criar o direito, estabelecendo normas e condições de trabalho, damos o nome de poder normativo. Os debates que levaram à promulgação da EC 45/2004 cogitaram acabar com o poder normativo, mas os receios da falta de transição e da capacidade ou não das entidades sindicais saberem lidar com a situação de negociação autônoma levaram apenas a algumas formas de restrição de seu uso, podendo ser citada a necessidade de concordância da parte contrária para o acionamento do Judiciário e a necessidade de o Judiciário respeitar as condições convencionadas anteriormente.

5. A regra da concordância da parte contrária para o ajuizamento do dissídio coletivo – “de comum acordo”, art. 114, § 2º, da CF/1988 – reforça ainda mais a tese de que se está diante de uma arbitragem, a que as partes acessam mediante cláusula compromissória ou compromisso arbitral. A fim de não engessar as relações coletivas e não premiar a malícia, a jurisprudência se inclinou no sentido de admitir a concordância tácita para o ajuizamento das ações, a vedação ao recuo e, sobretudo, a necessidade de fundamentar quais seriam as razões da discordância – por exemplo, se ainda não foram esgotadas as tratativas, se a parte não estava ciente das reivindicações etc. – não se admitindo o simples desejo de não negociar ou de não ser chamado ao dissídio.

6. A CLT sempre se refere a essa ação sob a denominação geral de “dissídio coletivo”. Ao longo dos anos, a jurisprudência passou a aceitar que sindicatos ou empresas acessassem o Judiciário apenas para requerer a correta interpretação de uma cláusula ou norma preexistente, pois, no direito do trabalho, uma simples dúvida sobre a natureza jurídica da parcela – por exemplo, cesta básica – gera diversas consequências pecuniárias, como a incidência de reflexos e encargos tributários, a manutenção do pagamento em férias e afastamentos médicos e o mais. Deixou de ser obrigatório que o dissídio coletivo contivesse pauta exclusivamente salarial, ou, como é mais correto dizer, econômica. Claro que todas as demandas deságuam em alguma consequência econômica, mas o que se procura distinguir é o caráter prioritário do dissídio, se econômico em sentido estrito, voltado para os pedidos de reajustes salariais e cláusulas de adicional remuneratório, ou se meramente jurídico, voltado para a interpretação de cláusulas e condições de trabalho. Surgia, assim, a dicotomia famosa entre dissídios coletivos de natureza econômica e dissídios coletivos de natureza jurídica. A CLT é silente a respeito. A primeira norma que fez menção a essa criação pretoriana foi a Lei 7.701/1988. A EC 45/2004 inseriu no texto do art. 114, § 2º, referência ao dissídio coletivo de natureza econômica, mas o fato de não ter se manifestado sobre aquele de natureza jurídica não significa que o tenha rechaçado. Ambos convivem harmoniosamente e é adequado que tenham os mesmos princípios e singularidades. Um detalhe final: o dissídio jurídico de natureza jurídica deve, preferencialmente, ater-se a interpretação de cláusulas e normas que digam respeito àquela categoria ou agrupamento representado pelo sindicato. Não é razoável que se peça ao TRT a interpretação do art. 7º da CF ou do art. 62 da CLT, sob pena de transformar o Judiciário em órgão de consultoria. Quando muito se pode aventar a possibilidade de pedir interpretação de um artigo da Lei 4.950-A/1966 ou da Lei 3.999/1961, por se tratar de leis ordinárias exclusivas de um grupo de trabalhadores – respectivamente químicos e médicos.

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.

1. Convencionou-se chamar as partes em dissídio coletivo de suscitante e suscitado, sendo que a petição inicial é acompanhada da pauta de reivindicações ou pleitos, normalmente redigidos sob a forma de cláusulas.

2. Se a conciliação está na base do processo do trabalho e fez parte do rol de seus princípios (arts. 763 e 764), por muito mais motivo ela deve ser incentivada no dissídio coletivo, pois a solução autônoma ainda é e será mais apropriada e condizente com as relações locais de trabalho do que a solução heterônoma, por maior que seja o empenho do magistrado. Assim, as bases da conciliação devem constar desde logo da petição inicial e, aliás, o esgotamento das vias negociais é pressuposto de formação do processo de dissídio coletivo.

Art. 859. A representação dos sindicatos para instauração da instância fica subordinada à aprovação de assembleia, 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.

Parágrafo único. (Revogado pelo Dec.-lei 7.321/1945 .)

1. No comentário do art. 512, observávamos que existem várias modalidades de assembleias no âmbito do direito coletivo do trabalho, a maioria das quais presentes na CLT. O art. 859 contempla a assembleia específica para autorizar o presidente do sindicato a encaminhar o ajuizamento do dissídio coletivo. A maioria qualificada de 2/3 é um patamar elevado, mas quando em segunda convocação é suficiente que esse número seja calculado sobre os membros presentes, os quais normalmente já são politizados o bastante para saber se a Justiça do Trabalho é o caminho mais adequado para o momento. A assembleia em geral não é problema para os sindicatos, nesse particular.

2. A jurisprudência da SDC do TST exige comprovação idônea da convocação para a assembleia, com as publicações de praxe, e autoriza que a ela compareçam apenas os trabalhadores diretamente envolvidos e não toda categoria, por exemplo, para o dissídio coletivo por acordo coletivo frustrado, a assembleia será dos empregados daquela fábrica e não dos colegas das outras empresas.

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 10 (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.

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.

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, da 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.

1. A presente seção reforça, para o âmbito do dissídio coletivo, algumas regras básicas do processo individual, como o direito de o empregador se substituir por preposto com conhecimento dos fatos (art. 861), o exercício do poder de polícia pelo magistrado para manter a ordem na sessão (art. 865), a intimação habitualmente pela via postal (art. 867) e as tentativas de conciliação. A audiência em processo individual deve ser marcada depois de 5 (cinco) dias (art. 841), ao passo que a audiência coletiva deve caber dentro de 10 (dez) dias (art. 860), mas a urgência faz com que muitas ocorram um ou dois dias depois da eclosão de greve ou do ajuizamento da ação. Os dispositivos foram redigidos com o cuidado necessário para enaltecer o peso da equidade em matéria coletiva muito mais do que a letra fria da lei, até porque estamos diante de julgado híbrido, que terá força da norma: no art. 862, fala-se em solução capaz de resolver o dissídio; no art. 866, solução mais conveniente.

2. Pode haver acordo em dissídio coletivo (art. 863), como ocorre em muitos processos individuais, como uma forma válida de extinção do feito. Não será idêntico ao acordo coletivo, mas acordo em dissídio coletivo. Pode haver algumas diferenças básicas – como as despesas processuais e o prazo de vigência –, mas ao menos se terá chegado a um consenso ainda com a participação ativa das partes.

3. Pode haver revelia em dissídio coletivo, pela ausência de alguma parte, mas não com os efeitos da confissão ficta, porque se está diante de um processo com carga majoritariamente jurídica e documental. Daí por que o art. 864 aponta a conveniência de serem determinadas diligências pelo magistrado, mesmo em caso de revelia, como pode ser feito com o uso da assessoria econômica ou eventual mandado de constatação.

4. A entrada em vigor da sentença normativa há de ser imediata, em busca da pacificação social. O ideal é que não haja solução de continuidade em relação ao instrumento normativo anterior, seja uma norma coletiva autônoma ou outro dissídio coletivo. Essa fluência sem interrupção de datas ocorre sempre que o sindicato houver ajuizado a ação no prazo de 1 a 60 dias antes de expirada a vigência anterior (art. 616, § 3º), ou, alternativamente, se o sindicato se valeu do protesto para preservação do direito, prática do processo civil aceita pelo RITST. Caso o sindicato tenha perdido o prazo e tenha omitido o protesto, os efeitos do dissídio começam apenas a partir da data da prolação da decisão. O prazo de vigência pode ser de até quatro anos (art. 868, parágrafo único). Há prazos específicos para a redação do acórdão e início da cobrança dos valores, mesmo sem a publicação do julgado (art. 7º da Lei 7.701/1988).

5. O remédio jurídico cabível contra a sentença normativa é o recurso ordinário (art. 895 da CLT) porque se considera que o TRT atue como primeira instância no presente contexto. O recurso pode ser interposto pela parte insatisfeita ou pelo Ministério Público do Trabalho, mas não pelo próprio juiz como sugeria o art. 898 da CLT. Dissídio coletivo de competência originária do TST desafia embargos infringentes em caso de decisão não unânime (art. 3º, III, b, da Lei 7.701/1988). Não há recursos de natureza ordinária para a decisão unânime, sobrando à parte apenas o recurso extraordinário ao STF em caso de violação constitucional. Embargos de declaração são cabíveis em todos os casos citados. O dissídio coletivo admite uma espécie de ação revisional (art. 873 da CLT) por lidar diretamente com relações continuadas e com potenciais alterações nas condições de fato e de direito sobre as quais os fundamentos se assentavam.

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 4 (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.

Art. 870. Para que a decisão possa ser estendida, na forma do artigo anterior, torna-se preciso que 3/4 (três quartos) dos empregadores e 3/4 (três quartos) dos empregados, ou os respectivos sindicatos, concordem com a extensão da decisão.

§ 1º O Tribunal competente marcará prazo, não inferior a 30 (trinta) nem superior a 60 (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.

1. Os dispositivos de extensão dos efeitos do dissídio coletivo remontam a uma época de categorias sindicais não organizadas: o legislador previu a hipótese de o próprio tribunal, sensibilizado com a maior organização de alguns trabalhadores e a inércia de outros, expandir os efeitos da sentença normativa para toda a empresa ou para toda a categoria profissional. As hipóteses são raras. No primeiro caso, talvez o sindicato suscitante fosse da categoria profissional preponderante, e o tribunal estendeu os efeitos para uma categoria diferenciada que atue significativamente na mesma empresa; no segundo exemplo, o sindicato suscitante podia ser de base territorial de apenas um município e o tribunal estende os efeitos para os trabalhadores da mesma categoria noutros municípios vinculados à competência daquele órgão. A extensão pode ser de ofício ou a requerimento das partes (art. 869). O prazo de vigência do dissídio coletivo (art. 868, parágrafo único), de no máximo quatro anos, vale para todas as sentenças normativas e não apenas para os efeitos da revisão, como pode parecer numa leitura rápida.

2. A extensão dos efeitos da sentença normativa para pessoas que não fizeram parte do processo coletivo, nem diretamente nem por meio de seus representantes, é mais uma das peculiaridades do processo do trabalho e reforça o entendimento de que se está diante de uma decisão com força de lei.

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 Junta 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 EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

1. O presente artigo regula a chamada ação de cumprimento, nome dado ao procedimento especial

para exigência do cumprimento das cláusulas da norma coletiva. Embora formalmente inserido no título dedicado ao processo coletivo, o dispositivo regula um processo individual e que, aliás, se aplica também ao descumprimento das cláusulas das normas coletivas autônomas, convenção coletiva e acordo coletivo.

2. Embora o art. 872, parágrafo único, use a expressão “pagamento de salários”, a ação de cumprimento se aplica a qualquer cláusula desonrada pelo empregador. A palavra salários foi utilizada no sentido de direitos. Não faria sentido criar um procedimento especial específico para cláusulas de natureza salarial em detrimento de cláusulas indenizatórias. Mas, afora isso, “pagamento de salários” nem ao menos seria uma cláusula normativa: se fosse o caso, haveria “pagamento de reajuste salarial”, mas também não é disso que a norma trata.

3. O art. 872 é festejado como pioneiro na autorização da substituição processual, pois desde o princípio permitiu que o ajuizamento fosse feito pelos trabalhadores ou pelos sindicatos “independentes de outorga de poderes de seus associados”. Já houve grande divergência a respeito do alcance dessa expressão, mas o fato é que os sindicatos poderiam pedir, digamos, o cumprimento da cesta básica, genericamente para todos os trabalhadores da empresa, e somente arrolar os nomes em fase de liquidação. Isso é a substituição processual.

4. A única exigência é a prova documental (“juntando certidão de tal decisão”), sem a qual a ação de cumprimento não faria o menor sentido, pois não teria a comprovação do próprio direito. Trata-se, por analogia, da prova do direito consuetudinário de que trata o art. 376 do CPC/2015, encargo da parte de demonstrar o fundamento de validade de sua pretensão.

5. A ação de cumprimento repugna a rediscussão da matéria de fato e de direito veiculada em dissídio coletivo, sob pena de o juiz de primeiro grau invadir a competência privativa dos tribunais, em composição plenária ou em órgão fracionário destinado aos dissídios coletivos, para a criação de normas e condições de trabalho. A matéria de defesa poderá invocar questões sobre a própria eficácia da norma, como a vigência, a base territorial ou a existência de mecanismos de compensação e dedução de valores. Também não é matéria da ação de cumprimento o conteúdo da ação anulatória de cláusula de norma coletiva, como aquelas que demonstram conduta antissindical ou fixam taxas e contribuições assistenciais abusivas, assunto mais afeto ao Ministério Público do Trabalho e, ainda assim, mediante ação autônoma que nada tem a ver com a cobrança das cláusulas vigentes.

6. Questões adicionais sobre prazos e possibilidade de ajuizamento da ação antes mesmo do trânsito em julgado da sentença normativa aparecem no art. 7º da Lei 7.701/1988.

7. Diz-se que a coisa julgada da ação de cumprimento é atípica, porque sujeita a uma condição resolutiva, em caso de reforma ou extinção da sentença normativa que lhe dava suporte. Nesse caso, o juiz deve encerrar liminarmente a execução que estiver em curso, sem necessidade de a parte ajuizar ação rescisória ou interpor agravo de petição. Simples comunicado de que a sentença normativa foi cassada – inclusive, se a parte quiser, por meio de exceção de pré-executividade – é suficiente para esvaziar todo o conteúdo da sentença proferida em ação de cumprimento.

Seção V

Da revisão

Art. 873. Decorrido mais de 1 (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 30 (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.

1. A previsão da CLT para a revisão do julgado proferido em dissídio coletivo somente reforça o caráter híbrido dessa decisão judicial. Ainda que não tenha havido recurso voluntário da parte, a coisa julgada a se formar em torno da sentença normativa está sujeita à revisão pela alteração das premissas de fato e de direito, como os surtos inflacionários, as crises nacionais agudas, eventos climáticos insuportáveis, escassez de energia elétrica e recursos hídricos e assim por diante.

2. Há semelhança entre a revisão do dissídio coletivo e a ação revisional do art. 505, I, do CPC/2015: “[...] tratando-se de relação jurídica de trato continuado, sobreveio modificação no estado de fato ou de direito, caso em que poderá a parte pedir a revisão do que foi estatuído na sentença”.

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. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.

1. O capítulo da execução trabalhista é aberto com breve lista dos títulos executivos. Historicamente o processo do trabalho admitia apenas os títulos executivos judiciais, que são as sentenças, os acórdãos e os acordos homologados em juízo. O receio da interferência dos títulos de crédito, como as notas promissórias e as duplicatas, afugentava qualquer tentativa de sua adoção ao processo do trabalho. Mesmo que um empregado tenha ou tivesse em mãos o cheque sem fundos com que seu empregador tentou pagar os salários, necessário se faz o ajuizamento da ação trabalhista, para a prolação de sentença e início da fase de execução. O cheque entra como meio de prova, por assim dizer.

2. A reforma legislativa de 2000 quebrou esse paradigma para inserir o acordo das comissões de conciliação extrajudicial (arts. 625-A e seguintes da CLT) como título provido de força executiva: o propósito era não somente prestigiar as comissões como também agilizar a cobrança dos valores por acordos inadimplidos. Cobranças de taxas abusivas e denúncias rotineiras de desvirtuamento minaram a autoridade das comissões, sendo muito raro hoje que alguém as procure para fazer um acordo e, depois, leve esse acordo para execução trabalhista. Ao fim e ao cabo, a alteração do art. 876 da CLT talvez tenha sido a grande contribuição da Lei das comissões (Lei 9.958/2000) ao processo do trabalho.

3. Na esteira daquela reforma, o Ministério Público do Trabalho conseguiu emplacar, como título extrajudicial, também os acordos firmados em termos de ajuste de conduta, equiparando a natureza jurídica já prevista amplamente pelo CPC/2015.

4. A EC 45/2004, ao inserir na competência material trabalhista a execução de penalidades impostas pela fiscalização do trabalho (art. 114, VII, da CF), obrigou o processo do trabalho a admitir, também, a Certidão da Dívida Ativa como título executivo extrajudicial hábil, embora isso não conste do art. 876 da CLT. Logo, forçoso concluir que o rol desse artigo é meramente exemplificativo.

5. Laudos arbitrais no campo de direito coletivo (art. 114, § 1º, da CF) também são potenciais títulos executivos, mas raríssimos de serem encontrados, pela escassa tradição sindical de serem chamados árbitros particulares. No entanto, eles ostentam natureza de título executivo judicial pelo art. 515, VII, do CPC/2015.

6. A sentença não precisa de trânsito em julgado para ser título executivo judicial no processo do trabalho, mormente porque os recursos trabalhistas são essencialmente providos de efeito meramente devolutivo e não suspendem a tramitação processual (art. 899 da CLT). Geram execução provisória, que

restringe os atos de expropriação, mas não os atos de acertamento dos cálculos, citação e, de maneira geral, os embargos à execução.

7. O art. 876 da CLT, parágrafo único, integra o pacote de esforços para a arrecadação da contribuição previdenciária no processo do trabalho, autorizando o magistrado a impulsionar de ofício sua execução. Havia inconstitucionalidade na redação original do parágrafo único, que determinava a execução da contribuição previdenciária não decorrente da sentença, mas afeta ao mesmo vínculo de emprego, pois isso colide com o art. 114, VIII, da CF. Essa posição firme do TST (Súmula 368) viria a ser confirmada pelo STF (Súmula Vinculante 53). No ensejo, vale lembrar que também não há competência trabalhista para a execução da contribuição previdenciária sobre os chamados salários por fora do recibo: esses salários já foram pagos e não fazem parte do pedido; o que aparece na condenação, se houver, são os reflexos do salário por fora, sobre 13º salário e férias, por exemplo, e isso pode gerar recolhimentos previdenciários. É trabalhoso ao INSS promover duas execuções em torno do mesmo fato remoto? Certamente que sim, pois o salário por fora terá de ser denunciado perante o Juiz Federal, e os reflexos do salário por fora poderão ser atraídos para a Justiça do Trabalho devido à postulação do empregado, mas essa dualidade ocorre em diversos outros segmentos judiciais e objetiva manter a esfera trabalhista concentrada nos afazeres trabalhistas. Ficam de fora, portanto, eventuais encargos previdenciários decorrentes de vínculos de emprego declarados pela Justiça do Trabalho – quando os salários já estavam pagos e não compõem a lide – bem como as incidências sobre salários “por fora” reconhecidos pelo Juiz do Trabalho. Nesse caso particular, a Previdência incidirá apenas sobre eventuais reflexos que ostentem também eles a natureza salarial. Também ficam de fora os encargos do chamado Sistema S (art. 240 da CF), os quais, apesar de arrecadados pela rede previdenciária, não apresentam natureza de recolhimentos previdenciários. Portanto, a redação do art. 876, parágrafo único, dada pela Lei 13.467/2017, está em consonância com a jurisprudência do STF, tendo cuidado de eliminar as referências aos salários já pagos e não reivindicados no processo.

8. Não há óbice a que se aceite no processo do trabalho a ação monitória (art. 700 e seguintes do CPC/2015). Há apenas a percepção de que ela é um pouco mais trabalhosa para o empregado do que se ele houvesse utilizado a “prova escrita sem eficácia de título executivo” diretamente na ação de conhecimento e obtido o título executivo judicial nos moldes habituais. Como o processo do trabalho naturalmente já elimina algumas etapas, é sincrético, com relativa gratuidade de despesas e dotado de recursos meramente devolutivos, para o trabalhador a diferença não é tão sensível quanto para o autor da demanda civil.

9. Conforme advertência no comentário ao art. 769 da CLT, a fase de execução trabalhista deve ser norteada pelos artigos da CLT e legislação processual trabalhista, seguindo-se os artigos da Lei de Execução Fiscal (Lei 6.830/1980) e, somente em caso de dupla omissão, os artigos do CPC/2015. Inteligência do art. 889 da CLT.

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.

1. A competência da execução trabalhista não desperta muita dúvida porque o processo é historicamente sincrético, não sendo reatuado o feito para o início da fase de execução. O prosseguimento é lógico, automático e pode até mesmo ser feito de ofício (art. 878 da CLT). Algumas dúvidas que podem surgir dizem respeito justamente ao título extrajudicial, por ser a primeira vez que a parte comparecerá ao Judiciário, tendo o art. 877-A resolvido a questão com relativa simplicidade. Afora isso, convém lembrar o comentário sobre o art. 836 da CLT, parágrafo único, que se refere a execução das parcelas auferidas em ação rescisória dentro dos autos originais da sentença atacada. Demandas ajuizadas sob a forma de ação civil pública têm gerado alguns debates a respeito da execução, por se admitir que a liquidação e execução específica pelo trabalhador podem ser efetuadas em qualquer comarca e não necessariamente no juízo que prolatou a decisão genérica. Para tanto, normalmente são evocados os arts. 98 e 103 do CDC, aplicáveis subsidiariamente à Lei da Ação Civil Pública (art. 21 da Lei 7.347/1985).

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

Parágrafo único.

...

(Revogado.)

* Expressão "Conselhos Regionais" substituída por "Tribunais Regionais", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

1. O impulso pelo magistrado compõe uma das singularidades históricas do processo do trabalho. A restrição determinada pela nova redação do art. 878, dada pela Lei 13.467/2017, produzirá diversos impactos, muito além de simples questões cotidianas.

2. Se o juiz não pode impulsionar de ofício, a tendência é que renasça o debate antigo sobre a autonomia ou não dos atos de execução em relação aos atos da fase de conhecimento. Havia consenso de que a execução trabalhista é apenas uma etapa, composta pelos atos de acerto de valores e de expropriação de bens em caso de resistência ao cumprimento das determinações, e não um processo autônomo, distinto do processo de execução. Boa parte dos argumentos favoráveis à tese da etapa processual (atualmente chamada de sincretismo processual, no sentido de processo uno, congregando conhecimento e execução) estava diretamente ligada ao fato de que o próprio juiz deveria dar andamento aos atos de execução, independentemente de maior diligência do exequente-trabalhador.

3. Isso explicava, também, por que razão a prescrição intercorrente era malvista no processo do trabalho, porque a inércia, em última análise, era do Judiciário e não do exequente ou, pelo menos, não do exequente sozinho. Com o desaparecimento do impulso de ofício para a maioria das hipóteses, certamente haverá quem proponha a autonomia do processo de execução, inclusive com a possibilidade de prescrição da pretensão executiva, embasada no novo art. 11-A da CLT. Convém lembrar que prescrição intercorrente não é sinônimo de prescrição da pretensão executiva, embora sejam estudadas em conjunto; a primeira poderia ocorrer em qualquer paralisação processual por mais de dois anos, ao passo que a segunda somente se aperfeiçoaria se a parte ficar inerte para promover a “abertura” do processo de execução”.

4. Há, também, enorme dificuldade na compreensão da própria palavra execução, quer dizer, quando o art. 878 afirma “permitida a execução de ofício pelo juiz”, precisamos entender se ele quis dizer “permitida a execução forçada” ou se ele quis dizer “permitidos os atos posteriores à fase de conhecimento”. A diferença se justifica porque os cálculos de liquidação, que, no processo do trabalho, são de simples acerto, via de regra são enquadrados como um complemento à fase cognitiva e não propriamente como parte integrante da execução forçada. Tanto isso é verdade que o cálculo pode ser feito sem impugnações e, citado, o executado apresenta o pagamento. Esse exemplo é suficiente para ilustrar que nem toda etapa posterior ao processo de conhecimento deve ser considerada execução forçada. A prevalecer esse entendimento “fracionado” das etapas de execução, o juiz poderá, mesmo depois da reforma trabalhista, promover o cálculo de liquidação por conta da secretaria do juízo ou de perito nomeado, sem violar o art. 878. Apenas deverá o juiz se abster de promover os atos de expropriação propriamente ditos.

5. Da mesma forma, a expedição de ofícios legais (ou o uso dos convênios eletrônicos) para localização do paradeiro do devedor desaparecido, para que seja citado ou intimado em fase de execução, não configura impulso de ofício de atos expropriatórios, mas meramente impulso de ofício dos atos complementares à fase de conhecimento.

6. Pode ser que a Lei 13.467/2017 realmente desejou inibir a desvirtuatura dos magistrados no andamento processual. No entanto, não se pode ignorar a realidade do processo do trabalho, marcado pela assimetria entre a capacitação das partes. Mesmo a presença de advogados não é suficiente para reequilibrar as forças dos dois polos em fase de execução, pois o devedor pode desaparecer sem deixar rastros e sem informar o endereço atualizado no processo do trabalho ou nos órgãos públicos, como era seu dever, tornando muito difícil saber quantos e quais ofícios legais deverão ser expedidos para o rastreamento desse paradeiro.

7. A interpretação gramatical do art. 878 e do art. 11-A da CLT (prescrição intercorrente) pode premiar o caloteiro e incentivar as rotas de fuga: basta que o devedor consiga se esquivar por dois anos que obterá, como recompensa, o perdão da dívida. Nenhuma interpretação jurídica deveria ser levada adiante sem a noção da realidade e sem noção das bases teóricas sobre as quais se assenta o arcabouço processual.

8. A vedação ao impulso de ofício do juiz na execução deve ser vista com cautela, portanto. A cobrança das custas é um bom exemplo de como o impulso continua intacto: a reclamada, que pode nem ter sido citada, não é a parte mais indicada para promover a cobrança das custas processuais – por ausência à audiência ou por sucumbência do reclamante, por exemplo. Tudo leva a crer que a expressão “a execução será promovida pelas partes” deve ser lida como “a execução de seus próprios créditos”. Outro exemplo interessante: a prescrição intercorrente poderá ser pronunciada de ofício pelo juiz em caso de inércia do reclamante (art. 11-A), mas seria incongruente que, depois, este alegasse nulidade da prescrição porque pronunciada sem a provocação da parte contrária – justamente a parte desaparecida dos autos.

9. Mais difícil do que conciliar a execução das custas com a nova redação do art. 878 é saber como fazer a cobrança do INSS (art. 876, parágrafo único, e art. 114, VIII, da CF) sem cobrar a parte do trabalhador. Haveria uma forma de cobrar o acessório sem o principal? Poderia ser a reclamada citada para pagar, se quiser, o crédito trabalhista e, obrigatoriamente, o crédito previdenciário? Muito fraca a tese de que, para conciliar os dois dispositivos (arts. 878 e 876), o juiz deveria impulsionar de ofício apenas a cobrança previdenciária do empregado sem advogado: não há essa condicionante nem no art. 876 nem no art. 114, VIII, da CF. Também há uma tese de que o magistrado deverá cobrar *ex officio* a contribuição previdenciária apenas se o processo for só de INSS, como num caso em que o acordo foi cumprido regularmente, mas os encargos deixaram de ser recolhidos, mas isso esbarra na mesma objeção anterior.

10. Como tem de cobrar o INSS, o juiz pode calcular a parte do reclamante (o principal) para chegar à previdência (o acessório), mas não libera o dinheiro do reclamante – essa seria uma solução caricata, muito difícil de ser posta em prática.

11. Talvez sejamos forçados a admitir que nada mudou com a nova redação da Lei 13.467/2017 porque a reforma do art. 878 ficou truncada: não há como cobrar a previdência *ex officio* se não for para cobrar o crédito trabalhista, que, afinal, ainda é a essência do processo 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*.

1. A faculdade de recolhimento imediato dos recolhimentos previdenciários objetiva fazer cessar a fluência dos juros e das multas inerentes ao custeio do INSS, que não são poucos, inclusive a conhecida taxa Selic. A atualização monetária, afinal, retroage desde a data da prestação dos serviços (art. 43 da Lei 8.212/1991, com redação dada pela Lei 11.941/2009).

Art. 879.

Sendo ilíquida a sentença exequenda, 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 devidas.

§ 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 juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito 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 da União para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de preclusão.

§ 4º A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária.

§ 5º O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integram o salário de contribuição, na

forma do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.

§ 6º Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.

1. O *caput* do art. 879 não afirma expressamente quem deve promover o cálculo de liquidação ou acertamento dos valores fixados pela sentença trabalhista. Como o maior interessado é o trabalhador, é nele que pensamos na primeira leitura do dispositivo e é para ele que se destinam as intimações dos juízes do trabalho quando os autos voltam dos tribunais ou quando, de qualquer forma, chegou a hora da liquidação. No entanto, uma boa prática também pode ser o incentivo a que o empregador seja o primeiro a fixar os cálculos, propiciando que os valores sejam imediatamente entregues ao trabalhador e, se for o caso, o complemento seja discutido com menor urgência, pois a dívida já se encontra amortizada. Outra prática salutar é a conta ser feita pelo próprio serviço público – no âmbito da Vara ou por meio dos serviços de contabilidade mantidos por alguns tribunais –, mas esse esforço encontra limites na extensão e complexidade dos processos e tende a não conseguir manter o padrão de rapidez nas comarcas de grande porte. Há grande tradição no processo do trabalho de se nomear perito para a elaboração dos cálculos, o que foi elevado ao patamar normativo pela reforma de 2011, que introduziu o § 6º ao art. 879, abaixo comentado. O fato é que o dispositivo usa a expressão genérica “ordenar-se-á” a liquidação, sem especificar o agente.

2. Como no processo civil, a liquidação pode ser feita basicamente por três modalidades: (a) por cálculo, que é a forma mais recorrente, usando simples aritmética a partir dos parâmetros já traçados pela sentença; (b) por arbitramento, que ocorre com frequência bem menor e diz respeito aos casos em que, tendo a parte omitido documento de apresentação determinada pela sentença, ou tendo a sentença sido inespecífica em algum ponto, necessário se fazer ao juiz estabelecer parâmetros para viabilizar a conta; isso ocorre, por exemplo, quando se declara o vínculo de emprego de um autônomo e se determina que a evolução salarial seguirá o valor constante nas notas fiscais, mas estas não foram juntadas na totalidade; e (c) por artigos, que é o meio mais raro e trabalhoso, a exigir que a parte deduza fatos e provas na etapa de liquidação; isso ocorre em geral nos casos de danos muito complexos de serem mensurados ou arbitrados de plano pela sentença cognitiva, que opta pelo diferimento dessas questões, ou seja, reconhece o direito da parte, mas deixa a quantificação para um segundo momento, que permite até mesmo produção de provas.

3. A liquidação abrange o valor do crédito do trabalhador, as despesas processuais e contribuições previdenciárias devidas.

4. Reforma legislativa de 1992 aclarou que a abertura de prazo para manifestação sobre a conta de liquidação era simples faculdade do juiz. O contraditório diferido (ou seja, postergado para outros momentos processuais) sempre foi marca característica do processo do trabalho, assentado na premissa da irrecorribilidade das decisões interlocutórias e da unirrecorribilidade. Assim é na fase de conhecimento, em que se remetem para o recurso ordinário todas as queixas quanto à condução do magistrado sobre as perícias, documentos, oitivas de testemunhas e o mais. Assim era na fase de execução, em que se reserva um momento especial – os embargos à execução, art. 884 – para todos os temas afetos àquela etapa, desde o acertamento dos cálculos até a conduta do oficial de justiça e a decisão sobre os atos expropriatórios.

5. De fato, não faz muito sentido obrigar o juiz a abrir vistas para as partes falarem sobre todos os cálculos de liquidação, pois muitos são de simples ajustes de atualização monetária e outros são de verbas rescisórias, por exemplo. Muitos são feitos pelo próprio servidor da secretaria do juízo, sem necessidade de guarnição do contraditório imediato. Há vários tribunais regionais que estimulam a formação de quadros de calculistas, como forma eficaz de agilizar o andamento da execução. Todo esse esforço pode se perder se a interpretação à nova redação do art. 879, § 2º, dada pela Lei 13.467/2017, for no sentido de indispensabilidade de manifestação das partes sobre todos os cálculos. Aquilo que deveria ser reservado para valores mais elevados ou para questões mais complexas, como diferenças de comissões, integração de parcelas pagas por fora dos recibos ou cláusulas penais expressivas em ação

civil pública, para ficar em alguns exemplos.

6. O art. 879, § 2º, tem, ainda, a dissonância de criar uma fase de impugnação desprovida de garantia do juízo ou de depósito recursal. Para alguns juízos, que abriam prazo indiscriminadamente como forma de dar vazão ao excesso de processos em atraso, nada muda com a nova redação. Para outros juízos, que primavam pela homologação célere da conta de liquidação e postergava o debate para o art. 884 da CLT, a nova redação atravança o processo, evidenciando que a Lei 13.467/2017 não levou em consideração o art. 5º, LXXVIII, da CF, acerca da necessidade de conjugação dos esforços para a duração razoável do processo e “os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. É provável que tenham sensibilizado o legislador os exemplos de erros grosseiros, valores vultosos homologados sem critérios e dificuldades excessivas do empregador de garantir o juízo para os embargos à execução, quando a razão estava a seu lado.

7. A pena de preclusão já constava da redação anterior: uma vez aberto o prazo, a parte que ficar em silêncio não poderá reavivar a discussão em sede de embargos à execução do art. 884 da CLT. Na oportunidade, ela poderá deduzir alegações sobre a penhora do bem e outros atos supervenientes à homologação do cálculo, mas não sobre os critérios de cálculo propriamente ditos. Isso não significa, todavia, que a coisa julgada possa ser desrespeitada por simples perda de prazo do art. 879, § 2º, nem que títulos estranhos à sentença possam ser inseridos pelo reclamante oportunista. Semelhantes exemplos autorizam solução mais severa para os embargos à execução, independentemente de abertura de prazo para manifestação sobre cálculos.

8. A prática de nomear um profissional do ramo da contabilidade ou da economia para o cálculo de liquidação é bem tradicional no processo do trabalho. Não havia previsão expressa até 2011 (ano da entrada em vigor do § 6º), mas também não havia proibição. Tecnicamente não se trata de uma perícia, pois não é um meio de prova para formar a convicção judicial sobre dada matéria litigiosa, mas um auxílio ao juízo quanto ao acertamento de contas. Isso explica por que o perito pode eventualmente não ter curso superior e não ser nomeado de acordo com as regras da prova pericial. Os honorários devem ser fixados sob critérios de razoabilidade e proporcionalidade, a fim de não onerar demasiadamente o processo nem desprestigiar o trabalho do profissional liberal. Há dúvidas frequentes sobre quem deve pagar os honorários, que normalmente ficam a cargo do empregador, por ser o causador da fase de execução de maneira geral, o que encontra apoio no art. 789-A, já comentado anteriormente, mas ocorrem diversas situações em que a conta patronal coincidia com a do perito ou era a que mais se aproximava, enquanto o reclamante insistia em teses superadas, mas que vieram a provocar a necessidade da perícia. Nesses casos, pode-se adotar, por analogia, o entendimento do TST (Súmula 236) quanto ao encargo dos honorários a expensas de quem foi sucumbente naquele objeto em particular, ou seja, naquela “perícia contábil”.

9. O ato judicial que chancela os cálculos tem natureza jurídica de simples decisão interlocutória e não desafia recurso imediato – embora receba o nome errôneo de sentença de liquidação. O remédio jurídico será uma ação incidental denominada embargos à execução, a partir dos quais pode haver o recurso chamado agravo de petição (arts. 884 e 897, respectivamente). O aumento da complexidade dos cálculos tem levado a situações não conhecidas anteriormente pelo processo do trabalho, que obriga o juiz a tomar decisões de mérito na liquidação – especialmente nos artigos e no arbitramento, é verdade, mas por vezes também no acertamento por cálculos – sem prejuízo daqueles casos que envolvem o tema da prescrição intercorrente. Por essas razões, o TST se viu forçado a admitir que, em certas circunstâncias, a sentença de liquidação enfrentou o contraditório e o mérito, e, como tal, pode ter gerado coisa julgada material. O remédio jurídico imediato continua a ser os embargos à execução, mas as portas da ação rescisória, por exemplo, ficam abertas (Súmula 399, II, do TST).

10. No tocante à correção monetária, a Lei 13.467/2017 foi bastante ousada ao inserir, no § 7º do art. 879, um índice utilizado pela autoridade monetária que pode ser retirado a qualquer momento do ordenamento jurídico. Na verdade, o § 7º em nada altera a discussão sobre sua constitucionalidade e tampouco se fazia necessária, haja vista que o art. 39 da Lei 8.177/1991, ora citada pelo art. 879, é expresso quanto ao cabimento da taxa referencial ao processo do trabalho. A discussão nunca foi a posição topográfica da taxa referencial – se dentro da CLT ou no bojo da legislação extravagante: a discussão acalorada diz respeito ao conteúdo da taxa referencial, primeiramente para saber se ela incentivava a usura, por admitir juros sobre juros (o que foi tolerado, conforme se aprende na OJ 300 da SDI), e, depois, para saber se o processo do trabalho poderia conviver com um índice de correção monetária zerado, quer dizer, se o índice podia ser zero, como ocorreu em vários meses e vários anos. Foi isso que gerou reação jurisprudencial, que desaguou em decisão de inconstitucionalidade do Plenário

do TST (Processo 479-60.2011.5.04.0231), parcialmente suspensa por decisão liminar em Reclamação Constitucional (Reclamação 22.012, agosto de 2015), posteriormente derrubada.

Seção II

Do mandado e da penhora

Art. 880. Requerida a execução, o juiz ou presidente do tribunal mandará expedir mandado de citação do executado, a fim de que cumpra a decisão ou o acordo no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, inclusive de contribuições sociais devidas à União, para que o faça em 48 (quarenta e oito) horas ou garanta a execução, sob pena de penhora.

§ 1º O mandado de citação deverá conter a decisão exequenda 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 (quarenta e oito) horas, não for encontrado, far-se-á a citação por edital, publicado no jornal oficial ou, na falta deste, afixado na sede da Junta ou Juízo, durante 5 (cinco) dias.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

1. Usa-se o termo citação para representar o ato de comunicar à parte a existência de demanda em seu desfavor e a oportunidade de vir se defender. Assumirá as consequências de sua omissão, inclusive quanto à presunção dos fatos alegados contra si, como ocorre na fase de conhecimento, ou quanto à certeza dos valores devidos, nessa fase de execução. Por isso é importante não confundir citação com as intimações corriqueiras – a que a CLT normalmente chama de notificações – que podem representar despachos ordinatórios, decisões e sentenças, mas que não guardam o mesmo significado da citação. Na CLT, a citação aparece, corretamente, no art. 841 (fase de conhecimento) e no art. 880 (fase de execução).

2. A existência de citação própria para a fase de execução tem a capacidade de torná-la um processo autônomo, separado do processo de conhecimento? Esse entendimento já teve seguidores expressivos, com a certeza de que conhecimento e execução não devem ser misturados, tendo cada qual seus princípios próprios. Notou-se, todavia, a pouca importância dessa dicotomia, mormente no processo do trabalho, em que a segunda etapa nem ao menos precisa ser autuada em apartado e, de 1943 a 2017, podia ser iniciada e impulsionada de ofício pelo juiz (redação original do art. 878 da CLT, alterada pela Lei 13.467/2017). Chama-se de sincretismo processual o esforço de congregar conhecimento e atos de execução num mesmo processo. A experiência bem-sucedida no processo do trabalho encontrou grande aceitação no âmbito do processo civil, cujas reformas de 2006 sobre o CPC/1973 a abraçaram integralmente. O CPC/2015 manteve a afirmação de que, após a fase de conhecimento, assiste-se à fase do cumprimento da sentença, sem que se possa falar num processo separado e independente. Em suma, pode haver duas citações no mesmo processo, para etapas diferentes.

3. A celeridade processual desenvolveu um mandado provido de múltiplas funções: trata-se do mandado de citação, penhora, avaliação e depósito, tudo a ser cumprido pelo oficial de justiça avaliador (comentários ao art. 721 da CLT). Afora a ciência ao executado de que pende uma cobrança em seu desfavor, o mandado também determina que o oficial faça a constrição sobre bens suficientes para garantir o pagamento da quantia, caso esta não seja paga voluntariamente, desde logo fixando-lhes os valores e identificando quem ficará responsável pelos bens.

4. O pagamento voluntário deve ser feito em 48 horas, afirma o art. 880, de modo que a praxe consagrou o critério da dupla visita do oficial de justiça, ou seja, ele comparece ao executado para deixar a citação e não faz as penhoras no mesmo ato, a fim de propiciar a tentativa do pagamento espontâneo. Depois de dois dias, mas não necessariamente no terceiro dia, retorna para completar a diligência. A apresentação de cópia da guia de depósito, de acordo ou de rol de bens indicados ao juiz costuma ser suficiente para o oficial de justiça recolher o mandado, sem penhora, e aguardar novas orientações judiciais. Do contrário, é necessário prosseguir com a penhora dos bens suficientes para garantir a execução, conforme disposto no art. 882.

5. Pouco se fala da figura do depósito no processo do trabalho e é certo que essa preocupação passa ao largo da CLT. No entanto, a penhora não existe sem o depósito, figura que atua no processo judicial nos mesmos moldes que o contrato de depósito age no âmbito das relações civis, a saber, alguém tem de assumir a responsabilidade pelos bens afetados pela penhora. Não havendo essa pessoa, é como se o oficial houvesse penhorado pássaros soltos, quer dizer, ninguém sabe onde estarão no dia seguinte e muito menos no dia em que forem levados a leilão. A proposta do art. 840 do CPC/2015 – forçosamente a ser aplicado em caráter subsidiário, dado o silêncio da CLT sobre o assunto – é ambiciosa, solicitando aos tribunais que organize seus próprios depósitos judiciais. A medida é salutar, mas encontra limite no gigantismo de muitas comarcas e de muitos tribunais, que não teriam nem terão condições de alugar galpões e armazéns suficientes para tantos carros, móveis, cabeças de gado, máquinas e equipamentos arrebanhados pelos oficiais de justiça. Sabendo-se disso, a legislação normalmente autoriza que o próprio executado fique com a guarda dos bens, comprometendo-se a zelar por sua conservação e a entregar a mercadoria após a alienação judicial. No entanto, o art. 840 do CPC/2015 inverte essa prioridade e aponta o exequente como o depositário preferencial dos bens penhorados. Observa-se razoável dificuldade na aplicação subsidiária do dispositivo ao processo do trabalho, porque os exequentes, via de regra, apresentam hipossuficiência econômica e técnica, a fim de que possam se comprometer a guardar máquinas e equipamentos de alta precisão ou de manutenção constante, bem assim carros, pedras preciosas e outros insumos. Afora isso, deve-se evitar o deslocamento dos bens de difícil remoção (art. 840, § 2º, CPC/2015) e o próprio exequente pode não ter interesse em guardar o bem.

6. Há, ainda, o entendimento de que a Lei de Execução Fiscal (Lei 6.830/1980) não estabeleceu a prioridade do exequente para o depósito dos bens, pois o conceito dessa norma é que o executado permanece com a responsabilidade da guarda, salvo se a Fazenda Pública se opuser justificadamente. Dispõe o art. 11, § 3º, da Lei 6.830/1980: “O Juiz ordenará a remoção do bem penhorado para depósito judicial, particular ou da Fazenda Pública exequente, sempre que esta o requerer, em qualquer fase do processo”. Quer dizer, enquanto o exequente não se manifestar, o executado tem prioridade em ser o depositário. Considerando que a Lei de Execução Fiscal tem prioridade sobre o CPC em matéria de execução (art. 889 da CLT), poderá haver confronto entre esta disposição e aquela do art. 840 supracitado, com a possibilidade de ser rechaçado o depósito preferencial do exequente.

7. Diz-se depositário infiel para aquele que esconde ou dilapida os bens. Como esse ato é considerado uma afronta ao Judiciário muito mais do que à parte contrária, a legislação previa como medida de coerção a prisão civil, até que o bem fosse devolvido ou o dinheiro equivalente fosse depositado. A prisão era civil porque não atrelada ao processo penal e porque podia ser declarada nos próprios autos do processo do trabalho. Desde que o Brasil firmou o Pacto de São José da Costa Rica, em 1992, que é um tratado interamericano de direitos humanos, surgiram dúvidas sobre a possibilidade de prisões civis serem mantidas pela legislação comum, haja vista a elevada preocupação da norma internacional para evitar que governantes inescrupulosos fomentassem esse tipo de retaliação. A única prisão civil admitida pelo tratado é aquela decorrente da pensão alimentícia, diante do sopesamento desses dois valores – a liberdade de quem deve e a necessidade premente de quem espera pela subsistência. Após intensos debates, a Súmula Vinculante 25 do STF concluiu pela ilegalidade de todas as prisões civis – exceto alimentícia – e, com isso, também no processo do trabalho essa forma de coerção teve de ser paralisada. As tentativas de entidades de classe de convencer o Supremo a excepcionar a Justiça do Trabalho, dada a natureza preponderantemente alimentar dos créditos trabalhistas, foram em vão. O panorama atual é o seguinte: (a) na eventualidade da não entrega dos bens, o depositário pode responder pelo crime de descumprimento de ordem judicial; mas, obviamente, mediante processo penal a ser promovido pelo Ministério Público Federal, e não por decisão do próprio juiz do trabalho (art. 330 do CP); (b) o depositário pode responder por indenizações adicionais, além do valor do próprio bem dilapidado, por se tratar de ato de deslealdade processual, quer ele seja o próprio devedor, quer ele seja terceiro auxiliar do juízo (arts. 14 e 18 do CPC/1973; 79, 80, 81, 536, § 3º, e 777 do CPC/2015); e (c) nota-se diminuição sensível nas penhoras de bens móveis no processo do trabalho, com o incremento das tentativas de penhoras eletrônicas, não apenas mediante convênio com o Banco Central, mas também com meios de rastreamento de numerário e de procedimentos escusos, por meio de convênios como o Simba e esforços de núcleos de pesquisa patrimonial, todos regulamentados pelo CSJT, como uma consequência indireta da Súmula Vinculante 25.

8. O art. 880 se mostra um razoável entrave à aplicação da multa adicional de 10% sobre a dívida para o executado que não cumprir voluntariamente a execução, tema introduzido no CPC/1973 pela reforma de 2006 (art. 475-J, § 2º) e mantido no CPC de 2015 (art. 523, § 1º). Juristas renomados defendem enfaticamente a aplicação supletiva da norma do processo civil, como forma de incrementar a eficácia do art. 880 da CLT e instar o executado ao pagamento voluntário. O TST e diversos regionais foram

refratários ao tema por entenderem que o art. 880 não apenas é omissivo a respeito, mas também possui sistema próprio e completo, inclusive quanto ao prazo (48 horas) bem mais exíguo do que o processual civil (15 dias) e quanto aos remédios jurídicos cabíveis. O tema segue em aberto e, de toda sorte, consta em diversos projetos de Lei para ser inserida semelhante multa no texto da CLT.

9. Interessante notar que a citação da fase de conhecimento deve ser feita pela via postal (art. 841, § 1º), ao passo que a citação da fase de execução deve ser feita preferencialmente por oficial de justiça (art. 880, § 2º), isto é, o legislador não previu a participação do oficial de justiça na etapa do conhecimento, embora a praxe assim tenha consagrado (comentários ao art. 841). Em ambas as hipóteses, poderão ser expedidos editais em caso de não localização do réu (arts. 841, § 1º e 880, § 3º).

Art. 881. No caso de pagamento da importância reclamada, será este feito perante o escrivão ou diretor de secretaria, lavrando-se termo de quitação, em duas vias, assinadas pelo exequente, pelo executado e pelo mesmo escrivão ou diretor de secretaria, entregando-se a segunda via ao executado e juntando-se a outra ao processo.

Parágrafo único. Não estando presente o exequente, será depositada a importância, mediante guia, em estabelecimento oficial de crédito ou, em falta deste, em estabelecimento bancário idôneo.

1. O dispositivo prevê a hipótese de pagamento voluntário pelo executado. A expedição de guia para depósito é a praxe generalizada nos processos, sendo desnecessário que o exequente esteja presente para dar quitação. Muitas comarcas desenvolveram o hábito de designar audiências para as execuções de menor complexidade ou em que a divergência entre as contas de liquidação é mais reduzida, como forma de agilizar os trâmites para a quitação da dívida, podendo ou não isso ser feito sob a forma de acordo, a ser pago diretamente em favor do reclamante.

Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

1. A guia de depósito pode ser recolhida pelo executado para duas finalidades diferentes: para quitar a dívida ou para oferecer uma garantia enquanto ele apresentar seus recursos e medidas impugnativas. Enquanto não escoados os prazos processuais – o mais comum deles sendo o de cinco dias para embargos à execução –, é temerária a liberação do dinheiro ao exequente. Isso justifica por que o art. 882 se refere a possibilidade de garantia mediante depósito em dinheiro. O depósito deve abranger a dívida trabalhista, sua atualização monetária e as despesas processuais, que incluem os recolhimentos previdenciários e fiscais. Sem a soma dessas parcelas, diz-se que não está garantido o juízo.

2. O dispositivo permite entender que, afóra o trabalho do oficial de justiça, também o executado pode ele mesmo indicar os bens mais adequados à penhora. Pode parecer estranho que o próprio executado diga o que quer que seja penhorado, mas a medida foi vista historicamente como facilitadora do processo de execução, por evitar que o exequente ou o juízo tenham de procurar bens livres e desembaraçados. Se os bens forem de difícil comercialização ou se o exequente tiver notícias de bens mais atraentes, ele pode se opor e solicitar que a penhora recaia sobre outros itens.

3. Entra em ação o tema da ordem preferencial dos bens para a penhora. O legislador entendeu conveniente fazer uma gradação da ordem dos bens à penhora para auxiliar o trabalho dos oficiais e para dirimir eventuais conflitos entre os itens indicados pelo exequente e pelo executado. Na dúvida, o juiz deveria priorizar o bem de maior hierarquia, normalmente, aqueles de maior liquidez, mas não necessariamente. Ocorre que, com o passar dos anos, essa hierarquia foi perdendo o sentido, pois nem todas as comarcas têm a mesma realidade social e por certo uma máquina agrícola (bem móvel) pode despertar maior interesse nas comunidades rurais do que numa grande metrópole, embora ela esteja hierarquicamente abaixo de pedras preciosas, de difícil comercialização na zona rural, por exemplo. Para piorar a situação, a execução trabalhista, que tem a Lei de Execução Fiscal como fonte subsidiária (art. 889 da CLT), salta diretamente para o processo civil apenas nesse particular, dada a redação do art. 882, que manda aplicar especificamente a tabela de ordem de bens do art. 655 do CPC/1973 e art. 835 do CPC/2015. As diferenças não são tão expressivas, com algumas mudanças de posição dos bens imóveis e dos títulos públicos, mas a confusão é geral e o tema acabava por servir mais para as alegações de nulidade processual do que para a agilidade da execução. Os executados conseguiam anular leilões pelo singelo argumento de que a máquina foi penhorada antes de bens de maior gradação. Em boa hora, o CPC/2015 autoriza o magistrado a alterar a ordem dos bens, de acordo com as circunstâncias do caso

concreto (art. 835, § 1º), o que pode incluir tanto as questões sociais e econômicas da localidade quanto as dificuldades do próprio processo, que pode estar no terceiro leilão, entre outros percalços.

4. A expressão garantia do juízo representa exibir dinheiro ou bens suficientes para cobrir toda a dívida, inclusive seus acréscimos legais e despesas processuais, para que possa ser dado andamento ao processo, para fins de recursos e demais remédios jurídicos cabíveis – sobretudo os embargos à execução de que trata o art. 884 da CLT. Ao contrário do depósito recursal na fase de conhecimento, a garantia do juízo em fase de execução não possui valor-teto, ou seja, não possui limite. É necessário garantir 100% da dívida, seja ela de quatro dígitos ou de oito dígitos. O bem de maior liquidez evidentemente é o dinheiro, de preferência aquele depositado em instituição financeira, mas sempre se admitiram bens de menor liquidez, como móveis, imóveis e semoventes.

5. Em caso de omissão da Lei processual trabalhista, a aplicação subsidiária na fase de execução é feita com base na Lei de Execução Fiscal (Lei 6.830/1980), como determina o art. 889 da CLT, mas, excepcionalmente, para os fins da indicação de bens à penhora, a aplicação subsidiária é feita diretamente para o CPC (art. 655 na norma de 1973 e art. 835 na norma de 2015). Não havia necessidade de a Lei 13.467/2017 alterar a redação do art. 882 para aclarar o número exato do artigo do CPC, até porque o próprio Código prevê que a referência ao dispositivo da norma anterior deve ser compreendida à luz do dispositivo da norma superveniente (art. 1.046, § 4º, CPC/2015).

6. De toda forma, a aplicação do art. 835 do NCPC contém algumas novidades, para além de simples gradação legal de bens aptos à penhora. A primeira é a flexibilidade da ordem dos bens à penhora, pois o juiz pode passar à frente um móvel, por exemplo, se este despertar maior potencial no praxeamento. Numa região rural, as máquinas agrícolas e o gado leiteiro podem ser priorizados em detrimento de imóveis ou de títulos públicos, e assim sucessivamente. A segunda novidade é que o dinheiro, que o juiz não pode rejeitar, passa a ter múltiplos significados, podendo incluir não apenas a moeda em espécie e o depósito bancário, mas também a carta de fiança e o seguro garantia.

7. Logo, a referência ao art. 835 do CPC/2015 já era suficiente para a aplicação do seguro garantia ao processo do trabalho, assim essa modalidade de penhora consta também da Lei de Execução Fiscal (art. 9º, II, da Lei 6.830/1980). Por cautela, o legislador explicita essa aplicação ao processo trabalhista com receio de que houvesse alguma interpretação de sua incompatibilidade. E por que haveria essa resistência trabalhista? É fácil notar o desconforto que o seguro garantia prova como forma de depósito recursal ou de guarnição da dívida no processo judicial, sobretudo no trabalhista: através dessa modalidade, o devedor, em realidade, não está a exibir a integralidade do dinheiro nem se afetou seu patrimônio. É suficiente que tenha bom relacionamento com as instituições bancárias e consiga crédito. Com valores moderados para pagar as taxas e as comissões de permanência da rede bancária, o devedor será capaz de garantir valores elevados, em um ou mais processos, e, assim, perde-se a essência da glosa dos valores para fins de execução. Daí por que o seguro garantia e produtos similares sempre enfrentaram resistência no processo judicial.

8. A SDI 2 do TST admite também o uso da carta de fiança, muito tempo antes da reforma legislativa (OJ 59).

9. Há consenso de que esses produtos precisam ser calculados não somente com base nos valores devidos (dívida, atualização monetária, encargos previdenciários e fiscais, e despesas processuais), mas também com adição de um valor capaz de fazer diante da depreciação da moeda e ao incremento de outras despesas supervenientes, decorrentes dos próprios remédios jurídicos que se objetiva garantir. Assim, o CPC estipula a majoração em 30% e o TST seguiu essa diretriz, alterando a redação da OJ 59, em 2016, para generalizar esse acréscimo. Não há razão para ser diferente com a nova redação do art. 882 da CLT. O devedor deve ter a cautela de fazer, espontaneamente, o cálculo dos 30% a mais, quando da elaboração do documento pelo banco credor, para não entrar em discussão sobre a clareza do art. 882 da CLT – que é omissa a respeito, mas que faz menção expressa ao art. 835 do CPC, como já dito.

10. O art. 899, § 11, também oriundo da reforma trabalhista de 2017, estende a permissão do uso do seguro garantia e da carta de fiança para a fase de conhecimento, quer dizer, também para o depósito recursal dos demais remédios jurídicos cabíveis, muito além dos casos de penhora.

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.

1. O dispositivo não menciona correção monetária, porque ela não existia em 1943: surgiu com as primeiras medidas de criação da autoridade da moeda e do crédito, na década de 1960, e, atualmente, acha-se mencionada no art. 39 da Lei 8.177/1991. A correção monetária para débitos trabalhistas foi originalmente prevista no Dec.-Lei 75/1966. Como a redação da norma referiu apenas débitos salariais, entendeu-se que as dívidas dos empregados em face dos empregadores eram imunes à atualização monetária, o que causou grande perplexidade em época de inflação sob descontrole. O legislador de 1991 cuidou de usar a expressão “débitos trabalhistas de qualquer natureza” para evitar controvérsia, e, assim, a correção se aplica também às indenizações por danos morais, materiais e estéticos, bem como às dívidas dos empregados e terceiros.

2. O art. 39 da Lei 8.177/1991 faz referência ao índice de atualização monetária denominado taxa referencial (TRD). A composição dessa taxa é bastante complexa e vulnerável a influências do mercado financeiro, o que rendeu a proeza de ela ser atacada ferozmente tanto por empregados quanto por empregadores. De início, os empregadores cerraram fileiras para afirmar a inconstitucionalidade da TRD, porquanto ela usa juros moratórios em sua cesta de índices, e, depois, os créditos trabalhistas receberam o acréscimo de juros, o que configuraria a usura, vedada pela CF. Os tribunais superiores validaram a TRD sob o entendimento de que o fato de haver juros no cálculo inicial da TRD é apenas uma técnica ou procedimento adotado pelo legislador e não significa que o executado esteja pagando duas vezes pelos mesmos juros. Num segundo momento, os trabalhadores notaram que a queda da inflação oficial levou a TRD a ficar zerada em muitos meses, o que representaria uma forma de prejuízo irreversível e o art. 39 teria sido neutralizado ou inutilizado pelas políticas públicas de controle da inflação. Usou-se também o argumento da inconstitucionalidade da norma pelo desrespeito à coisa julgada: se a sentença afirma “correção monetária na forma da lei” e a correção é zero, haveria uma espécie de desdém ou de descumprimento à coisa julgada, que jamais poderia ter pensado em índice zero. O plenário do TST aceitou a argumentação e propôs que a TRD fosse substituída por índices idôneos encontrados no mercado financeiro, mas o STF mandou paralisar o julgamento – e seus efeitos – enquanto o tema não for sedimentado em âmbito constitucional.

3. Outra discussão recorrente sobre o art. 883 diz respeito à data da fluência da correção monetária e à data da fluência dos juros. A correção monetária foi fixada a partir do dia 1º do mês subsequente à prestação dos serviços, após intensos debates influenciados pelo art. 459 da CLT, a cujos comentários nos reportamos. Os juros foram fixados a partir da data da distribuição da ação, conforme texto expresso do art. 883, parte final, ainda que a quantificação do crédito tenha sido feita apenas por sentença ou acórdão supervenientes, o que ocorre normalmente com as indenizações por danos morais. A bifurcação se justifica pelo fato de que no caso dos danos morais o devedor já estava em mora desde a data da distribuição da ação, por se tratar de fato pretérito como uma hostilidade, xingamento ou acidente, mas o valor foi arbitrado pelo juiz em sua decisão já levando em consideração o padrão monetário, o poder de compra e os efeitos na data da prolação da sentença ou acórdão, ou seja, um magistrado não fixa em 2017 o valor dos danos morais com o padrão monetário de 2000 ou de 2010, data do início do contrato ou da enfermidade, por exemplo; ele o faz à luz do valor do dinheiro em 2017. Por esse raciocínio, os tribunais superiores têm jurisprudência firme no sentido de que eventual correção monetária já está embutida na quantificação do dano, restando apenas o cômputo dos juros moratórios (Súmula 439 do TST; Súmula 362 do STJ).

4. Outro tema inquietante diz respeito à diferença dos juros trabalhistas para os juros bancários e como isso impacta na vida do trabalhador. Considerando que o depósito pode ser feito meramente para garantia do juízo, sem a liberação imediata ao empregado (art. 881), são frequentes os casos de escoamento de prazos de um a dois anos entre o dia do depósito e o término dos recursos cabíveis: chegada a hora de o reclamante sacar o dinheiro, percebe-se que ele está abaixo do que seria devido se fosse feita a atualização do valor homologado até o valor sacado. Essa deturpação ocorre porque o débito trabalhista deve ser corrigido pela TRD mais 1% ao mês de juros moratórios (art. 39, § 1º, da Lei 8.177/1991), ao passo que os bancos oficiais aplicam correção associada à poupança. O legislador poderia exigir dos bancos que guarnecessem o dinheiro com o mesmo zelo que se fossem o executado, pois isso é da essência do contrato de depósito no âmbito do Código Civil, mas não o fez e os deixa livres para a atualização monetária que quiserem. Já houve até bancos que não aplicaram correção alguma, dizendo que eram apenas os guardiões do dinheiro, o que motivou o STJ a firmar jurisprudência no sentido de que os bancos não precisam ser avisados de que o dinheiro não deve ser guardado sob o colchão, mas da forma como um homem médio o guardaria, com rendimentos mínimos em aplicações seguras (Súmulas 179 e 271). Em resumo, a responsabilidade ficou para o executado, que terá, em geral, de complementar o depósito com a diferença que o tempo cuidou de gerar entre o valor que seria devido com a correção trabalhista e o valor menor que foi exibido pelo banco após a guarda do dinheiro. Os executados

invocam o art. 9º, § 4º, da Lei 6.830/1980 (“Somente o depósito em dinheiro... faz cessar a responsabilidade pela atualização monetária e juros de mora.”), para obterem sua desoneração, mas o dispositivo tem sido interpretado como “somente o depósito em dinheiro, disponível de imediato ao exequente, faz cessar a responsabilidade”.

5. O executado não precisa complementar a diferença se não foi ele que deu causa à demora. Isso ocorre nos casos em que o exequente tarda a retirar seu alvará judicial, ou em que a Secretaria da Vara demora meses para se organizar e expedir o documento. Nesse caso, o executado está realmente desonerado, conforme menção do art. 9º da Lei de Execução Fiscal.

6. A tensão entre dinheiro depositado e dinheiro represado para os recursos de execução justifica o uso mais frequente e corajoso do art. 897, § 1º, da CLT, a respeito da liberação do valor incontroverso em caso de agravo de petição: quanto mais o juiz liberar porções significativas de dinheiro ao exequente, tanto menor será a tensão sobre a diferença dos juros bancários. Essa liberação pode ocorrer em várias etapas, à medida que os valores vão se tornando incontroversos; o executado por reconhecer uma parte em seus cálculos de liquidação (art. 879), outra parte nos embargos à penhora, quando não ataca 100% das matérias (art. 884), outra parte ainda no agravo de petição (art. 897), quando recorre apenas de alguns capítulos da sentença, e, em casos mais raros, outra parte no recurso de revista (art. 896). Dá trabalho fazer quatro alvarás para o mesmo exequente no mesmo processo? Claro que isso é mais trabalhoso do que uma única liberação ao final do processo, mas quem lida com o direito do trabalho deveria saber que os valores são prementes, muitas vezes representativos de toda a vida profissional da pessoa, e que o processo é apenas uma ferramenta para a obtenção do resultado e não uma obra estática.

Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

1. O uso de meios indiretos de constrangimento para o executado quitar sua dívida sempre foi utilizado, mesmo antes da clareza do CPC/2015. As modalidades mais citadas são a inserção do nome do executado nos cadastros de devedores mantido pelo comércio ou por instituições financeiras (conhecidos pelas siglas SPC ou similares) e, também, o sistema de protesto extrajudicial. A essas duas modalidades poderíamos acrescentar o próprio pedido de falência, que talvez seja um exemplo mais sofisticado, e, desde a 2011, o chamado Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), de que trata o art. 642-A da CLT. A principal diferença prática está no fato de que o BNDT constrange empresas que participam de licitação e contratos com o Poder Público, por ser exigida a certidão negativa, ao passo que os demais meios anteriormente citados constroem todos os empresários, pois abala seu crédito no comércio e nos serviços.

2. Embora o uso dos meios indiretos seja antigo, eles certamente foram alavancados pelo CPC/2015, por haver ao menos dois dispositivos com referência direta e incentivadora de sua utilização: art. 517 para o protesto extrajudicial e art. 782, § 3º, para o serviço de proteção ao crédito. Não há incompatibilidade para sua aplicação ao processo do trabalho, sendo medidas complementares aos meios diretos de execução e ao próprio BNDT. Daí a preocupação manifestada pela reforma de 2017 a tentar frear o ímpeto do juiz do trabalho de aplicar subsidiariamente a medida constante do CPC: ao contrário do processo civil, o processo do trabalho terá de contar 45 dias para negativar o nome do devedor, a contar da data da citação (que muitos associam com a data da deflagração do processo de execução, o início da fase aguda em que o devedor é colocado em mora e se sujeita aos atos de expropriação).

3. A existência de garantia do juízo – em dinheiro, bens ou produtos bancários, como o seguro, conforme se analisou na nova redação do art. 882 da CLT – inibe o uso dos meios indiretos de coerção. Mas essa ressalva nem precisava constar do art. 883-A, pois é da essência dos institutos e já consta dos dispositivos do CPC.

4. Embora o art. 878 tenha se esforçado para dizer que o juiz não está autorizado a impulsionar de ofício a execução, observa-se que o art. 517 não exige iniciativa da parte para o protesto extrajudicial, ao contrário do art. 782, § 3º, do CPC/2015, que espera requerimento do interessado para o pedido de negatização do nome do devedor.

5. A reforma trabalhista deixou escapar a oportunidade de enfrentar tema ainda mais tormentoso sobre o uso dos meios indiretos: a aplicação trabalhista do art. 139, IV, do CPC/2015, que tem sido

interpretado como autorizador do bloqueio de passaporte, carteira de habilitação e de outros instrumentos capazes de inibir a desenvoltura do devedor ou de incentivar a procrastinação. A aplicação subsidiária é normalmente aceita, pois o art. 139 contempla medidas mandamentais genéricas, e, no caso, o juiz não está obrigado a esperar a contagem dos 45 dias criados pela redação do art. 883-A.

Seção III

Dos embargos à execução e da sua impugnação

Art. 884.

Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.

* O art. 1º-B da Lei 9.494/1997, com redação determinada pela MP 2.180-35/2001, dispõe: “O prazo a que se refere o caput dos arts. 730 do Código de Processo Civil, e 884 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943](#), passa a ser de 30 (trinta) dias”.

* O STF, na Med. Caut. em ADC 11-8 (*DJU* 29.06.2007), deferiu a cautelar para suspender todos os processos em que se discuta a constitucionalidade do art. 1º-B da Lei 9.494/1997, acrescentado pela MP 2.180-35/2001.

§ 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 5 (cinco) dias.

§ 3º Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exequente 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.

§ 6º. A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

1. Embargos à execução é o nome dado a esta seção, mas no corpo do art. 884 não aparece esse termo. O art. 884, § 3º, refere “embargos à penhora”. A diferença é sutil, mas houve entendimentos no sentido de que o processo do trabalho não permitiria cognição ampla nesses embargos, mas apenas sobre temas ligados à penhora. A interpretação reduz demais o escopo dos embargos e acabou minoritária, conforme abaixo comentado.

2. Os embargos à execução ostentam natureza jurídica de ação incidental ou medida impugnativa incidental, o que ajuda a entender por que razão um único processo terá duas sentenças: a sentença da fase de conhecimento e a sentença dos embargos, lembrando que sentença de liquidação é meramente uma decisão interlocutória desprovida, em geral, de apreciação de mérito (art. 879): tecnicamente, não se trata de duas sentenças de mérito no mesmo processo, mas de um processo que é atravessado ou cortado por outra relação processual. No caso dos embargos de terceiro, as pessoas têm mais facilidade de “enxergar” a natureza de ação incidental, porque eles são autuados em apartado e produzem uma sentença, recurso e coisa julgada material; no caso dos embargos à execução, porque processados nos mesmos autos, normalmente surgem dúvidas sobre sua autonomia, inegável, e sobre a tramitação. É fundamental enxergar nos embargos à execução a natureza de ação, pois todos os desdobramentos são decorrentes dessa premissa.

3. As reformas do processo civil, sobretudo aquelas de 2006 e sua consolidação no CPC/2015, restringiram bastante o alcance dos embargos à execução naquele ramo processual, os quais ficaram apenas destinados à execução de título jurídico extrajudicial, execução envolvendo a Fazenda Pública e

prestação de alimentos. Para a generalidade dos casos, diz-se simplesmente que se instala, após a prolação da decisão, a fase de cumprimento da sentença, de modo que a medida equivalente aos embargos passa a ser a impugnação à sentença de liquidação. São numerosas as consequências dessa proposta, a começar pelo fato de que o executado não necessita garantir o juízo. Tornou-se cada vez mais difícil fazer a aplicação analógica dos dispositivos do “cumprimento da sentença”, pois a CLT segue firme no entendimento de que a fase é de execução. Isso explica em parte a dificuldade que houve para ajustar a multa adicional de 10% sobre a dívida não cumprida voluntariamente, já comentada com o art. 880 da CLT. Deve-se tomar cuidado para não confundir a expressão impugnação à sentença de liquidação, utilizada pelo CPC para todos os casos de cumprimento da sentença, e impugnação à sentença de liquidação, utilizada pelo art. 884, *caput* e § 4º, para o remédio jurídico exclusivo do exequente, que quer majorar a condenação.

4. O prazo dos embargos à execução do devedor é de cinco dias – dias úteis, na forma da redação dada ao art. 775 da CLT pela Lei 13.467/2017. A contagem é fácil de fazer quando há guia de depósito integral nos autos, computando-se os cinco dias da data do depósito no banco, independentemente da data em que o aviso de crédito chegar aos autos. A contagem é um pouco mais nebulosa se o devedor for massa falida, autarquias e prefeituras ou demais entes dispensados do depósito em dinheiro, ou, ainda, se houver apenas cumprimento de obrigação de fazer (por exemplo, baixa na carteira de trabalho), situações em que o oficial de justiça normalmente cita e devolve o mandado, por não haver necessidade de penhora. Entendemos que, nesses casos, o prazo de 5 (cinco) dias é contado da própria citação, por não haver sentido dilatar essa contagem à falta do elemento penhora. E, por fim, a contagem é perturbadora naqueles casos em que o executado não consegue garantir o juízo e o oficial de justiça encontra apenas bens esparsos, cujas penhoras não são suficientes para a garantia do juízo: o correto é esperar a penhora completa para, então, ser computado o prazo de 5 (cinco) dias, mas são várias as execuções em que essa penhora levará um, dois, cinco anos para ocorrer. Se adotarmos postura muito gramatical sobre o art. 884, corremos o risco de transformar o processo como um fim em si mesmo e enviar os autos para o arquivo com dinheiro depositado, carros e máquinas penhorados e assim por diante, em detrimento da distribuição da justiça e sem que ninguém seja minimamente beneficiado, exceto, talvez, o banco depositário. O juiz criativo deve observar eventual analogia com a situação da massa falida e liberar o julgamento dos embargos após advertir as partes de que a situação é de insolvência, ou, se não houver embargos, assumir o risco da liberação de valores ao exequente, em processos de menor complexidade ou quando os cálculos de liquidação não tenham envolvido questões de alta indagação jurídica. A garantia do juízo não pode ser levada ao extremo de prejudicar o exequente, tendo ela sido criada justamente para assegurar a eficácia do processo.

5. A respeito do prazo dos entes públicos, há previsão para seu elastecimento a 30 dias, no art. 1º-B da Lei 9.494/1997. Esse prazo sempre foi cercado de críticas severas aos abusos cometidos pelo Poder Executivo, porque não havia fundamento para sua inserção por medida provisória, de duvidosa urgência e relevância jurídica, e porque a discriminação entre os embargos dos executados particulares e dos executados públicos mal se sustenta. O STF, no entanto, validou a norma.

6. O prazo da impugnação à sentença de liquidação por parte do exequente também é de 5 (cinco) dias, mas sua contagem é um tanto complexa: a CLT refere que o prazo dispara com a garantia do juízo, mas o exequente normalmente é o último a saber se e quando isso aconteceu. Algumas comarcas adotam a prática de intimar o advogado do exequente de que houve depósito judicial ou penhora bastante para a garantia do juízo: se aparecer uma intimação desse gênero, ainda que não haja disponibilidade para saque imediato do dinheiro, o advogado deve se acautelar porque o prazo de 5 (cinco) dias deve ter sido deflagrado. Caso a Vara não participe o credor da existência da garantia do juízo, não começou a contagem do prazo, que somente ocorrerá na primeira oportunidade dessa ciência. E qual será a primeira vez que o juiz dirá ao exequente que houve o depósito ou a penhora? Caso nenhum outro episódio ocorra, presume-se que o exequente tomou ciência da garantia do juízo no dia em que for intimado para contestar os embargos à execução (diz-se “contraminutar”) ou no dia em que for chamado para retirar o alvará com o dinheiro liberado: em ambos os casos, se houve embargos do devedor ou se há dinheiro disponível, é porque houve garantia. Por isso é comum o credor apresentar a impugnação à sentença de liquidação no mesmo prazo da contraminuta, como é comum haver saque do dinheiro seguido da apresentação da impugnação, sempre no prazo de 5 (cinco) dias. A impugnação à sentença de liquidação se aplica tanto ao credor trabalhista quanto ao credor previdenciário, a saber, a União.

7. A redação do art. 884, § 1º, revela bem menos do que o pretendido: a matéria dos embargos é ampla e inclui (a) arguição de nulidade de citação da fase de conhecimento ou de intimação da sentença, se esse for o primeiro momento que a parte fala nos autos; (b) discordância quanto aos cálculos de

liquidação, se não houver sido aberto o prazo de impugnação do art. 879, § 2º; (c) reiteração da discordância quanto aos cálculos da liquidação, nos limites do que houver sido discutido em fase de acertamento dos cálculos, porque os assuntos não debatidos sofrem os efeitos da preclusão (comentário ao art. 879); (d) discordância quanto aos procedimentos do oficial de justiça (penhora, avaliação, depósito); (e) divergência quanto ao bem penhorado, além de outros temas gerais, como a própria quitação da dívida por meio de acordo ou de depósito efetuado. Mas como se pode considerar o § 1º meramente exemplificativo, se ele diz de modo expresso que a “matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida”? A explicação passa pelo conhecimento do § 2º, que prevê a apresentação de testemunhas nos embargos à execução e possibilidade de marcação de audiência. Ora, como seria possível ouvir testemunha se a matéria dos embargos fosse unicamente o pagamento da dívida? A conjugação dos dois dispositivos e o fato de a parte não dispor de remédio jurídico contra a sentença de liquidação levaram ao consenso de que os embargos à execução trabalhista têm cognição ampla.

8. A cognição somente não é plenária porque a parte já teve acesso à prestação judicial anteriormente, ou seja, já houve a fase de conhecimento, em que foram discutidos os assuntos jurídicos e fáticos em torno das horas extras, do vínculo de emprego, das verbas rescisórias e o mais. Logo, esses temas não podem nem devem ser retomados. Caso se trate, porém, de execução de título executivo extrajudicial, que a CLT passou a admitir depois da reforma do art. 876, em 2000, somos forçados a concordar com a cognição mais ampla dos embargos à execução, porque será a primeira vez que o executado poderá falar nos autos, a levantar questões sobre vício de consentimento, erro, dolo ou coação na formação do título. Reforça o entendimento dessa bifurcação entre os embargos de título judicial e os embargos de título extrajudicial o disposto no art. 896: a reforma de 2014 apartou o § 2º, que menciona recurso de revista bastante restritivo em matéria de execução, do § 10, que se refere a recurso de revista mais amplo em matéria de execução de título extrajudicial fiscal e em matéria de controvérsia sobre a certidão negativa de débitos trabalhista.

9. O art. 884, § 1º, refere-se expressamente a “prescrição da dívida” como tema adequado aos embargos à execução. A frase foi redigida em época em que a Justiça do Trabalho pertencia ao Poder Executivo e refletia a prescrição do direito administrativo, por assim dizer. A prescrição da pretensão executiva, que contava com a oposição da Súmula 114 do TST, encontra guarida na redação dada ao art. 11-A da CLT pela Lei 13.467/2017. Um ponto inelutável deve ser estabelecido: a prescrição só pode ser aquela superveniente ao ajuizamento da ação trabalhista e nunca aquela da pretensão de conhecimento, algo que somente poderia ter sido ventilado em contestação na época própria. O CPC/2015 se refere expressamente o tema da prescrição superveniente (art. 525, § 1º, VII).

10. A respeito do art. 884, § 5º, reportamos o leitor aos comentários à ação rescisória (art. 836 da CLT): o dispositivo, bastante criticado, decorreu de esforço concentrado dos poderes públicos para tentar barrar execuções alicerçadas em sentenças cujos fundamentos viriam a ser julgados inconstitucionais pelo STF, mas já sem tempo hábil para a ação rescisória. Os arts. 525 e 535 do CPC/2015 apresentam outra proposta para enfrentar essa insegurança jurídica, representada pela dilação do prazo da ação rescisória, computando-se dois anos a partir do julgado do STF e não mais dois anos a partir da sentença, o que tende a mudar o panorama da execução em caso de inconstitucionalidade retroativa de normas trabalhistas. O art. 884, § 5º, foi validado pelo STF, de qualquer sorte, e, de fato, pode haver sentença de embargos à execução que assuma o corte rescisório da sentença da fase de conhecimento, ou seja, uma rescisória na própria Vara que prolatou a sentença atacada.

11. A inserção do § 6º ao art. 884 da CLT, pela Lei 13.467/2017, está diretamente ligada ao tema do acesso à justiça, que inclui a gratuidade e a facilitação dos meios de defesa. Há, no entanto, uma contradição evidente na reforma trabalhista nesse particular: ao mesmo tempo em que foi dificultado o acesso ao trabalhador (por exemplo, não permitindo o alcance da justiça gratuita em caso de arquivamento do processo – art. 844, §§ 2º e 3º) foram criados mecanismos de facilitação da defesa dos réus (por exemplo, o uso do seguro garantia para fins de depósito recursal – art. 899, § 11 – e para fins de substituição de penhora ou depósito em execução – art. 882). Nesse contexto, as chamadas entidades filantrópicas e seus dirigentes e ex-dirigentes receberam benefícios legais sem precedentes na legislação trabalhista.

12. O benefício consiste em liberar a necessidade de depósito recursal na fase de conhecimento (art. 899, § 10) e, também, a necessidade de penhora ou garantia equivalente para a fase de execução (art. 884, § 6º). Não há dúvidas sobre a relevância social das entidades filantrópicas, ainda mais no Brasil, em que tantos serviços públicos urgentes, como a saúde e a educação, são supridos por organizações não

governamentais, diante da precariedade das entidades públicas. Não é esse o cerne da questão, pois a essencialidade desses préstimos é incontestável. O fato é que a completa gratuidade para o empregador pode gerar deturpações, como incentivar a recorribilidade contra as sentenças da fase de conhecimento ou, ainda, protelar o cumprimento da decisão em execução, com a apresentação de embargos à execução desprovidos de fundamento. Se for apenas para dizer que a entidade filantrópica atravessa dificuldades financeiras, então o recurso ordinário (fase de conhecimento) ou os embargos à execução (fase de execução) devem ser denegados, acrescentando-se, se for o caso, considerações sobre os danos processuais que a reforma trabalhista inseriu no corpo da CLT (art. 793-B, particularmente incisos VI e VII, sobre incidentes infundados e recursos protelatórios).

13. A gratuidade do depósito recursal e do depósito garantidor da execução certamente foi criada pelo legislador para impedir que entidades filantrópicas fossem privadas de exercer suas razões pela falta de recursos financeiros, como naqueles casos em que há uma súmula de tribunal superior a seu favor, mas que deixou de ser aplicada pelas instâncias inferiores, por exemplo. A separação das hipóteses deve ser feita com atenção pelos tribunais, a fim de não banalizar o uso dos remédios jurídicos apenas por sua facilitação. Mal comparando, a entidade filantrópica foi equiparada à massa falida, exemplo mais acabado de entidade que pode recorrer ou impugnar atos sem necessidade de exhibir dinheiro ou bens garantidores.

14. Por fim, é importante observar que o conceito de entidade filantrópica não deve ser alargado para alcançar toda e qualquer iniciativa em prol dos menos favorecidos. São bastante conhecidos os casos de entidades que auferem lucros ou que exploram atividade econômica e, nada obstante, apresentam-se como adeptas da filantropia. Nesse sentido, a apresentação de estatutos e de documentos idôneos de reconhecimento da filantropia pelos órgãos públicos se torna parte indispensável dessa recorribilidade gratuita. Mera exortação da parte está longe de servir para liberar o depósito recursal. Há diversos documentos capazes de fazer essa comprovação, especialmente aqueles emitidos pelos conselhos de assistência social (Lei 8.742/1993) – âmbito municipal, estadual ou federal, pouco importa – e pelos conselhos de saúde (Lei 8.080/1990).

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 5 (cinco) dias, julgando subsistente ou insubsistente a penhora.

Art. 886. Se tiverem sido arroladas testemunhas, finda a sua inquirição em audiência, o escrivão ou secretário fará, dentro de 48 (quarenta e oito) 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 à 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 5 (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.

1. Os dispositivos remontam à época em que o oficial de justiça trabalhista era apenas executante de ordens e não podia fazer a avaliação dos bens. Desde a reforma empreendida pela Lei 5.442/1968, as atribuições foram concentradas na pessoa do oficial de justiça avaliador, dispensando-se a nomeação de avaliador separado. Ver comentários ao art. 721.

Art. 888. Concluída a avaliação, dentro de 10 (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 exequente 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 exequente 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.

1. Cuida-se do dispositivo central sobre o ato de alienação dos bens penhorados, a que a CLT chama de praça, na primeira chamada, e de leilão, em segunda chamada. O CPC/1973, ao revés, chamava de praça a alienação de imóveis e de leilão a alienação dos demais bens. O CPC/2015 unificou os institutos sob a denominação comum de leilão.

2. Não é fácil descobrir que o art. 888 da CLT chamou de praça a primeira etapa e de leilão a segunda etapa da hasta pública. A essa conclusão se chega após a leitura integral do dispositivo, cuja última parte conclui dizendo que, frustradas as duas etapas, os bens devem voltar “à praça”, ou seja, à primeira etapa, chamada de praça. A outra etapa segue o nome de leilão e é comandada por leiloeiro, segundo o § 3º. O dispositivo comete o deslize de usar o verbo “vender” para se referir ao ato da alienação judicial. O ato nada tem a ver com contrato de compra e venda, não permite arrependimento e não segue dispositivos da Lei de consumo: é alienação judicial. O verbo é alienar.

3. A parte inicial do art. 888 deve ser desconsiderada porque não existe mais o ato isolado da avaliação em dez dias: o oficial de justiça avaliador dispõe de prazo de nove dias para realizar a citação, penhora, avaliação e depósito dos bens suficientes para garantir a execução (comentários aos arts. 721 e 880), usando o critério da dupla visita (primeiro, a citação; depois de 48 horas, a penhora). Logo, o edital de praça e leilão pode ser publicado assim que escoar o prazo dos embargos à execução (art. 884) ou quando passada em julgado a sentença dos embargos.

4. A palavra arrematação, constante do *caput* do art. 888, normalmente é associada à aquisição feita por terceiros (o arrematante), enquanto a palavra adjudicação é empregada (§ 3º) no sentido de aquisição feita pelo próprio trabalhador, o que pode quitar a dívida no todo ou em parte, ou, se o bem for de valor superior à dívida, o trabalhador deve depositar o valor em dinheiro para ficar com o bem pelo valor da avaliação (art. 24, parágrafo único, da Lei 6.830/1980). A distinção entre essas duas palavras diminuiu de importância no âmbito do processo civil, porque a natureza jurídica de ambas é a mesma, mas se mantém na redação do art. 888 da CLT e na redação do art. 24 da Lei 6.830/1980 (adjudicação do bem pelo exequente integrante da Fazenda Pública). O processo do trabalho também mantém acesa a figura da remição, que significa a aquisição feita pelo próprio devedor ou por seus familiares, como uma espécie de resgate do bem que está prestes a ser alienado. A remição aparece no art. 13 da Lei 5.584/1970. A reforma do CPC em 2006 eliminou esse termo e passou a dizer simplesmente adjudicação pelo devedor. Uma pequena observação ortográfica: se grafarmos a palavra com dois esses, remissão, o sentido passa a ser de perdão, como se diz em remissão da dívida ou remissão dos pecados.

5. O meio de comunicação da data da hasta pública é o edital. O art. 888 não previu intimação postal ou pessoal do exequente nem do executado, mas apenas a divulgação dos editais por jornal ou afixação em quadro de avisos. A rigor, as partes podem ficar sem saber da data do leilão e não terem oportunidades concretas de exercerem o direito à adjudicação (exequente) ou à remição (executado). A praxe no processo do trabalho, todavia, sempre foi participar a data do leilão às partes, até mesmo como modo de fomentar a rápida solução do litígio.

6. Na primeira etapa, chamada de praça ou praceamento dos bens, o lance deve ser igual ou superior ao da avaliação, ao passo que na segunda etapa, que é o leilão, o lance é livre, conforme interpretação apertada que se conclui da leitura dos confusos §§ 1º e 3º do art. 888. Em caso de empate, o trabalhador tem preferência para adjudicar o bem em relação ao arrematante que pretendia arrematá-lo.

7. Discute-se se o processo do trabalho também deve seguir o conceito de preço vil, que vem a ser a fixação de patamar mínimo, abaixo do qual o juiz não deveria aceitar nenhum lance, mesmo no leilão, para não aviltar a condição do executado. O preço seria aviltante por representar a aquisição de bem por valor irrisório. Corrente doutrinária sempre defendeu que o processo trabalhista não pode perder tempo com essa discussão porque cabia ao executado se movimentar para não deixar o bem ir a leilão e, de toda sorte, o art. 888 não dá pistas de que um valor mínimo deva ser respeitado: ele simplesmente manda atentar para o maior lance ou deixar a alienação para o leiloeiro, sem nenhuma outra diretriz. Mas o que se nota é forte tendência de aplicação subsidiária do processo civil, que considera indispensável a estipulação de patamares mínimos para a fixação do lance. Após ser muito criticado por não oferecer parâmetros do que seria o patamar mínimo, o CPC/2015 passou a considerar que 50% é o critério básico, podendo o juiz aumentar ou diminuir esse índice dependendo das circunstâncias do bem penhorado (art. 891, parágrafo único, do CPC/2015). Doravante, se o juiz do trabalho ficar em silêncio, não se compreenderá se ele o fez porque nega a existência de preço vil no processo do trabalho ou porque concorda com o padrão de 50% do processo civil: o edital tem de se manifestar necessariamente para evitar alegações oportunistas de nulidade processual.

8. A arrematação é paga em duas etapas: 20% à vista (parcela chamada de sinal – § 2º) e 80% no prazo de 24 horas. O dispositivo prevê a apresentação de um fiador para o pagamento dos 80%, algo bastante inusitado para os fins do processo do trabalho, marcado pela simplicidade, e bastante raro de se ver no cotidiano forense. De qualquer forma, se esse fiador comparecer ao leilão e assumir o encargo, ele se torna solidário em caso de eventual pendência dos 80%. Por sua vez, o sinal de 20% não será mais devolvido em caso de desaparecimento do devedor; será convertido em dinheiro para a execução, abatendo-se da dívida e entregue ao trabalhador. Nada impede que arrematante e fiador sejam considerados em conduta desleal e punidos adicionalmente na forma do art. 79 e seguintes do CPC/2015.

9. Há um expediente escuso que deve ser combatido pelo processo do trabalho: como a adjudicação pelo trabalhador deve ser feita pelo valor da avaliação ou pelo valor do maior lance dado pelo arrematante – porque, no empate, a adjudicação prevalece –, alguns empregados ajustam com terceiros a apresentação de lances fictícios, com o único propósito de depreciar o bem, obtendo adjudicação em bases modestas e prosseguir normalmente a execução. Claro que o executado pode e deve obstar esses mecanismos, substituindo o bem por dinheiro, propondo parcelamento da execução ou qualquer outro tipo de acordo, evitando as situações drásticas da expropriação do bem. Todavia, nesse particular, a inércia do executado não autoriza o exequente a manipular os resultados da hasta pública, para tirar vantagem de bens depreciados. Portanto, não se pode admitir a existência de lance verbal: para ser considerado lance no sentido jurídico da expressão, é preciso que haja o depósito integral do valor (sinal mais complemento), sob pena de não ser considerado válido.

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.*

1. Conforme antecipado nos comentários aos arts. 763, 769 e 882, o processo do trabalho aponta a Lei de Execução Fiscal como sua fonte subsidiária principal, somente se acessando o CPC se também essa norma for omissa. Há explicação a esse respeito no art. 1º da Lei 6.830/1980. À época da promulgação da CLT vigorava outra Lei de executivos fiscais, mas sua revogação tácita pela Lei 6.830/1980 em nada afeta a interpretação do art. 889 da CLT, pois o intuito é se aproximar mais dos princípios e singularidades da execução “privilegiada” do erário do que da execução generalizada do processo civil. Com isso, o legislador esperava estender para o trabalhador algumas das prerrogativas da Fazenda Pública para o trabalhador.

2. Aplica-se a essa subsidiariedade a mesma restrição enaltecida pelo art. 769, qual seja, a indispensabilidade do respeito aos princípios que norteiam o processo do trabalho, como a gratuidade em grau mais expressivo, a celeridade, a simplicidade, a oralidade (que justifica inclusive marcação de audiências em execução, para esclarecimentos e tentativas de conciliação adicionais), a irrecorribilidade das decisões interlocutórias e, com grande destaque, o impulso de ofício pelo magistrado. Assim, não basta a regra constar da Lei dos executivos fiscais: é preciso que se submeta aos princípios processuais trabalhistas.

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 Concedido parcelamento pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, o devedor juntará aos autos a comprovação do ajuste, ficando a execução da contribuição social correspondente suspensa até a quitação de todas as parcelas.

§ 2º As Varas do Trabalho encaminharão mensalmente à Secretaria da Receita Federal do Brasil informações sobre os recolhimentos efetivados nos autos, salvo se outro prazo for estabelecido em regulamento.

1. O dispositivo foi enxertado na CLT no bojo das reformas de 2000, as quais, implementando a determinação da EC 20/1998, buscou agilizar a cobrança da contribuição previdenciária no processo do trabalho. Há limites na competência material da Justiça do Trabalho nesse particular (ver art. 832 da CLT). Pode haver parcelamento administrativo da dívida, que acarreta suspensão do processo do trabalho (art. 889-A, § 1º).

2. Uma severa injustiça, que há de ser corrigida por proposta de emenda constitucional em tramitação, refere-se ao destino não vinculado da arrecadação previdenciária na Justiça do Trabalho: como não há uma “conta” do trabalhador segurado da previdência – ao contrário, por exemplo, do que sucede com o fundo de garantia – e como a arrecadação no processo do trabalho é considerada uma fonte extraordinária da receita, os valores arrecadados vão para uma espécie de cofre central da Previdência Social e não ficam atrelados ao trabalhador que os reivindicou. Assim, ter o vínculo de emprego reconhecido pela Justiça do Trabalho e ter visto os recolhimentos previdenciários corretamente regularizados pelo empregador não são situações suficientes para assegurar ao empregado o recebimento de sua futura aposentadoria ou outro benefício previdenciário de que necessitar: na maioria dos casos, será preciso acionar o INSS perante a Justiça Federal, para forçá-lo a reconhecer a autoridade da coisa julgada trabalhista. A sentença trabalhista entra, nesse processo, como uma prova documental e não como um mandamento jurídico. A situação, a toda evidência, é anacrônica.

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.

1. Parcelas sucessivas, no processo do trabalho, ocorrem, sobretudo, em acordos homologados em juízo, pois é mais raro que uma sentença trabalhista fixe os valores em parcelas, talvez em algum caso de verbas vincendas, com o contrato de trabalho em vigor quando do ajuizamento da ação e da prolação da sentença. Desse modo, diz-se que os arts. 890 e 891 se associam mais ao cumprimento dos acordos. A principal novidade do art. 891 se refere ao vencimento antecipado das parcelas sucessivas, em caso de inadimplemento de uma delas. Isso se faz necessário porque não seria produtivo nem razoável que o oficial de justiça saísse atrás de citação e penhora de cada uma das parcelas. Se, digamos, o acordo era de 10.000 reais em 10 parcelas de 1.000 reais e o empregador pagou apenas as duas primeiras e atrasou a terceira, então a execução será de 8.000 reais – possivelmente acrescidos de cláusula penal ajustada previamente, a qual, no processo do trabalho, tinha até mesmo a chance de ser superior a 100%, mas não o foi pela jurisprudência refratária ao entendimento do art. 846, § 2º, da CLT – e não de 1.000 reais no terceiro mês enquanto se aguarda o destino dos demais meses.

2. O caso previsto pelo art. 892 é um pouco mais complexo. Trata-se das situações de parcelas sucessivas enquanto perduram o contrato de trabalho ou a vida do trabalhador beneficiário de complementação de aposentadoria. Pode acontecer de a sentença ter deferido o reajuste retroativo da complementação de aposentadoria – benefício não previsto pela legislação brasileira, mas presente em diversas normas internas de antigas multinacionais e empresas estatais – o que representa o direito de receber as diferenças no período imprescrito de cinco anos a contar da data da distribuição e mais os valores que surgiram durante a tramitação do processo e, ainda, os valores futuros. Enquanto o empregador não ajustar os valores em folha de pagamento, há a possibilidade de serem feitos cálculos de liquidação e execução por etapas, apanhando-se blocos de 5 ou 10 anos. Fixação de *astreintes* – que são

multas diárias para a coerção ao empregador cumprir a obrigação de fazer – é medida acertada para não deixar a execução das parcelas vincendas ser eternizada.

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 recursos da decisão definitiva.

§ 2º A interposição de recurso para o Supremo Tribunal Federal não prejudicará a execução do julgado.

1. A palavra decisão significava, à época da redação da CLT, sentença, pois o CPC de 1939 não fazia a distinção desta com a decisão interlocutória. Logo, o art. 893 deve ser lido como rol de recursos contra sentença. Decisões interlocutórias não desafiam recursos imediatos no processo do trabalho (art. 893, § 1º), sendo preciso que a parte insatisfeita com o teor de algumas delas manifeste sua discordância como preliminar do primeiro recurso disponível na sequência do processo. Ainda que isso represente arguição de nulidade processual, esse é considerado um risco que vale a pena ser corrido pelo processo do trabalho, que encontra no princípio da irrecorribilidade das decisões interlocutórias um de seus pilares.

2. A lista de recursos se mostra bastante enxuta, e, com o passar do tempo, a jurisprudência cuidou de ampliá-la. Os incisos estão na ordem cronológica com que os recursos eram apresentados ao tempo da promulgação da CLT: os embargos, no caso, eram aqueles destinados à Junta de Conciliação e Julgamento, porque esta, sendo órgão colegiado, poderia proferir decisões não unânimes, e, então, o legislador trabalhista permitia à parte o uso do que seriam embargos infringentes, ou seja, os embargos calcados no voto divergente (art. 894 – hoje ocupado pelos embargos de divergência jurisprudencial no âmbito da SDI do TST). Somente num segundo momento é que viria o recurso ordinário, destinado ao TRT, que faz, no processo do trabalho, as vezes da apelação do processo civil (art. 895). Para a uniformização nacional da jurisprudência, o próximo passo é o recurso de revista (art. 896). Para a execução trabalhista, o recurso previsto é o agravo de petição, que deve ser utilizado apenas em casos de análise de mérito, como nos embargos de terceiro e nos embargos à execução, mas não na maioria das sentenças de liquidação e nos atos meramente homologatórios de penhora, arrematação e contas (art. 897). Recurso de revista e agravo de petição eram nomenclaturas presentes no CPC de 1939. Por fim, o destrancamento de todos esses recursos, caso tenham tido o processamento denegado em juízo de admissibilidade, é feito pelo recurso denominado agravo de instrumento, o qual, no processo do trabalho, não pode e não deve atacar decisões interlocutórias, como é de sua essência no processo civil, mas apenas para atacar um único tipo de despacho, denegatório do andamento recursal (art. 897).

3. Conteriam o art. 893 um rol taxativo dos recursos trabalhista? Nem de longe. A própria CLT faz menção ao recurso chamado agravo regimental (art. 709, § 1º), e, também, passou a contar expressamente com os embargos de declaração a partir da reforma de 2000 (art. 897-A). O agravo interno é citado como remédio jurídico para denegação de embargos (art. 894, § 4º) e trancamento liminar do recurso de revista pelo ministro relator (art. 896, § 12). O art. 893, § 2º, antevê a possibilidade do recurso extraordinário em matéria trabalhista para o STF. A Lei 7.701/1988 refere embargos infringentes em caso de votação não unânime em dissídio coletivo de competência do TST (art. 3º). Afora esses quatro recursos, a CLT admite vários remédios jurídicos com natureza não estritamente recursal, mas com fortes efeitos modificativos, como é o caso da ação rescisória (art. 836), dos embargos à execução e impugnação à sentença de liquidação (art. 884), os embargos de terceiros (citados de passagem pelo art. 789-A, V, e pelo art. 896, § 2º), os embargos à arrematação (que foram extintos pelo CPC de 2015, mas que compõem no art. 789-A, V) e a medida administrativa chamada correção parcial, para casos de atos tumultuários causados pelo juiz (art. 709, II).

4. A jurisprudência do TST já foi refratária e, depois, tolerante com reservas aos chamados recursos adesivos, que não têm assento na CLT, mas que podem representar uma forma de economia e celeridade, se pensarmos que a parte pode deixar de recorrer enquanto assiste à estratégia da outra parte. Somente se for atacada é que a parte pretende revidar em igual proporção. Atualmente, o recurso adesivo é aceito com naturalidade, sendo desnecessário que a matéria nele veiculada coincida com a linha de ataque do recurso principal. A adesão pode ocorrer no recurso ordinário, no recurso de revista, no agravo de petição e nos embargos de divergência para a SDI do TST.

5. O processo do trabalho também segue as regras da teoria geral dos recursos, ou seja, exige o preenchimento dos pressupostos extrínsecos, observância do prazo, forma escrita, exercício da capacidade postulatória do signatário, o qual, se for advogado, deve estar constituído por instrumento procuratório ou mandato tácito representando pela ata de audiência, e o devido preparo com recolhimento de custas e depósito recursal, exceto se a parte for detentora dos benefícios da justiça gratuita e dos pressupostos intrínsecos (as razões recursais, para os recursos de natureza ordinária, e a comprovação da divergência jurisprudencial ou da violação a norma constitucional, para os recursos de natureza extraordinária).

6. Como os recursos do âmbito processual civil, os recursos têm como objetivo a reforma, invalidação ou esclarecimento da sentença ou acórdão.

7. A legitimidade recursal normalmente está associada às partes e, entre elas, à parte sucumbente na pretensão. Admite-se em caráter excepcional que também possa recorrer a parte não diretamente sucumbente, desde que ela demonstre seu interesse jurídico, servindo como simulação o caso do empregador que queria ver analisados os cartões de ponto e os recibos de pagamento diante de uma sentença em que o juiz pronunciou de ofício prescrição bienal temerária (prescrição bienal sem a projeção do aviso prévio, por exemplo). Em complemento, também tem legitimidade recursal o Ministério Público do Trabalho, como fiscal da lei, ou como interveniente obrigatório nos casos em que deixou de ser chamado, ou, ainda, nas várias hipóteses de combate ao conluio. Igualmente, o terceiro interessado pode ter legitimidade recursal, devendo esse conceito ser empregado em sentido estrito, ou seja, apenas para aquele que, podendo ter sido terceiro interveniente (assistente simples, assistente litisconsorcial, denunciado à lide ou chamado ao processo), não o foi, por qualquer que tenha sido o motivo. Por fim, vale lembrar que o processo do trabalho autoriza, à saciedade, a figura da intervenção anômala (art. 5º, parágrafo único, da Lei 9.469/1997), autorizando o recurso da União para defender os interesses do INSS, tanto na fase de conhecimento quanto na fase de execução (arts. 831, parágrafo único; 884, § 3º; 897, todos da CLT), conquanto ela não seja nem parte nem terceira.

Art. 894. No Tribunal Superior do Trabalho cabem embargos, no prazo de 8 (oito) dias:

I - de decisão não unânime de julgamento que:

a) conciliar, julgar ou homologar conciliação em dissídios coletivos que excedam a competência territorial dos Tribunais Regionais do Trabalho e estender ou rever as sentenças normativas do Tribunal Superior do Trabalho, nos casos previstos em lei; e

b) (Vetado)

II - das decisões das Turmas que divergirem entre si ou das decisões proferidas pela Seção de Dissídios Individuais, ou contrárias a súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal.

Parágrafo único. (Revogado)

(Revogado.)

§ 2º A divergência apta a ensejar os embargos deve ser atual, não se considerando tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

• Numeração do § 2º de acordo com a publicação oficial.

§ 3º O Ministro Relator denegará seguimento aos embargos:

I - se a decisão recorrida estiver em consonância com súmula da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou com iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, cumprindo-lhe indicá-la;

II - nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco de admissibilidade.

§ 4º Da decisão denegatória dos embargos caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias.

- Numeração do § 4º de acordo com a publicação oficial.

1. O art. 894 foi originalmente ocupado pelos embargos infringentes à decisão não unânime das Juntas de Conciliação e Julgamento. Desde a reforma de 1968, essa técnica recursal desapareceu, sendo substituída integralmente pelo recurso ordinário contra a sentença da Vara para o TRT. Em seu lugar, foi inserido o recurso de embargos para o TST.

2. O inc. I contém hipótese de embargos infringentes, quer dizer, somente é admitido o recurso se a decisão for não unânime, e, então, a parte pode se apegar ao voto divergente e tentar convencer os demais magistrados a mudarem de opinião. O embargo infringente tem assento apenas em dissídios coletivos de competência originária do TST, que são aqueles cujo alcance excede a competência de um TRT (exceto se se tratar do Estado de São Paulo, caso em que o TRT da 2ª Região detém competência para o dissídio coletivo que alcance, no todo ou em parte, a área do TRT da 15ª Região). Se a decisão do dissídio coletivo do TST for unânime, não caberão recursos de natureza ordinária, mas apenas o recurso extraordinário para o STF, sem prejuízo dos embargos de declaração.

3. O inc. II contém hipótese de embargos de divergência, a exigirem que a parte demonstre que o julgado atacado está em discrepância com decisões tomadas por outras turmas do TST em situação análoga. A divergência detectada pode ser com outras turmas do TST, com a SDI, com súmulas e orientações jurisprudenciais do TST e, ainda, com súmula vinculante do STF. Talvez o legislador nem precisasse ter se referido a súmulas vinculantes do STF, porque o desrespeito a seu entendimento já abre ensejo para a reclamação constitucional, mas se considerou que a parte pode optar pela via recursal para retirar a decisão do ordenamento jurídico, como lhe aprouver. A Lei 11.496/2007, que reformou o procedimento dos embargos de divergência, foi pioneira no uso da expressão “orientação jurisprudencial”, que nasceu timidamente no âmbito do TST, ganhou força e agora tem o condão de trancar e destrancar recursos, como se verifica nesse exemplo frisante dos embargos de divergência. A orientação jurisprudencial, ou OJ, nada mais é do que a certificação com selo de qualidade dada pelo TST para um acórdão ou conjunto de acórdãos, que se encaixam na categoria de jurisprudência “atual, iterativa e notória”, conforme exigência do legislador tanto para o manejo dos embargos de divergência (art. 894, § 2º) quanto do recurso de revista (art. 896, § 7º). Do contrário, a parte poderia indicar como paradigma um acórdão divergente qualquer, que não reflete o posicionamento atual ou majoritário daquele tribunal. Essa foi a forma mais segura encontrada pelo tribunal para atestar a notoriedade e a atualidade do corpo de jurisprudência, sem prejuízo do procedimento de súmulas.

4. A reforma legislativa de 2007 eliminou a figura dos embargos de cassação ou embargos de nulidade, como eram chamados os embargos que objetivavam indicar violação a norma constitucional na decisão de origem e requerer a sua invalidade. Doravante, se a parte encontrar semelhante vício constitucional na sentença ou acórdão – e não houver divergência jurisprudencial –, deverá interpor recurso extraordinário diretamente para o STF. A situação é embaraçosa, pois admite recurso de turma do TST diretamente para o STF, sem o esgotamento da via da SDI, que funciona como uma espécie de instância recursal no TST, mas o propósito da reforma de 2007 foi efetivamente desafogar essa seção especializada, eliminando os recursos repetitivos que insistiam na tese da violação de comandos constitucionais genéricos, como o contraditório, a ampla defesa e a motivação obrigatória dos atos jurisdicionais.

5. A reforma de 2014 tornou clara a possibilidade de o ministro relator trancar liminarmente o recurso de embargos de divergência que contiver erros grosseiros (art. 894, § 3º). Com isso, foi necessário autorizar, também, o uso do recurso de agravo interno – também chamado de agravinho ou agravo regimental – para provocar a seção na expectativa de que seja revista a decisão do relator (art. 894, § 4º).

- Numeração do § 3º de acordo com a publicação oficial.

Art. 895. Cabe recurso ordinário para a instância superior:

I - das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos, no prazo de 8 (oito) dias; e

II - das decisões definitivas ou terminativas 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 10 (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 este 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.

1. O recurso ordinário, equivalente à apelação do processo civil, objetiva o reexame de fatos e provas por instância superior, a fim de que a parte possa demonstrar seu inconformismo, irresignação ou discordância com o enquadramento e a solução da decisão de origem. Normalmente a decisão de origem é a sentença da Vara do Trabalho, que desafia o recurso ordinário perante o TRT. No entanto, como o processo do trabalho admite que o próprio TRT seja a primeira instância nas matérias de sua competência originária – ação rescisória, mandado de segurança, dissídio coletivo e *habeas corpus* –, o art. 895 também contempla recurso ordinário contra seus acórdãos para apreciação do TST, que, no particular, é a segunda instância. Isso explica a redação do art. 895, II.

2. Os pressupostos extrínsecos ou externos do recurso ordinário são os mesmos da maioria dos recursos, a saber, o respeito ao prazo de 8 (oito) dias – cuja contagem segue os parâmetros definidos pelo art. 775 da CLT, inclusive a contagem em dias úteis, na redação dada pela Lei 13.467/2017 –, a necessidade de procuração do advogado subscritor, o preparo com custas e depósito, se houver, e a forma escrita. Apesar da autorização da CLT para reclamação verbal (art. 840) e defesa verbal (art. 847), não existe o recurso ordinário verbal. Os pressupostos intrínsecos ou internos, por sua vez, são muito singelos, ao contrário do que sucede com recursos de natureza extraordinária, como o recurso de revista: para o recurso ordinário, é suficiente que a parte manifeste a discordância da solução apresentada e requeira prolação de novo julgado. Isso é quase tudo de que ela necessita, demonstrando soberba e desvio de rumo o recurso ordinário com 50 ou 60 laudas, como se costuma verificar. O que não pode acontecer – nem por descuido para cumprimento de prazos – é atacar uma sentença usando argumentos de outro processo. Por exemplo, se o empregador sucumbiu em demanda sobre diferenças salariais de planos econômicos, não pode usar os argumentos sobre diferenças de correção monetária do fundo de garantia, pois, assim, tecnicamente não está atacando aquela sentença, mas outra. Para esse caso de troca de fundamentação, a solução mais adequada é o não conhecimento do recurso ordinário, por falta do pressuposto intrínseco da irresignação aos fundamentos do julgado.

3. O recurso ordinário em procedimento sumaríssimo apresenta algumas medidas de celeridade, conforme §§ 1º e 2º do art. 895, como o parecer oral do MPT, a distribuição imediata ao relator, a sugestão de dez dias para seu voto e a possibilidade de o acórdão ter apenas uma linha, confirmando a sentença. Apesar da aparência de celeridade, os dispositivos são frustrantes porque a ideia original era livrar o sumaríssimo do recurso de revista, o que foi vetado, adotando-se solução de recurso de revista mais restritivo (art. 896, § 9º). A experiência de especializar uma turma recursal só para o sumaríssimo também foi abandonada pela maioria dos regionais, mas não se deve abandonar tão rapidamente a ideia.

4. O art. 6º da Lei 5.584/1970 assegura o prazo de 8 (oito) dias para todos os recursos trabalhistas e,

também, para as razões de contrariedade da parte contrária, contrarrazões é o nome utilizado no caso do recurso ordinário. O tema também consta do art. 900 da CLT. O TST admite o recurso ordinário adesivo, pelo qual a parte, no mesmo prazo das contrarrazões.

5. Não cabe recurso ordinário contra decisão interlocutória, já o dissemos, mas deve haver especial atenção quanto ao teor da Súmula 214 do TST, que contempla algumas exceções, a mais famosa delas o caso da exceção de incompetência territorial que, acolhida, irá lançar o processo para fora da órbita de um TRT. Nesse caso, a parte descontente pode tentar segurar o processo no mesmo regional por meio de recurso ordinário contra a decisão interlocutória da exceção. A Lei 13.467/2017 ampliou as hipóteses de recurso contra decisão interlocutória, como no caso do incidente de desconsideração de pessoa jurídica de que trata o art. 855-A.

6. Sentenças proferidas em execução trabalhista desafiam o equivalente ao recurso ordinário naquela fase, chamado de agravo de petição – art. 897.

7. Como a quase totalidade dos recursos trabalhistas, o ordinário recebe apenas o efeito devolutivo e não o efeito suspensivo (art. 899). Devolver, no sentido jurídico primitivo da expressão, significa remeter. Assim, efeito devolutivo é o efeito de enviar a matéria para apreciação da instância superior. Só isso. Não suspende o processo, não inibe a produção dos efeitos da sentença e não impede o prosseguimento da execução chamada de provisória; cálculos de liquidação, citação do réu, penhora e discussões afetas a esses assuntos. Ressalva-se apenas a realização dos atos de expropriação ou atos que sejam considerados irreversíveis, já que não houve ainda o trânsito em julgado. Por isso, no processo do trabalho, o regime das tutelas antecipadas encontrou menos campo de aplicação do que no processo civil, em que a apelação esteriliza os efeitos da sentença.

8. Algumas raras sentenças trabalhistas são privadas do recurso ordinário: trata-se dos processos de baixo valor econômico, chamados de dissídio de alçada (valor da causa até dois salários mínimos), em que o legislador considerou razoável a restrição de acesso aos tribunais e a valorização da decisão de primeira instância (art. 2º da Lei 5.584/1970). No entanto, como o direito do trabalho brasileiro é muito constitucionalizado, abriu-se a exceção para o recurso em caso de violação ao texto da CF. Para esse caso, o STF aceita recurso extraordinário direto da decisão da Vara (Súmula 640 do STF).

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 do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal;

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 interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo.

§ 1º-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:

I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista;

II - indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional;

III - expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da

decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.

IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá recurso de revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

§ 3º

...

(Revogado.)

§ 4º

...

(Revogado.)

§ 5º

...

(Revogado.)

§ 6º

...

(Revogado.)

§ 7º A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 8º Quando o recurso fundar-se em dissenso de julgados, incumbe ao recorrente o ônus de produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados.

§ 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.

§ 10. Cabe recurso de revista por violação a lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011.

§ 11. Quando o recurso tempestivo contiver defeito formal que não se repute grave, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito.

§ 12. Da decisão denegatória caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias.

§ 13. Dada a relevância da matéria, por iniciativa de um dos membros da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada pela maioria dos integrantes da

Seção, o julgamento a que se refere o § 3º poderá ser afeto ao Tribunal Pleno.

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.

1. O recurso de revista faz, no processo do trabalho, o papel desempenhado pelo recurso especial no processo civil, destinando-se não ao reexame de fatos e provas, mas à uniformização de jurisprudência em âmbito nacional, inclusive em casos de violação à Constituição Federal. Esse tipo de remédio jurídico está diretamente ligado à dimensão continental brasileira, que se organiza em sistema federativo e permite algum grau de autonomia às regiões, mas, ao mesmo tempo, pretende guardar padronização nacional em algumas matérias, como o direito do trabalho, para evitar o fratricídio e o tratamento desigual por trabalho de igual valor. Como o direito não é feito apenas no campo da elaboração das leis, mas, sobretudo, no campo da aplicação e da concretização das leis, de nada adiantaria a regra do art. 22, I, da CF, que atribui à União o monopólio da legislação trabalhista, se, depois, cada região pudesse fazer sua própria leitura. Daí a ligação direta entre o papel do TST, acessado via recurso de revista, e a promessa do art. 22.

2. O *caput* do art. 896 restringe o uso do recurso de revista a decisões tomadas pelos TRTs em sede de recurso ordinário. O art. 896, § 2º, amplia seu alcance para decisões em execução, tomadas em agravo de petição. Logo, descabe recurso de revista sobre outras decisões regionais, como aquelas em mandado de segurança, agravo de instrumento etc. Algumas terão de se valer de recurso ordinário (art. 895, I) e outras não terão chance de novos recursos, pois essa escala é finita.

3. Não se deve usar a expressão terceira instância ou terceiro grau de jurisdição. O Judiciário brasileiro se estrutura em duas instâncias, a original e a recursal, representadas pelas Varas e pelos TRTs. O TST e demais tribunais superiores exercem o posto de órgãos de uniformização de jurisprudência, de sobreposição aos tribunais, e as partes não têm assegurado o acesso a eles nem têm direito adquirido ao reexame do reexame. Isso já foi desenvolvido no segmento regional. Nem mesmo o Pacto de São José da Costa Rica, ratificado pelo Brasil em 1992, assegura às partes o direito à uniformização de jurisprudência, mas apenas ao acesso a juízos e tribunais recursais idôneos.

4. O recurso de revista se destina a uma das turmas do TST, que são os órgãos fracionários da base do tribunal superior em que deságuam todos os pedidos de interpretação jurisprudencial. Apenas em caso de divergência entre as próprias turmas é que será acionado o órgão criado para padronizar o entendimento do próprio TST, a que se dá o nome de seção especializada, ou, em casos mais complexos, a própria SDI aciona o Plenário do TST (art. 896, § 13). O recurso de revista é apresentado diretamente ao presidente do TRT, para que este afira sua viabilidade. O advogado, ao fim das contas, passa por não apenas uma, mas quatro peneiras, porque ele deve convencer do acerto de seu passo: (a) o presidente do TRT; (b) o ministro relator do recurso de revista, que também pode fazer o juízo de admissibilidade; (c) o ministro revisor; e (d) a própria turma no dia do julgamento, porque não preclui a análise dos pressupostos extrínsecos (formais) e intrínsecos (conteúdo) do recurso.

5. A propósito dos requisitos intrínsecos, o art. 896 é prenhe de exigências minuciosas, capazes de levar ao desespero qualquer advogado. Daí a fama que o recurso de revista tem de ser de árduo processamento, muitos dos quais somente chegam ao conhecimento do TST por meio do agravo de instrumento, recurso destinado a destrancar outro recurso barrado pelo tribunal inferior (art. 897). Vejamos quais são os requisitos intrínsecos:

a) pelo art. 896, *a*, são aceitos os recursos de revista que demonstram a divergência de interpretação de Lei federal entre dois TRTs diferentes, ou entre o TRT e o próprio TST; é necessário que a divergência tenha sido detectada em acórdãos que representem expressivamente o entendimento do tribunal, de modo que a comparação tem de ser feita entre turma de um TRT com turma de outro TRT e não com despachos monocráticos, correições parciais ou liminares em mandado de segurança; e quanto ao TST o acórdão tem de ser da SDI, que é a instância final, porque não se tem certeza se a decisão de uma de suas turmas, apesar de seu peso jurídico, foi sustentada pela maioria da corte; admite-se que a divergência seja instalada perante uma súmula, pois essa nada mais é do que a cristalização dos acórdãos mais representativos do TST; atente-se, ainda, para o fato de que a expressão “Lei federal” tem sido entendida pelo TST como sendo Lei ordinária e normas de hierarquia superior, como Lei complementar, emendas constitucionais e a própria CF; não são aceitos argumentos em torno de portarias, normas coletivas e instruções normativas;

b) a alínea anterior é certamente a mais expressiva do recurso de revista, mas se aceita, também, que o debate se instale em torno de Lei estadual, regulamento empresarial ou norma coletiva (alínea *b*), mas desde que, nesse caso, o campo de aplicação supere a competência de um Regional; se não superar, a palavra final sobre a interpretação de determinada cláusula ficará efetivamente com aquele Regional, porque, como dito, o TST não é órgão revisor e o propósito era a padronização nacional, se isso estiver em risco, e não a padronização local;

c) caso o advogado não consiga indicar acórdão qualificado com interpretação distinta da que ele sofreu, ainda assim é possível acessar o TST; parece até mais fácil fazer isso sem precisar garimpar decisões de outros Estados, mas a exigência do art. 896, c, é bem rigorosa: é preciso que a parte demonstre a violação literal a Lei federal ou “afrenta direta e literal à Constituição Federal”; devido ao peso dos adjetivos “direta” e “literal”, normalmente não são aceitas teses vagas como violação ao contraditório, à ampla defesa, ao dever de motivação dos atos e aos princípios do direito administrativo, sendo necessária maior elaboração nesse raciocínio; simples menção aos arts. 5º, 37 ou 93 da CF não bastará para o processamento do recurso de revista calcado no art. 896, c; vale lembrar que esse é o único caminho para interposição de recurso de revista em caso de processo em fase de execução (art. 896, § 2º); no particular, o legislador assume o risco de divergências de interpretação em temas de execução, em nome de maior celeridade processual; há exceção para a execução fiscal (§ 10);

6. Dizemos que a divergência jurisprudencial deve ser específica, porquanto bem delineada, e deve ser especificada, porque bem demonstrada documentalmente. A fim de evitar recursos maliciosos, que despejam dezenas de acórdãos anexos à peça processual, o TST incrementou o nível de exigências e, na reforma legislativa de 2014, esse padrão de qualidade foi enxertado no texto do art. 896, especialmente §§ 1º-A e 8º.

7. O TST não deveria se prestar a ser órgão de uniformização de jurisprudência de um único tribunal regional. Chega a ser espantoso que, ao longo dos anos, mesmo depois da reforma de 1998, ele tenha tido de editar súmulas e Orientações Jurisprudenciais sobre regulamentos de empresas que somente tinham atuação no âmbito de um único TRT, como a companhia de transportes da cidade de São Paulo, a administração portuária do litoral do Paraná ou uma mineradora do interior de Minas Gerais. Cada tribunal deveria cuidar de sua própria padronização jurisprudencial e não enviar para o TST decidir. Isso já constava da redação do art. 896, § 3º, sobretudo após a reforma de 1998, mas poucos Regionais aprimoraram suas técnicas de uniformização local. Na reforma recursal empreendida em 2014, o TST pode acionar o mecanismo de se recusar a julgar processo com tese divergente dentro do mesmo TRT: os autos deveriam ser devolvidos à origem para que, por primeiro, seja empreendido um incidente de uniformização de jurisprudência local (§§ 3º, 4º e 5º). Os procedimentos da afetação do caso paradigmático, sobrestamento do processo e devolução dos autos ao tribunal de origem compunham a essência dos arts. 896-B e 896-C. Depois disso, somente a decisão uniformizadora serviria de paradigma para aquele TRT e não mais os acórdãos recalcitrantes (§ 6º). A ideia é que o TST se transformasse numa corte de precedentes, ou seja, fosse destinada apenas a padronizar as decisões regionais previamente sumuladas, cotejando a tese jurídica prevalecente de um TRT com a tese jurídica prevalecente de outro TRT, com a decisão a ser tomada pela SDI ou pelo Plenário do TST (art. 896, § 13). Ocorre que o plano foi encerrado no curto espaço de três anos, com as alterações profundas decorrentes da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista).

8. Fica-se com a impressão que o recurso de revista não consegue descansar. Houve grande reforma em 1998 e uma maior ainda em 2014 (Lei 13.015/2014), cujo alcance exato mal foi assimilado quando boa parte de seu acervo conceitual foi revogado pela Lei 13.467/2017. Afora as revogações dos §§ 3º, 4º, 5º e 6º, cujas consequências abaixo apontamos, a legislação de 2017 trouxe, também, duas novidades ao art. 896: a necessidade de transcrição do trecho dos embargos de declaração em alguns casos e a possibilidade de trancamento liminar do recurso em outros casos.

9. A transcrição dos embargos de declaração no corpo do recurso de revista (art. 896, § 1-A, IV) já vinha sendo exigida pela jurisprudência do TST, para aqueles casos em que a parte requer a nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional. Trata-se de uma questão de lógica, por assim dizer: se o advogado está obrigado a transcrever no recurso de revista o trecho do acórdão que ele pretende atacar, cotejando-o com a jurisprudência dissonante de outro acórdão de outro tribunal, como resolver a questão da transcrição do trecho quando ele não possui nada para transcrever? Em outras palavras, se o objetivo do advogado é justamente se queixar da omissão do desembargador, afirmando que ele não entregou a prestação jurisdicional inteira, como exigir que ele transcreva o trecho atacado? A única solução possível – já que alguma transcrição tem de existir, diante da disciplina contemporânea do

recurso de revista e diante da premissa de que os Ministros são devem analisar o processo por inteiro, mas apenas o núcleo da divergência a ser uniformizada – é precisamente exigir que o advogado demonstre que já havia levantado aquele tópico em sede de embargos de declaração. Pode parecer estranho que uma parte tenha de refazer seu próprio recurso, ou seja, tenha de repetir no corpo do recurso de revista as razões já manifestadas no corpo dos embargos de declaração. Mas esses estranhamentos decaem quando se entende que o recurso de revista deve ser uma peça independente, capaz, por si só, de demonstrar a vulnerabilidade do acórdão e a divergência jurisprudencial. Diferente é o caso do recurso ordinário, por exemplo, em que a parte pode manifestar seu inconformismo e pedir que o desembargador reveja, item por item, a colheita das provas, a valoração dos testemunhos e o enquadramento legal efetuado, o que tornaria inviável repetir 100% dos autos nas folhas recursais. Vista a questão por esse ângulo e conhecida a jurisprudência prévia sobre a matéria, a inovação do art. 896, § 1º-A, IV, não representa grande espanto. Vai dificultar ainda mais o processamento das revistas, cuja taxa de êxito já está perto de 1% apenas, é verdade, mas está dentro do contexto restritivo desse remédio jurídico.

10. Com relação à novidade do § 14, também não podemos dizer que houve grande alteração processual: o trancamento liminar do recurso, por decisão monocrática, é uma prática constante no âmbito do processo civil, incrementada pelas reformas de 1994 e 2006, antes mesmo do CPC de 2015, e tinha assento no próprio art. 896, § 5º, com redação que vigorou de 1988 a 2014. O fato de não ter tido aceitação ampla no processo do trabalho não lhe retira a importância teórica. Agora, a ideia do trancamento monocrático parece revigorada pela reforma trabalhista.

11. Em situação análoga, o TST já teve a oportunidade de rejeitar alegações de que o trancamento monocrático ferisse a publicidade dos atos ou a colegialidade dos tribunais, tal como era feito com o uso do art. 557 do CPC de 1973, correspondente ao art. 932 do CPC de 2015 – cuja compatibilidade com o processo do trabalho foi realçada pela Súmula 435 do TST. A publicidade está na divulgação da decisão e não propriamente na realização da audiência ou sessão de julgamento, e a colegialidade está assegurada pelo cabimento do agravo interno e demais remédios jurídicos de acesso às instâncias superiores. Há, inclusive, possibilidade de o relator converter embargos de declaração em agravo interno, se perceber seu alcance modificativo (Súmula 421 do TST). Reforça-se, assim, a afirmação de que o indeferimento liminar de recursos por ausência flagrante de pressupostos extrínsecos ou intrínsecos já encontrava aplicabilidade no processo do trabalho.

12. Afora essas duas alterações pontuais, a Lei 13.467/2017 imprimiu forte mudança no sistema do recurso de revista ao promover a revogação dos §§ 3º, 4º, 5º e 6º, o que elimina a uniformização da jurisprudência regional. Aparentemente, o legislador de 2017 entendeu que a experiência, conquanto ainda em desenvolvimento, não deu certo. É verdade que pairavam críticas eloquentes ao fato de engessamento excessivo dos temas e dificuldades de detecção do que seria exatamente a divergência regional – dado que, ao contrário do TST, os TRTs lidam enormemente com a matéria de fato e não apenas com a matéria jurídica ou com as grandes teses jurídicas. Difícil poder comparar a quebra do intervalo para refeição e descanso, por exemplo, em meio a uma gama enorme de substratos, como os domésticos, os rurais, os motoristas, os empregados com refeitório interno, os empregados em serviços intermitentes e assim por diante. Em meio a tantas discussões, a Lei 13.015/2014 foi concebida precipuamente para compelir os tribunais a elaborar o repertório da jurisprudência estável. Sem a prévia uniformização local, o recurso de revista não deveria subir ao TST. E se subir, o Ministro estava autorizado a deixar de julgar e devolver os autos para forçar a padronização regional. A revogação dos dispositivos em 2017 enterrou a experiência ainda imberbe e talvez deixe mais questões do que segurança.

13. A súmula regional desaparece como uma obrigação e ainda mais como uma consequência dos recursos de revista. Isso é fato, dada a revogação, de uma só vez, dos quatro parágrafos mencionados. Não se pense que o recurso de revista passará a ter fácil processamento, pois ele será devidamente ceifado pela via da transcendência (art. 896-A, abaixo). Há a possibilidade de súmulas regionais prosseguirem, mas com as restrições impostas pelo art. 702, § 4º, da CLT, com redação dada pela sempre citada Lei 13.467/2017. As exigências ali contidas são tamanhas que muitos acreditam ter sido eliminada a chance de qualquer nova súmula.

14. Se a CLT foi reformada e as súmulas foram amarradas com nós górdios, o mesmo não se pode dizer do CPC/2015, que manteve acesa a chama da uniformização de jurisprudência, como uma necessidade e uma conveniência para a segurança das relações jurídicas, com destaque para o incidente de resolução de demanda repetitiva (arts. 976 e seguintes) e o incidente de assunção de competência (art.

947 e seguintes). Dada sua aplicabilidade subsidiária ao processo do trabalho (art. 10 da IN 39 do TST), os tribunais tendem a se valer mais dos expedientes do processo civil do que dos procedimentos trabalhistas, se o propósito for a uniformização.

15. Observe-se, ainda, que a possibilidade de trancamento monocrático do recurso de revista não se atém apenas às hipóteses de falha nos pressupostos extrínsecos (art. 896, § 1-A) e intrínsecos tradicionais (art. 896, § 14), alcançando, também, a hipótese de recurso não revelador da chamada transcendência (art. 896-A, § 2º), ou seja, a decisão individual foi alavancada pela reforma trabalhista com vigor nunca antes visto.

16. Retomando a explicação sobre seu curso histórico, outra brecha jurídica que poderia desvirtuar o recurso de revista era a utilização pela parte de acórdãos, regionais ou do TST, muito antigos ou isolados. Dada a pleora de decisões exaradas diariamente nas cortes trabalhistas, é evidente que sempre aparecerá uma que atenda mais ou menos ao anseio da parte. Então, o art. 896, § 7º, criou o mecanismo da jurisprudência “atual, iterativa e notória”, expressão que ensejou a criação das orientações jurisprudenciais. Por essa estratégia, o TST passou a divulgar periodicamente quais eram as decisões abalizadas para fins do recurso de revista, ainda que não tenham obtido consenso ou quórum suficiente para a edição de súmulas (arts. 165 e 171 do RITST). Esse dispositivo permaneceu inalterado pela Lei 13.467/2017.

17. De outra banda, como não houve consenso legislativo para vetar o recurso de revista em rito sumaríssimo, a reforma empreendida no ano 2000 imprimiu algumas restrições e, assim, esse apelo somente é admitido nas causas de até 40 salários mínimos (art. 852-A) em caso de violação a súmulas do TST – nem mesmo OJ vale para paradigma – e, como ponto comum a todos os outros recursos de vista, violação direta à CF, incluindo, nesse caso, ao teor de súmula vinculante do STF (art. 896, § 9º). Nada de novo nesse passo com a reforma trabalhista de 2017.

18. Considerando-se que na execução fiscal o título utilizado é meramente extrajudicial, a parte não teve acesso ao pronunciamento Judicial na fase de conhecimento, que não existiu, e, assim, é razoável supor que o conjunto de julgamentos formados pelos agravos de petição em todos os TRTs possa ser discrepante, não uniformizado. Parece correta a solução encontrada pela reforma de 2014, que ampliou um pouco a admissibilidade do recurso de revista em sede de execução fiscal, passando a admitir também os casos de violação a Lei federal e de divergência jurisprudencial, além da onipresente ofensa à Constituição Federal. Poderia ter feito isso também para os demais títulos executivos extrajudiciais trabalhistas, que são os acordos das combalidas comissões de conciliação prévia (art. 625-E) e os termos de ajuste de conduta firmados perante o MPT (art. 876). Ao revés, a ampliação do cabimento do recurso de revista em execução trabalhista ficou só com os casos de apreciação da certidão da dívida ativa (CDA – indispensável nas execuções fiscais) e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT – art. 642-A).

19. Todo recurso trabalhista tem prazo para contrarrazões idêntico ao prazo recursal (arts. 900 da CLT; 6º da Lei 5.584/1970). O recurso de revista admite a forma adesiva. Os prazos se computam por dias úteis, a partir de 11.11.2017, conforme redação dada ao art. 775 pela Lei 13.467/2017.

20. São aplicáveis subsidiariamente ao recurso de revista algumas disposições afetas ao recurso especial para o STJ e ao recurso extraordinário para o STF, como a concessão do efeito suspensivo para não permitir a execução provisória da sentença enquanto não julgado o mérito, conforme art. 1.029, § 5º, do CPC/2015 e Súmula 414 do TST.

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.

§ 1º. São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

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

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

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

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

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

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

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

§ 6º. O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.

1. Confusa é a trajetória do art. 896-A. A proposta de exigir do recurso de revista a demonstração de que a matéria nele veiculada tenha repercussão nacional encontrou muita resistência na comunidade acadêmica e na própria magistratura. Enquanto o debate era desenvolvido e projetos de Lei não prosperavam por falta de consenso, eis que a novidade, chamada de requisito da transcendência, aparece inserida no pacote de medidas provisórias de setembro de 2001, às vésperas da promulgação da EC 32/2001, a qual proibiu o Poder Executivo de normatizar temas relativos ao processo judiciário. Afinal, quase nada há de urgência e relevância para fins de medida provisória em termos de processo civil e trabalhista, matérias mais afetas ao legislador ordinário.

2. O estranhamento causado pela inserção do art. 896-A, na CLT, via medida provisória, foi acompanhado pela exigência a que o próprio TST regulamentasse a matéria. Normalmente, a Lei apresenta as diretrizes e, quando muito, pode ser feito o regulamento por meio de decreto presidencial, às vezes, por portarias ministeriais, como ocorre com a saúde e segurança do trabalho. Deixar a regulamentação da Lei para atos internos do TST foi também uma forma ousada da medida provisória devolver o problema para a corte trabalhista, dentro da qual não se conseguiu formar consenso sobre qual o alcance da transcendência e sobre quem a declararia. Embora o art. 909 da CLT remeta para o TST a disciplina da ordem dos processos nos tribunais, isso não chega ao ponto de delegar ao tribunal a criação dos próprios requisitos intrínsecos dos recursos.

3. Em suma, de 2001 a 2017, a transcendência do recurso de revista jamais foi “regulamentada” pelo TST e nunca foi implementada. O art. 896-A caminhava para ser uma letra morta perdida na CLT, quando foi salvo pela Lei 13.467/2017, a qual, no bojo da reforma trabalhista, reavivou o tema da transcendência, acrescentando-lhe seis parágrafos.

4. Conforme destacado nos comentários ao art. 896, o recurso de revista, como todos os recursos de natureza extraordinária, não se presta ao reexame de fatos e provas, nem objetiva rever a justiça de uma decisão. As partes não têm assegurada uma terceira apreciação do mesmo processo, nem há referências ao direito a dois tribunais, na CF/88 ou nos tratados internacionais de direitos humanos a respeito do acesso à ordem jurídica justa. O reexame por um tribunal, preferencialmente colegiado e formado por membros diferentes dos que por primeiro analisaram o processo, é consensualmente o modelo mais adequado para a garantia do processo legal. Logo, não há direito adquirido ao recurso de revista nem há obrigatoriedade de sua manutenção pelo legislador ordinário. Em tese, ele poderia ser abolido pela reforma trabalhista – como talvez tenha sido feito, nas entrelinhas. No entanto, como já expusemos, uma federação complexa como a brasileira não pode se dar ao luxo de manter teses trabalhistas regionalizadas, razão de ser do Tribunal Superior do Trabalho e dos meios inerentes a seu acesso. Aí entra o papel social relevante do recurso de revista e aí reside a principal inquietação sobre a transcendência como filtro para o recurso de revista.

5. A palavra transcendência representa a necessidade de aquele recurso de revista transbordar os estreitos limites do processo e repercutir de maneira geral em toda a sociedade. São casos célebres, como a legalidade da assinatura de linha telefônica, o direito adquirido ao reajuste salarial expurgado no meio do mês por planos econômicos ou o cálculo do fundo de garantia. Ou seja, uma vez implementada a transcendência como filtro de apreciação do recurso de revista, somente deverão ser julgados aqueles que excederem o alcance do processo e influenciarem o entendimento de tantos quantos. Irradiar efeitos

na sociedade é a marca característica dos recursos transcendentais. Mas como se mensura essa irradiação?

6. O legislador, sabendo da polêmica e da dificuldade de delimitação desse conceito, fixou quatro ângulos possíveis para a transcendentalidade:

A. Do *ponto de vista econômico*, a transcendência é representada pelas causas de alto valor econômico, embora também a percepção de altos e baixos seja variável. O TST, se perder a mão nesse conceito, corre o risco de receber a pecha de tribunal acessado apenas por grandes fortunas. Há algumas pistas espalhadas pela legislação para se ter parâmetro do que poderia ser chamado de alto valor econômico. 1.000 salários mínimos é o patamar acima do qual se garante o reexame obrigatório nas causas de sucumbência da Fazenda Pública (art. 496, § 3º, CPC), bem como para dispensa de inventário (art. 664) e, ainda, valor-teto para o depósito preparatório das ações rescisórias (art. 968, § 2º, CPC). 1.000 salários mínimos era o valor a partir do qual o imóvel passava a ser considerado de grande valor e a penhora poderia ser realizada mesmo se fosse bem de família, à luz do art. 650, parágrafo único, do CPC de 1973, em redação aprovada pelo Congresso Nacional e vetada pela Presidência da República na reforma de 2006. O valor pode, todavia, ser demasiado para os processos individuais trabalhistas, que recebem a limitação do prazo prescricional de 5 (cinco) anos. 100 salários mínimos é o patamar acima do qual se assegura o reexame necessário para as decisões judiciais em que os Municípios sucumbiram (art. 496, § 3º, CPC/2015), mas, nesse caso, o risco do TST será não ter transcendência alguma, pois muitos processos atingem esse patamar.

B. Do *ponto de vista político*, o legislador concebeu a transcendência como forma de liberar os casos de afronta às súmulas do TST ou do STF, não contemplando o processamento do recurso em caso de descumprimento de orientação jurisprudencial e tampouco a afronta à jurisprudência reiterada não sumulada, como aquela constante dos boletins informativos ou aqueles julgados em composição plenária pelas seções especializadas. Por esse fundamento, somos forçados a concluir pela obsolescência do art. 896, § 7º, quando se refere a necessidade de indicação de jurisprudência iterativa, notória e atual: de que adianta esse esforço para o advogado, se a transcendência “política” permite a apreciação apenas dos recursos que versarem sobre violação de súmula?

C. Do *ponto de vista social*, o legislador indica hipótese de transcendência apenas para os “reclamantes”, provavelmente querendo dizer trabalhadores ou empregados. Há empresas que são reclamantes também, mas não parece ser esse o conceito utilizado pelo art. 896-A. A ideia foi inserir no campo da transcendência os direitos sociais constitucionalmente assegurados. Aqui igualmente pode estar a chave da transcendência: é possível que se alargue o conceito de direitos sociais constitucionalizados e aceite apreciar todos os processos versando sobre horas extras, adicional noturno, aviso prévio, 13º salário e o mais: todos esses exemplos, por mais corriqueiros que pareçam, têm assento constitucional e, de uma maneira ou de outra, preenchem o requisito da transcendência social – salvo se a interpretação ao dispositivo for essencialmente gramatical e considerar que a transcendência somente se opera em caso de violação direta e literal aos direitos constitucionalmente assentados, como, digamos, uma sentença que determina horas extras com adicional abaixo de 50%.

D. Do *ponto de vista jurídico*, “a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista” dará a medida para a apreciação ou não dos recursos de revista. Questão nova de interpretação jurídica pode assustar alguém pouco envolvido com o cotidiano forense, mas, como se sabe, é o que mais se encontra na Justiça do Trabalho. Todo dia surge uma tese nova e um ângulo novo de apreciação de uma mesma questão antiga. Basta ver as impressionantes oscilações na jurisprudência sobre jornada itinerária (Súmula 90/TST e seus incisos acrescidos ao longo dos anos) ou do intervalo para refeição e descanso (Súmula 437/TST e suas ramificações).

7. Como inserido no art. 896, § 14, há previsão para o trancamento liminar do recurso de revista não transcendental, pelo art. 896-A, § 2º. O remédio jurídico cabível é o agravo interno ou agravo regimental, para que o órgão fracionário – a Turma do TST, que é destinatária dos recursos de revista – possa reapreciar a decisão. Para sustentar a tese de que o recurso preenche o requisito da transcendência, o advogado disporá de sustentação oral de 5 min. O art. 896-A, § 3º, foi enfático ao se referir que a sustentação oral, exígua que seja, se destina apenas a justificar a transcendências – de novo: econômica, política, social ou jurídica – e não gastar o tempo falando sobre o conteúdo da revista e muito menos sobre o desacerto da decisão. A decisão da turma, que julgar o agravo interno, é irrecorrível, dispõe o art. 896-A, § 4º, sem previsão para levar o tema para a seção de dissídios individuais, que normalmente padroniza a jurisprudência das turmas em sede de recurso de embargos (art. 894 da CLT). Ora, o art. 896-

A criou uma hipótese de recurso de revista desprovido de uniformização, a saber, recurso de revista desprovido de recurso de embargos para sua harmonização no órgão fracionário hierarquicamente superior.

8. A sutil expressão “decisão irrecorrível no âmbito do tribunal” significa que o advogado pode, em tese, sacar o recurso extraordinário para o STF. Ele terá esgotado todas as vias recursais disponíveis antes do órgão máximo do Judiciário brasileiro, porque, em realidade, ele não possui acesso à SDI.

9. Situação ainda mais aflitiva ocorrerá com o advogado que sofrer o trancamento liminar pelo Ministro Relator em agravo de instrumento em recurso de revista: nesse caso, ele não terá nem mesmo o agravo interno, com os 5 min de sustentação oral, segundo consta do art. 896-A, § 5º. O indeferimento dos recursos, em geral, desafia agravo interno, como consta do art. 897 e do art. 896, § 12, mas, nesse caso, a Lei 13.467/2017 criou uma situação de irrecorribilidade quando se tratar de indeferimento liminar de agravo de instrumento quando o fundamento utilizado pelo Ministro for a transcendência.

10. Ninguém afere a transcendência, exceto os Ministros do TST: o juízo de admissibilidade inicialmente feito pelos tribunais regionais continua intacto – apenas com as alterações na redação do art. 896, § 1º-A, IV – sem que os presidentes ou vice-presidentes locais precisem se debruçar sobre o alcance da transcendentalidade. Recebidos os autos pelo TST, a este cabe acrescentar a análise do novo filtro.

Art. 896-B. Aplicam-se ao recurso de revista, no que couber, as normas da Lei 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil), relativas ao julgamento dos recursos extraordinário e especial repetitivos.

1. O legislador de 2014, ao reformar o recurso de revista, não precisava ter citado textualmente a Lei de 1973 que promulgou o CPC de então. Poderia ter dito que os procedimentos dos recursos repetitivos do processo civil são subsidiariamente aplicáveis ao processo do trabalho, ou, eventualmente, permanecido em silêncio para que essa ponte fosse feita pelo art. 769 da CLT. Ao citar a Lei que logo viria a ser revogada, assumiu o risco de somente o processo trabalhista manter os padrões de 1973, enquanto o processo civil navega pela legislação de 2015. Esse pesadelo chegou a ocorrer com a ação rescisória entre 1973 e 1975, por excesso de referência ao CPC de 1939, como comentamos no art. 836, e somente não ocorrerá agora por força do art. 1.046, § 4º, do CPC/2015: “As remissões a disposições do Código de Processo Civil revogado, existentes em outras leis, passam a referir-se às que lhes são correspondentes neste Código”.

2. Assim, saem os antigos comandos dos arts. 543-A, 543-B e 543-C do CPC de 1973 e entram várias disposições do CPC de 2015, especialmente os parâmetros dos arts. 1.036 a 1.041, o agravo regimental do art. 1.042 e o direito de receber reclamação para fazer valer a autoridade de suas decisões em sede de demandas repetitivas (art. 976 e seguintes). Nesse particular, o TST encontrou grande reforço na EC 92/2016, em que passou a figurar formalmente como órgão do Poder Judiciário (art. 92, II-A, da CF/1988) e como destinatário das reclamações constitucionais.

Art. 896-C. Quando houver multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a questão poderá ser afetada à Seção Especializada em Dissídios Individuais ou ao Tribunal Pleno, por decisão da maioria simples de seus membros, mediante requerimento de um dos Ministros que compõem a Seção Especializada, considerando a relevância da matéria ou a existência de entendimentos divergentes entre os Ministros dessa Seção ou das Turmas do Tribunal.

§ 1º O Presidente da Turma ou da Seção Especializada, por indicação dos relatores, afetará um ou mais recursos representativos da controvérsia para julgamento pela Seção Especializada em Dissídios Individuais ou pelo Tribunal Pleno, sob o rito dos recursos repetitivos.

§ 2º O Presidente da Turma ou da Seção Especializada que afetar processo para julgamento sob o rito dos recursos repetitivos deverá expedir comunicação aos demais Presidentes de Turma ou de Seção Especializada, que poderão afetar outros processos sobre a questão para julgamento conjunto, a fim de conferir ao órgão julgador visão global da questão.

§ 3º O Presidente do Tribunal Superior do Trabalho oficiará os Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho para que suspendam os recursos interpostos em casos idênticos aos afetados como recursos repetitivos, até o pronunciamento definitivo do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 4º Caberá ao Presidente do Tribunal de origem admitir um ou mais recursos representativos da controvérsia, os quais serão encaminhados ao Tribunal Superior do Trabalho, ficando suspensos os demais recursos de revista até o pronunciamento definitivo do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 5º O relator no Tribunal Superior do Trabalho poderá determinar a suspensão dos recursos de revista ou de embargos que tenham como objeto controvérsia idêntica à do recurso afetado como repetitivo.

§ 6º O recurso repetitivo será distribuído a um dos Ministros membros da Seção Especializada ou do Tribunal Pleno e a um Ministro revisor.

§ 7º O relator poderá solicitar, aos Tribunais Regionais do Trabalho, informações a respeito da controvérsia, a serem prestadas no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 8º O relator poderá admitir manifestação de pessoa, órgão ou entidade com interesse na controvérsia, inclusive como assistente simples, na forma da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil).

§ 9º Recebidas as informações e, se for o caso, após cumprido o disposto no § 7º deste artigo, terá vista o Ministério Público pelo prazo de 15 (quinze) dias.

§ 10. Transcorrido o prazo para o Ministério Público e remetida cópia do relatório aos demais Ministros, o processo será incluído em pauta na Seção Especializada ou no Tribunal Pleno, devendo ser julgado com preferência sobre os demais feitos.

§ 11. Publicado o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, os recursos de revista sobrestados na origem:

I - terão seguimento denegado na hipótese de o acórdão recorrido coincidir com a orientação a respeito da matéria no Tribunal Superior do Trabalho; ou

II - serão novamente examinados pelo Tribunal de origem na hipótese de o acórdão recorrido divergir da orientação do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da matéria.

§ 12. Na hipótese prevista no inciso II do § 11 deste artigo, mantida a decisão divergente pelo Tribunal de origem, far-se-á o exame de admissibilidade do recurso de revista.

§ 13. Caso a questão afetada e julgada sob o rito dos recursos repetitivos também contenha questão constitucional, a decisão proferida pelo Tribunal Pleno não obstará o conhecimento de eventuais recursos extraordinários sobre a questão constitucional.

§ 14. Aos recursos extraordinários interpostos perante o Tribunal Superior do Trabalho será aplicado o procedimento previsto no art. 543-B da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil), cabendo ao Presidente do Tribunal Superior do Trabalho selecionar um ou mais recursos representativos da controvérsia e encaminhá-los ao Supremo Tribunal Federal, sobrestando os demais até o pronunciamento definitivo da Corte, na forma do § 1º do art. 543-B da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil).

§ 15. O Presidente do Tribunal Superior do Trabalho poderá oficial os Tribunais Regionais do Trabalho e os Presidentes das Turmas e da Seção Especializada do Tribunal para que suspendam os processos idênticos aos selecionados como recursos representativos da controvérsia e encaminhados ao Supremo Tribunal Federal, até o seu pronunciamento definitivo.

§ 16. A decisão firmada em recurso repetitivo não será aplicada aos casos em que se demonstrar que a situação de fato ou de direito é distinta das presentes no processo julgado sob o rito dos recursos repetitivos.

§ 17. Caberá revisão da decisão firmada em julgamento de recursos repetitivos quando se alterar a situação econômica, social ou jurídica, caso em que será respeitada a segurança jurídica das relações firmadas sob a égide da decisão anterior, podendo o Tribunal Superior do Trabalho modular os efeitos da decisão que a tenha alterado.

1. O art. 896-C, inserido na reforma de 2014 e mantido pela Lei 13.467/2017, disciplina o

processamento das decisões em recursos de revista repetitivos. Pelo entendimento de maioria simples, a seção especializada ou o plenário do TST atraem para si a responsabilidade de pôr fim à controvérsia sobre questões de direito que têm apresentado soluções reiteradamente discrepantes, no âmbito dos regionais ou entre as próprias turmas do TST. Usa-se a expressão “afetar o recurso”, representativo da controvérsia, no sentido de se escolher um dos apelos para servir de paradigma e nortear os debates, preferencialmente aquele com maior abrangência de argumentos e riqueza de detalhes reveladores da controvérsia. A expressão inglesa *leading case* aparece muitas vezes empregada como sinônimo de “recurso afetado” ou “recurso paradigmático”. Cautelas especiais devem ser tomadas no momento da escolha do caso central, pois se a opção recair sobre uma peça processual mal redigida, toda a sociedade pode ficar prejudicada, com a derrubada de tese relevante pelo singelo fato de que sua sustentação foi precária num dado processo.

2. Não há impedimento legal a que um mesmo processo seja afetado duas vezes, o que parece raro de acontecer, mas que não é impossível no processo do trabalho, tão caracterizado pela cumulação objetiva vastíssima, com julgados repletos de capítulos e de teses jurídicas. Dada a repercussão jurídica e social da afetação de um processo, entendemos não ser admissível a desistência do recurso pela parte que se vir no centro dos debates: pode acontecer de ela já não ter mais tanto interesse naquele ponto específico quanto ela tem no trânsito em julgado da decisão como um todo, para viabilizar execução definitiva, por exemplo, mas àquela altura, se ela tiver o direito de desistir do recurso, a demanda repetitiva corre o risco de nunca ser julgada e os prejuízos sociais são irrecuperáveis. Melhor considerar que o interesse coletivo prevalece sobre o interesse particular nesse caso, como sempre advertiu o art. 8º da CLT.

3. A escolha do caso central é tão relevante que o dispositivo prevê a hipótese de remessa pelos TRTs de casos similares, capazes de incrementar os argumentos e oferecer maior “visão global” sobre o tema (art. 896-C, §§ 2º e 4º). Não é conveniente que os julgamentos dos processos com igual temática prossigam normalmente nos tribunais: em vez de aprimorar a segurança jurídica, a uniformização de demandas repetitivas somente faria piorar o quadro com julgamentos conflitantes. Daí a solução mais razoável ser o sobrestamento de todos os recursos interpostos nos regionais em casos idênticos (§ 3º), até o pronunciamento do TST sobre o caso paradigmático, podendo a paralisação também atingir os recursos em trâmite no TST (§ 5º).

4. Não se trata de um julgamento qualquer e não deve ser tomada decisão precipitada. O amadurecimento da tese é indispensável para a deliberação do TST. O legislador criou mecanismos de requisição de informações aos regionais, como se faz em mandado de segurança ou em outros remédios jurídicos (§ 7º), e incentivou o uso de procedimentos de manifestação de especialistas na matéria, com emissão de opiniões avalizadas ou mesmo sob a forma de consulta pública (§ 8º), afora o parecer do Ministério Público do Trabalho (§ 9º).

5. Firmada a posição do TST sobre a matéria repetitiva, os recursos que estavam pendentes são destravados: se eles propunham teses diferentes da vitoriosa, devem ser liminarmente denegados; se eles propunham a mesma tese adotada pelo TST, podem ser reapreciados, ou seja, a turma recursal pode voltar atrás em julgamento anterior e se alinhar ao TST, evitando-se, assim, que o recurso tenha de ir até o TST para ser referendado (§§ 11 e 12).

6. A decisão do TST, mesmo aquela tomada em plenário para uniformização das demandas repetitivas, estará sujeita ao crivo do STF em matéria constitucional (§ 13). Nesse caso, o envio de recurso extraordinário ao STF pode desencadear, de novo, a mesma necessidade de sobrestamento dos processos trabalhistas na origem e a seleção dos casos mais representativos da divergência (§§ 14 e 15).

7. A vitória de uma tese é certamente um passo expressivo e um marco naquele debate jurídico, mas por óbvio não pode deter o monopólio do direito nem fica imune às alterações das relações jurídicas e sociais. Por isso, o art. 896-C termina com dois postulados muito caros aos sistemas de julgamento de demandas repetitivas com formação de jurisprudência uniforme: a possibilidade dada à parte para tentar diferenciar seu caso dos demais, ainda que verse sobre a mesma Lei aplicável, a que os ingleses chamam de *distinguishing*; e a possibilidade de se demonstrar à corte trabalhista que houve alteração nas premissas de fato e de direito sobre as quais se assenta a decisão central, o que corresponde ao conceito inglês de *overruling* (§§ 16 e 17).

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 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 de sentença.

§ 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, do depósito recursal referente ao recurso que se pretende destrancar, da comprovação do recolhimento das custas e do depósito recursal a que se refere o § 7º do art. 899 desta Consolidação;

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.

§ 8º Quando o agravo de petição versar apenas sobre as contribuições sociais, o juiz da execução determinará a extração de cópias das peças necessárias, que serão autuadas em apartado, conforme dispõe o § 3º, parte final, e remetidas à instância superior para apreciação, após contraminuta.

1. O art. 897 é bifronte, englobando tanto a apelação típica da fase de execução (agravo de petição) quanto o recurso *sui generis* destinado exclusivamente a destrancar outros recursos trabalhistas com processamento denegado (agravo de instrumento). Por guardarem o mesmo prenome, foram disciplinados no mesmo artigo da CLT. Só por isso.

2. Como já reiterado por este livro, a palavra decisão é empregada pela CLT no sentido de sentença, porque o acervo conceitual da CLT deita raízes no CPC de 1939, vigente à época de sua promulgação, e não havia a separação de sentença e decisão interlocutória, consagrada no CPC de 1973 e de 2015. Portanto, é falsa a crença de que o agravo de petição pode ser sacado contra todas as decisões interlocutórias da execução: apenas sentenças executórias desafiam o agravo de petição, servindo como exemplo a sentença que julga os embargos à execução, os embargos de terceiro, os embargos à arrematação (extintos no CPC de 2015, mas citados pelo art. 789-A, IV, da CLT) e, ainda, a sentença que julga encerrada a execução e satisfeito o crédito. A sentença de liquidação, apesar do nome, não tem natureza de sentença, mas de decisão interlocutória que chancela o acertamento dos cálculos: para atacá-la, é preciso garantir o juízo com depósito ou penhora, e, ao depois, apresentar a ação incidental denominada embargos à execução (art. 884), estes, sim, passíveis de conhecer prolação de sentença e agravo de petição. Mesmo que a sentença de liquidação envolva decisões de mérito, o percurso processual a ser seguido não varia.

3. A expressão “juiz ou presidente” (art. 897, *a*) quer dizer juiz de direito que esteja investido na

jurisdição trabalhista ou o presidente da Junta de Conciliação e Julgamento, era que o juiz do trabalho togado à época da representação classista. A palavra presidente não deve ser confundida com a presidência do TRT, cujas decisões, por exemplo, em sede de precatório não autorizam agravo de petição. É assunto concernente a matéria administrativa, ensejando, se tanto, o mandado de segurança.

4. O agravo de petição ostenta um requisito intrínseco muito peculiar (afora os requisitos extrínsecos básicos de preparo, prazo, procuração etc.): a parte deve demonstrar, além de sua insatisfação, quais seriam os valores devidos. O objetivo dessa medida, adotada pela reforma de 1992, é estimular a liberação imediata de valores ao trabalhador que independem da discussão travada no agravo. Muitos processos sobem à instância superior apenas para a discussão de juros, correção monetária e recolhimentos previdenciários e fiscais, sendo que o valor principal – dito incontroverso – já poderia ter sido sacado e desfrutado pelo trabalhador. É altamente recomendável que os juízes liberem tantos valores quantos sejam os incontroversos, como modo de suavizar o impacto da demora. E isso indiretamente reduz os incidentes futuros, como a discussão sobre diferença entre os juros trabalhistas e os juros bancários (comentários ao art. 883). Ademais, a parte deve aclarar quais são os temas ou as parcelas sobre as quais incide a controvérsia, pois outra forma de se liberar valor incontroverso é analisar a sentença pelo prisma de seus capítulos. Assim, um agravo de petição que discute apenas a base de cálculo das horas extras pode ensejar a liberação de todos os valores a título de verbas rescisórias e mais o levantamento do fundo de garantia, por exemplo.

5. Por se tratar de pressuposto recursal intrínseco, a indicação dos valores aceitos pela empresa e das matérias pacificadas é indispensável já na folha de rosto ou na abertura do agravo, sob pena de seu trancamento liminar. Se a regra fosse corretamente utilizada, a maioria dos agravos de petição deveria ser retida nas Varas do Trabalho, porque recursos muito deficientes são processados nesse campo sem razão de ser. Claro está que alguns têm alcance maior, como aqueles que veiculam nulidade de citação ou impenhorabilidade do bem constrito pelo oficial de justiça, mas o fato de eles existirem não autoriza o processamento de 100% dos demais recursos.

6. Na eventualidade de ser trancado o agravo de petição por má indicação da matéria controvertida, o remédio jurídico cabível para a parte tentar convencer o TRT do contrário é justamente o agravo de instrumento, que serve aqui como em outros casos de recursos não admitidos (§ 2º).

7. O agravo de petição pode justificar o envio do processo inteiro ao TRT, sobretudo nos casos de maior complexidade, ataque a 100% dos capítulos da sentença e arguição como a nulidade de citação. Mas, se for um agravo moderado, com discussão só sobre juros e encargos tributários, ou sobre base de cálculo e reflexos, o juiz pode determinar a remessa apenas de peças representativas da controvérsia. A formação do agravo de petição em apartado é incentivada pelo art. 897, § 3º, parte final, e pode desestimular eventual ânimo belicoso da parte recorrente. O ônus da boa formação do instrumento pertence à parte interessada (§ 5º). Em caso de agravo de petição somente sobre recolhimentos previdenciários, a formação de autos em apartado parece ser obrigatória e não facultativa (§ 8º), não sendo razoável que as dúvidas do INSS paralise todo o processado.

8. O agravado tem direito de apresentar resposta, chamada de contraminuta, no mesmo prazo do agravo, oito dias (arts. 6º da Lei 5.584/1970; e 900 da CLT) com a peculiaridade que, nesse caso, poderá também apresentar documentos a instruir o agravo, como cópias dos autos principais para ilustrar seu ponto (art. 897, § 6º).

9. Agravos de instrumento dispõem de regras próprias quanto ao depósito recursal. A fim de não onerar em demasia a parte, que já deve ter feito o depósito recursal do recurso que agora ela pretende destravar, o legislador autoriza que o novo recursal seja de apenas 50% do valor do recurso em debate ou, ainda, que nenhum depósito seja feito em caso de agravo que pretende atacar acórdão que não segue súmulas ou orientações jurisprudenciais do TST (art. 899, §§ 7º e 8º).

Art. 897-A. Caberão embargos de declaração da sentença ou acórdão, no prazo de 5 (cinco) dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subsequente a sua apresentação, registrado 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.

** V. arts. 1.022 a 1.026, CPC/2015.

** V. art. 833, CLT.

** V. Súmula 98, STJ.

** V. Súmulas 184, 278 e 297, TST.

** V. OJ 142, 192 e 377, SDI (I).

§ 1º Os erros materiais poderão ser corrigidos de ofício ou a requerimento de qualquer das partes.

§ 2º Eventual efeito modificativo dos embargos de declaração somente poderá ocorrer em virtude da correção de vício na decisão embargada e desde que ouvida a parte contrária, no prazo de 5 (cinco) dias.

§ 3º Os embargos de declaração interrompem o prazo para interposição de outros recursos, por qualquer das partes, salvo quando intempestivos, irregular a representação da parte ou ausente a sua assinatura.

1. Os embargos de declaração correspondem ao mais peculiar dos recursos, pois é destinado à mesma autoridade prolatora da decisão, quando a teoria dos recursos normalmente se refere ao direito de revisão por outra autoridade, além de ser livre de qualquer preparo e não envolver, em geral, pedido de reforma da decisão. Mas ele encontrou seu espaço no campo processual e firmou sua natureza recursal incontestada, sobretudo depois da reforma de 1994 do CPC de 1973, a partir de quando se consagrou a possibilidade de ele ter efeito modificativo e de interromper a fluência do prazo do recurso dito principal. Assim, quando se pretender definir recurso, deve-se dizer que ele objetiva reforma, invalidação ou simples esclarecimento dos julgados, e não apenas reforma e invalidação. Os embargos de declaração eram aplicados no processo do trabalho com apoio nas regras do CPC. A partir de 2000, foram acrescentados neste dispositivo da CLT.

2. Decisões interlocutórias e despachos, habitualmente, ficam fora do campo de atuação dos embargos. O art. 897-A é expresso ao dizer que eles somente incidem sobre sentenças e acórdãos. O art. 1.022 do CPC/2015 causou celeuma porque passou a admitir embargos contra “qualquer decisão judicial”. A tendência é que o CPC prevaleça porque o art. 897-A da CLT normalmente é considerado insuficiente para reger todos os detalhes dos embargos de declaração e, enfim, continuava a ser constante a aplicação subsidiária do CPC mesmo depois da inserção desse recurso na CLT. Por exemplo, a Justiça do Trabalho aplica frequentemente a multa para embargos procrastinatórios (arts. 1.026, § 2º, do CPC/2015; e 538 do CPC/1973), embora essa penalidade esteja ausente da CLT. Outro ponto a ser destacado: o CPC contempla embargos para obscuridade, contradição e omissão (art. 1.022), mas a CLT se refere apenas contradição e omissão, sendo normalmente aceita a tese de que os embargos trabalhistas podem versar sobre a obscuridade, pois a CLT teria sido incompleta a respeito.

3. Despacho denegatório de recursos em geral apresenta significativa carga de mérito. Embora se trate de decisão monocrática, é comum que o relator discorra sobre detalhes da forma do recurso, antes de trancá-lo. Daí o legislador ter autorizado o uso dos embargos de declaração contra despachos de admissão de recursos, que analisou requisitos extrínsecos, sem que a parte tenha de partir apressadamente para a via do agravo. Se o assunto for relativo a pressupostos intrínsecos, o remédio jurídico cabível é o agravo interno para a turma, seção ou órgão fracionário (arts. 894, § 4º, e 896, § 12).

4. Efeito modificativo do julgado era tema proibitivo nos primórdios dos estudos dos embargos de declaração, mas evoluiu-se favoravelmente a essa possibilidade. Difícil seria sustentar que o juiz, mesmo notando sua omissão, contradição ou obscuridade, estivesse impedido de se pronunciar. Nesse caso, seria melhor banir os embargos. Exemplo perfeito para ilustrar o nó jurídico é a sentença de procedência total, repleta de horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade e verbas rescisórias, que se esqueceu do tema da prescrição total invocada em defesa: os embargos de declaração interpostos pela defesa podem ter o devastador efeito de reverter o dispositivo para improcedente e, em poucas linhas, declarar que todas as pretensões eram inexigíveis por força da prescrição acolhida. Esse efeito modificativo está, sim, ao alcance dos embargos de declaração, ainda que tomado pela mesma autoridade que proferiu a primeira sentença.

5. Justamente por causa do efeito modificativo potencial é que foi desenvolvida a tese pretoriana de abertura de prazo para manifestação da parte contrária em caso de receio de mudança da decisão. Hoje o tema está sedimentado no art. 1.023, § 2º, do CPC/2015: “O juiz intimará o embargado para, querendo, manifestar-se, no prazo de 5 (cinco) dias, sobre os embargos opostos, caso seu eventual acolhimento

implique a modificação da decisão embargada”.

6. Correção de erros materiais já está previsto no art. 833 da CLT, de redação original, e não precisava ter sido referendado em 2014 pelo art. 897-A, § 1º.

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 dez vezes o valor de referência regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso, inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância do 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 Junta ou Juízo de Direito, até o limite de dez vezes o valor de referência regional.

* A EC n. 24/1999 substituiu as Juntas de Conciliação e Julgamento por Varas do Trabalho (juiz singular) e extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho.

§ 3º *(Revogado)*

(Revogado.)

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5º

...

(Revogado.)

* A Lei 8.036/1990 disciplina, atualmente, o FGTS.

§ 6º Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de dez vezes o valor de referência regional, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor.

§ 7º No ato de interposição do agravo de instrumento, o depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrancar.

§ 8º Quando o agravo de instrumento tem a finalidade de destrancar recurso de revista que se insurge contra decisão que contraria a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada nas suas súmulas ou em orientação jurisprudencial, não haverá obrigatoriedade de se efetuar o depósito referido no § 7º deste artigo.

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

1. O depósito recursal objetiva apresentar um mínimo de garantia do juízo, em valor simbólico, e também controlar o uso excessivo dos recursos. O valor é revisto anualmente por atos internos do TST e o depósito é feito pelas regras constantes do art. 899, normalmente à disposição da Vara na conta

vinculada do trabalhador. Tem vários propósitos, entre os quais a imposição de maior seriedade aos recursos, que não devem ser levados a efeitos apenas pelo espírito de procrastinação, bem como a apresentação de garantia mínima de solvência do devedor-recorrente. Não pode ter um valor baixo demais, a ponto de malbaratar o sistema recursal, nem alto demais, a ponto de inviabilizar o acesso aos tribunais superiores. Julgados reiterados dos tribunais superiores firmaram posição de que os depósitos devem ter valor-teto, para não deixar ilimitada a fixação pelos magistrados.

2. A Lei 13.467/2017 apresenta melhoria na redação do § 4º para aclarar que a atualização monetária dos depósitos recursais deve ser feita como se fossem depósitos da caderneta de poupança. Hoje o assunto está quase superado, mas houve um tempo em que os bancos se recusavam a creditar qualquer atualização monetária nos valores dos depósitos, sob o singelo argumento de que não foram obrigados a isso e não havia determinação judicial individual em cada processo. Foi preciso que a jurisprudência endurecesse a relação com os bancos oficiais para dizer que o contrato de depósito, como previsto na legislação civil, pressupõe que o depositário cuide da coisa como se sua fosse. E, certamente, o banco não iria deixar expressivas somas em dinheiro escondidas sob o colchão: se sua fosse, a coisa seria aplicada em investimentos inteligentes, sendo, no mínimo do mínimo, a caderneta de poupança – índice ora abraçado pela reforma de 2017.

3. De outro lado, referida Lei revogou o § 5º, que fazia menção a casos de empregados desprovidos de contas vinculadas de fundo de garantia, o que aos poucos desapareceu com a universalização do regime após a CF/88.

4. A reforma propõe a redução à metade do depósito recursal para quatro tipos de empregadores e a isenção total para três modalidades de partes:

- *isenção completa*-filantropia, empregados beneficiários da justiça gratuita, empresa em recuperação judicial; faltou citar a massa falida, mas esta continuará a ter a isenção pelo próprio sistema falimentar brasileiro (Lei 11.101/2005); e também faltou mencionar a isenção destinada aos entes públicos, referidos, no âmbito trabalhista, no Dec.-Lei 779/1969.

- *50% de desconto* – empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte e entidades sem fins lucrativos, as quais têm um larguíssimo espectro, alcançando condomínios residenciais, clubes recreativos, associações religiosas, entidades sindicais e assim por diante.

5. Convém lembrar que isenção de depósito recursal não alcança outros momentos do processo do trabalho, como o depósito prévio da ação rescisória – art. 836 da CLT – e o depósito garantidor para os embargos à execução – art. 884 da CLT, cujo § 6º inserido pela reforma concedeu a isenção apenas para as entidades filantrópicas, entre todos os entes anteriormente mencionados.

6. Conforme comentados a propósito do art. 882, o seguro garantia e a fiança bancária entraram definitivamente na órbita do processo do trabalho, após entendimento pacificado pela OJ 59 da SDI 2 e referências efetuadas pela Lei de Execução Fiscal e pelo CPC. Não se trata de exibição de dinheiro ou de constrição de valor, mas tem o mesmo patamar jurídico.

7. O art. 899, § 9º, refere-se que o desconto de 50% deve ser calculado sobre o valor que seria devido se a empresa fosse de grande porte, ou seja, se não fosse um réu detentor do novo benefício. Assim, se o valor arbitrado pela sentença é de 5.000 reais, o depósito recursal será de 2.500; se o valor arbitrado é de 12.000 reais, devemos localizar o valor-teto do recursal e, sobre o teto, aplicar os 50%; para agilizar a leitura, suponha que o teto seja de 9.000 reais: a empresa grande deposita 9.000 e a microempresa e demais detentores, 4.500. Não vejo espaço para dizer que a microempresa deva depositar 6.000 reais, porque nesse caso o desconto seria aplicado sobre o valor da condenação (arbitrada) e não sobre o valor do depósito recursal devido. Se o valor da condenação é de 20.000, nada muda: 9.000 para a empresa grande, 4.500 para a microempresa.

8. Agravos de instrumento seguem regras próprias para o depósito recursal, suavizando (§ 7º) ou dispensando (§ 8º) os valores devidos, conforme o caso.

9. Regra bastante simples e eficaz encontra-se no art. 899, § 1º, parte final: a liberação imediata do depósito recursal, em favor do empregado, após o julgamento do recurso ordinário, quer ele tenha sido rejeitado ou provido apenas em partes. Evidentemente que o juiz deve se certificar se a dívida parece exceder o valor do recursal, que tem se mantido historicamente no patamar de dez salários mínimos,

mas isso não depende de grande esforço hermenêutico. Se, digamos, o acórdão somente manteve o direito às verbas rescisórias de um ano de contrato de trabalho e 1.000 reais de salário, talvez seja imprudente liberar todo o recursal feito para recurso ordinário ou recurso de revista. Por outro lado, são numerosos os processos que envolvem centenas de horas extras, vários anos de contrato, diferenças salariais e de fundo de garantia, que ultrapassam em muito o valor do recursal. Por isso o legislador não criou óbices e incentivou a liberação “por simples despacho do juiz”.

Art. 900. Interposto o recurso, será notificado o recorrido para oferecer as suas razões, em prazo igual ao que tiver o recorrente.

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.

Art. 902.

(Revogado.)

1. O prazo para contrarrazões é reforçado pelo art. 6º da Lei 5.584/1970. Os embargos de declaração também devem ter resposta da parte contrária, se o juiz vislumbrar receio de efeito modificativo (art. 1.023, § 2º, CPC/2015). As contrarrazões também são necessárias em caso de recurso adesivo e de uma reclamada em face do recurso da outra reclamada, quando estas divergem entre si sobre a responsabilidade (por exemplo, tomadora versus prestadora).

2. O CPC contempla diversas formas de carga dos autos, inclusive para cópias reprográficas, como no art. 107, § 3º: “[...] é lícito ao procurador retirar os autos para obtenção de cópias, pelo prazo de 2 (duas) a 6 (seis) horas, independentemente de ajuste e sem prejuízo da continuidade do prazo”.

3. A carga dos autos também é uma forma de intimação à parte (art. 231, VIII, do CPC/2015), que não pode alegar que levou o processo apenas para ver as partes que lhe interessavam, o que se aplica também aos órgãos públicos e ao Ministério Público do Trabalho (arts. 272, § 6º, e 535, ambos do CPC).

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.

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.

* V. arts. 102, I, c, 105, I, a, e 108, I, a, CF.

Art. 905. Tomando conhecimento do fato imputado, o juiz, ou Tribunal competente, mandará notificar o acusado, para apresentar, no prazo de 15 (quinze) dias, defesa por escrito.

§ 1º É facultado ao acusado, dentro do prazo estabelecido neste artigo, requerer a produção de testemunhas até o máximo de cinco. Neste 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 10 (dez) dias.

Art. 906. Da imposição das penalidades a que se refere este Capítulo, caberá recurso ordinário para o Tribunal Superior, no prazo de 10 (dez) dias, salvo se a imposição resultar de dissídio coletivo, caso em que o prazo será de 20 (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 Dec.-lei 960, de 17 de dezembro de 1938.

1. Os arts. 903 a 908 estão em desuso e fazem parte de período em que a Justiça do Trabalho compunha o Poder Executivo, o que foi alterado pela CF/1946 e referendado por decisão do STF de 1967, que estendeu aos juízes do trabalho as garantias da Lei Orgânica da Magistratura (LC 35/1979).

Capítulo VIII

Disposições finais

Art. 909. A ordem dos processos no Tribunal Superior do Trabalho será regulada em seu regimento interno.

* Expressão "Conselho Nacional do Trabalho" substituída por "Tribunal Superior do Trabalho", de acordo com o art. 2º do Dec.-lei 9.797/1946.

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.

1. O regimento interno do TST contém disposições importantes sobre a ordem dos processos em fase recursal, mencionadas nos comentários aos arts. 894 e 895, inclusive sobre as formas de criação e revogação de súmulas e orientações jurisprudenciais (arts. 165 e 171 do RITST). Com a EC 92/2016, o TST passa a julgar também as reclamações para preservação da autoridade de suas decisões.

Título XI

Disposições finais e transitórias

Art. 911. Esta Consolidação entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Nota ao art. 911-A:

* Redação anterior determinada pela MP 808/2018, que acrescentava este dispositivo, vigeu entre 14.11.2017 e 23.04.2018, e teve seu prazo encerrado pelo Ato Declaratório CN 22/2018 (DOU 25.04.2018):

"Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º. Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

§ 2º. Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários."

Art. 912. Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação.

Art. 913. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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 os dos Tribunais Regionais do Trabalho às normas contidas nesta Consolidação.

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.

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, Indústria e Comércio marcará prazo para adaptação dos atuais estabelecimentos às exigências contidas no Capítulo "Da Segurança e da 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.

Parágrafo único. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio 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 da Medicina do Trabalho".

Art. 918. Enquanto não for expedida a Lei Orgânica da Previdência Social, competirá ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho julgar os recursos interpostos com apoio no art. 1º, alínea "c", do Decreto-lei nº 3.710, de 14 de outubro de 1941, cabendo recurso de suas decisões nos termos do disposto no art. 734, alínea "b", desta Consolidação.

Parágrafo único. Ao diretor do Departamento de Previdência Social incumbirá presidir as eleições para a constituição dos Conselhos Fiscais dos Institutos e Caixas de Aposentadoria e Pensões e julgar, com recurso para a instância superior, os recursos sobre matéria técnico-administrativa dessas instituições.

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 Dec. 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.

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 rege apenas as relações de emprego iniciadas depois da vigência desta Consolidação.

1. A CLT foi promulgada em 1º de maio de 1943 e apresentou *vacatio legis* de 6 (seis) meses e 10 (dez) dias. Ela tem natureza jurídica de um decreto-Lei outorgado em regime de exceção (Estado Novo), sob a égide de uma Constituição Federal (1937) de curta duração e que previa referendo para sua própria validade – e esse nunca foi feito (art. 187 da CF/1937). Nada disso parece causar espanto no confuso quadro jurídico brasileiro.

2. Os arts. 911 a 922 contemplam disposições transitórias, comentadas por este livro no bojo de seus temas, como a estabilidade de dois anos para os bancários da época (art. 492) e a idade de 21 a 50 anos para trabalho em mineração (art. 301).

3. A preocupação da CLT com regras de transição não tem sido verificada nas leis supervenientes que alteraram seu texto ao longo de sete décadas, servindo como exemplo o alto impacto produzido pela Lei 13.467/2017, conhecida por reforma trabalhista. A publicação da Lei 13.467 ocorreu na sexta-feira, 14 de julho de 2017. Aplica-se ao caso o disposto no art. 8º, § 1º, da LC 95/1998, com redação dada pela LC

107/2001: “A contagem do prazo para entrada em vigor das leis que estabeleçam período de vacância far-se-á com a inclusão da data da publicação e do último dia do prazo, entrando em vigor no dia subsequente à sua consumação integral”. Assim, o prazo de 120 dias previsto de vacância para essa norma expirou em 10 de novembro de 2017 e a vigência da reforma trabalhista começou em 11 de novembro de 2017.

4. No entanto, muito mais complexo do que saber o dia em que a Lei 13.467/2017 entrou em vigor é enfrentar os temas do direito intertemporal ou direito transitório, a saber, entender se a Lei apanha todos os contratos de trabalho em vigor e todos os processos do trabalho em andamento. De maneira geral, a Lei trabalhista se aplica aos contratos de trabalho em vigor e aos processos em andamento, porque normalmente não existe direito adquirido contra a Lei e não existe direito adquirido a recursos e procedimentos no âmbito do direito processual antes que a parte tivesse o interesse naquela ferramenta jurídica. Mas há importantes exceções e relevantes ajustes a serem considerados.

5. Por exemplo, o contrato de trabalho intermitente não se aplica ao contrato de trabalho em vigor, porque teria de haver conversão do regime de contratação e há várias incompatibilidades. Logo, o regime previsto pelo art. 452-A tem necessariamente de ser feito mediante contrato novo.

6. A possibilidade de o contrato individual de trabalho derogar a norma coletiva e a legislação trabalhista simultaneamente, para trabalhadores com curso superior e salário acima do dobro do teto previdenciário, a par de sua possível inconstitucionalidade, dificilmente poderá ser posta em marcha retroativamente. O art. 444, parágrafo único, apresenta parâmetros da contratação do emprego, quer dizer, as cláusulas contratuais podem ser fixadas fora e acima da Lei e da negociação coletiva, mas não a ponto de retroagir. Esse caso está mais para o campo da irretroatividade da Lei do que para sua autoaplicabilidade. Nesse sentido, deve-se evitar a aplicação de plano para todos os contratos de trabalho em vigor, por se tratar de estipulação contratual.

7. Idêntico raciocínio se aplica à cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A): como o próprio nome já diz e como explica a Lei 9.307/1996, cláusulas compromissórias são firmadas na celebração dos contratos, deixando previamente estipulada a arbitragem como forma alternativa de soluções de conflitos. Não cabe fazer aditivo para cláusula compromissória retroativa à admissão do empregado. A Lei não menciona a possibilidade de ser firmado o compromisso arbitral, que é a figura utilizada para o uso da arbitragem quando o conflito já está instalado. Logo, o art. 507-A não retroage à admissão do empregado e somente terá eficácia para a celebração de novos contratos.

8. Outro obstáculo à autoaplicabilidade das normas jurídicas reside na redução salarial. Nesse passo, talvez seja mais adequado priorizar o conceito geral da irredutibilidade salarial – amparada pelo art. 7º, VI, da CF – a se aplicar atabalhoadamente a nova legislação ordinária. Essa colisão será sentida particularmente na alteração dos arts. 457 e 458, pois ali houve alteração de natureza jurídica das parcelas denominadas ajuda de custo, diária de viagem, prêmios e abonos. A nomenclatura utilizada no direito do trabalho não é tão importante quanto o conteúdo, de modo que essas quatro expressões têm conceitos bastante confusos e podem remunerar algo diverso do que o vernáculo supõe. Não é esse o problema. A questão é que, em determinados contratos de trabalho e determinados contextos, o empregador pode ter considerado como salarial algum tipo de prêmio, por exemplo, por força de contrato individual, norma coletiva ou decisão judicial, e, assim, o empregado auferir o principal e os acessórios – incidência em férias, 13º, fundo de garantia, recolhimentos previdenciários, base de cálculo para as horas extras e, se for o caso, descansos semanais remunerados. Quando o legislador determina que o prêmio perdeu sua natureza salarial, há um rebaixamento de 30% a 40% nos ganhos diretos e indiretos do empregado, com a perda dessa cadeia de reflexos. Isso, sim, impacta no conceito de redução salarial. Pode-se argumentar que não houve redução salarial nominal na parcela ou rubrica – isso é fato, pois o prêmio seguirá sendo pago –, mas a proposta da irredutibilidade salarial está ligada aos ganhos ou à renda do trabalhador e não ao nome da parcela. Daí por que a alteração da natureza jurídica das parcelas não apanha os contratos de trabalho em vigor, mas apenas os empregados contratados a partir de 11.11.2017.

Consolidação das Leis do Trabalho

ANEXO

QUADRO A QUE SE REFERE O ART. 577 DA CLT

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA
<p align="center">1º GRUPO - INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO</p> <p align="center">Atividades ou categorias econômicas</p>	<p align="center">1º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO</p> <p align="center">Categorias profissionais</p>
<p>Indústria do trigo</p> <p>Indústria do milho e da soja</p> <p>Indústria da mandioca</p>	<p>Trabalhadores na indústria do trigo, milho, soja e mandioca</p>
<p>Indústria do arroz</p>	<p>Trabalhadores na indústria do arroz</p>
<p>Indústria da aveia</p>	<p>Trabalhadores na indústria da aveia</p>
<p>Indústria do açúcar</p> <p>Indústria do açúcar de engenho</p> <p>Indústria da refinação de açúcar</p>	<p>Trabalhadores na indústria do açúcar</p>
<p>Indústria da torrefação e moagem de café</p>	<p>Trabalhadores na indústria de torrefação e moagem de café</p>
<p>Indústria de refinação do sal</p>	<p>Trabalhadores na indústria de refinação do sal</p>
<p>Indústria de panificação e confeitaria</p>	<p>Trabalhadores na indústria de panificação e confeitaria (inclusive balconistas)</p>
<p>Indústria de produtos de cacau e balas</p>	<p>Trabalhadores na indústria de produtos de cacau e balas</p>
<p>Indústria do mate</p>	<p>Trabalhadores na indústria do mate</p>
<p>Indústria de laticínios e produtos derivados</p>	<p>Trabalhadores na indústria de laticínios e produtos derivados</p>
<p>Indústria de massas alimentícias e biscoitos</p>	<p>Trabalhadores na indústria de massas alimentícias e biscoitos</p>

<p>Indústria de cerveja de alta fermentação</p> <p>Indústria de cerveja de baixa fermentação</p> <p>Indústria de cerveja e de bebidas em geral</p>	<p>Trabalhadores na indústria de cerveja e bebidas em geral</p>
<p>Indústria do vinho</p>	<p>Trabalhadores na indústria do vinho</p>
<p>Indústria de águas minerais</p>	<p>Trabalhadores na indústria de águas minerais</p>
<p>Indústria do azeite e óleos alimentícios</p>	<p>Trabalhadores na indústria do azeite e óleos alimentícios</p>
<p>Indústria de doces e conservas alimentícias</p>	<p>Trabalhadores na indústria de doces e conservas alimentícias</p>
<p>Indústria de carnes e derivados</p>	<p>Trabalhadores na indústria de carnes e derivados</p>
<p>Indústria do frio</p>	<p>Trabalhadores na indústria do frio</p>
<p>Indústria do fumo</p>	<p>Trabalhadores na indústria do fumo</p>
<p>Indústria da imunização e tratamento de frutas</p>	<p>Trabalhadores na indústria da imunização e tratamento de frutas</p>
<p>Indústria do beneficiamento do café (inclusive rebeneficiamento)</p>	<p>Trabalhadores na indústria do beneficiamento do café</p>
<p>Indústria alimentar de congelados, supercongelados, sorvetes, concentrados e liofilizados</p>	<p>Trabalhadores na indústria alimentar de congelados, supercongelados, sorvetes concentrados e liofilizados</p>
<p>Indústria de rações balanceadas</p>	<p>Trabalhadores na indústria de rações balanceadas</p>
<p>Indústria de café solúvel</p>	<p>Trabalhadores na indústria do café solúvel</p>
<p>Indústria da pesca</p>	<p>Trabalhadores na indústria da pesca</p>
<p>2º GRUPO - INDÚSTRIAS DO</p>	

VESTUARIO Atividades ou categorias econômicas	INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO Categorias profissionais
Indústria de calçados	Trabalhadores na indústria de calçados
Indústria do solado palmilhado	Trabalhadores na indústria de tamancos, saltos, fôrmas de paus.
Indústria de camisas para homens e roupas brancas Indústria de alfaiataria e de confecção de roupas de homem	Oficiais alfaiates, costureiros e trabalhadores na indústria de confecções de roupas
Indústria de guarda-chuvas e bengalas	Trabalhadores na indústria de guarda-chuvas e bengalas
Indústria de luvas, bolsas e peles de resguardo	Trabalhadores na indústria de luvas, bolsas e peles de resguardo
Indústria de pentes, botões e similares	Trabalhadores na indústria de pentes, botões e similares
Indústria de chapéus	Trabalhadores na indústria de chapéus
Indústria de confecção de roupas e chapéus de senhora	Trabalhadores na indústria de confecção de roupas e chapéus de senhora
Indústria de matéria de segurança e proteção ao trabalho	Trabalhadores na indústria de matéria de segurança e proteção ao trabalho
3º GRUPO - INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO Atividades ou categorias econômicas	3º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO Categorias profissionais
Indústria da construção civil (inclusive montagens industriais e engenharia consultiva)	Trabalhadores na indústria da construção civil (pedreiros, carpinteiros, pintores e estucadores, bombeiros hidráulicos e outros, montagens industriais e engenharia consultiva)
Indústria da construção de estradas,	Trabalhadores na indústria da

pavimentação, obras de terraplenagem em geral (barragens, aeroportos, canais e engenharia consultiva)	construção de estradas, pavimentação, obras de terraplenagem em geral (barragens, aeroportos, canais e engenharia consultiva)
Indústria de olaria	Trabalhadores na indústria de olaria
Indústria de cal e gesso Indústria do cimento	Trabalhadores na indústria de cimento, cal e gesso
Indústria de ladrilhos hidráulicos e produtos de cimento	Trabalhadores na indústria de ladrilhos hidráulicos e produtos de cimento
Indústria de cerâmica para construção	Trabalhadores na indústria de cerâmica para construção
Indústria de mármore e granitos	Trabalhadores na indústria de mármore e granitos
Indústria de pintura, decorações, estuques e ornatos	Trabalhadores na indústria de pintura, decorações, estuques e ornatos
Indústria de serrarias, carpintarias, tanoarias, madeiras compensadas e laminadas, aglomerados e chapas de fibras de madeira	Trabalhadores na indústria de serrarias, carpintarias, tanoarias, madeiras compensadas e laminadas, aglomerados e chapas de fibras de madeira
Indústria de marcenaria (móveis de madeira)	Oficiais marceneiros e trabalhadores na indústria de serrarias e de móveis de madeira
Indústria de móveis de junco e vime e de vassouras	Trabalhadores na indústria de móveis de junco e vime e de vassouras
Indústria de cortinados e estofos	Trabalhadores na indústria de cortinados e estofos
Indústria de escovas e pincéis	Trabalhadores na indústria de escovas e pincéis
Indústria de artefatos de cimento armado	Trabalhadores na indústria de artefatos de cimento armado
Indústria de instalações elétricas, a gás,	Oficiais eletricitas e trabalhadores na

hidráulicas e sanitárias	indústria de instalações elétricas, a gás, hidráulicas e sanitárias
Indústria de refratários	Trabalhadores na indústria de refratários
	Tratoristas (excetuados os rurais) - diferenciada
4º GRUPO - INDÚSTRIAS URBANAS Atividades ou categorias econômicas	4º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS Categorias profissionais
Indústria da purificação e distribuição de água	Trabalhadores na indústria da purificação e distribuição de água
Indústria de energia elétrica	Trabalhadores na indústria de energia elétrica
Indústria da produção de gás	Trabalhadores na indústria da produção de gás
Serviços de esgotos	Trabalhadores em serviços de esgotos
	Maquinas e foguistas (de geradores termoelétricos e congêneres, exclusive marítimos) - diferenciada
5º GRUPO - INDÚSTRIAS EXTRATIVISTAS Atividades ou categorias econômicas	5º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVISTAS Categorias profissionais
Indústria da extração do ouro e metais preciosos	Trabalhadores na indústria da extração do ouro e metais preciosos
Indústria da extração do ferro e metais básicos	Trabalhadores na indústria da extração do ferro e metais básicos
Indústria da extração do carvão e da fluorita	Trabalhadores na indústria da extração do carvão e da fluorita
Indústria da extração de diamantes e	Trabalhadores na indústria da extração

pedras preciosas	de diamantes e pedras preciosas
Indústria da extração de mármore, calcários e pedreiras	Trabalhadores na indústria da extração de mármore, calcários e pedreiras
Indústria da extração de areias e barreiras	Trabalhadores na indústria da extração de areias e barreiras
Indústria da extração do sal	Trabalhadores na indústria da extração do sal
Indústria da extração do petróleo	Trabalhadores na indústria da extração do petróleo
Indústria da extração de madeira	Trabalhadores na indústria da extração de madeira
Indústria da extração de resinas	Trabalhadores na indústria da extração de resinas
Indústria da extração da lenha	Trabalhadores na indústria da extração da lenha
Indústria da extração da borracha	Trabalhadores na indústria da extração da borracha
Indústria da extração de fibras vegetais	Trabalhadores na indústria da extração de fibras vegetais e de cera de carnaúba
Indústria da extração de óleos vegetais e animais	Trabalhadores na indústria da extração de óleos vegetais e animais
Indústria da extração do estanho	Trabalhadores na indústria da extração do estanho
Indústria da extração da pirita	Trabalhadores na indústria da extração da pirita
Indústria da extração de minerais não metálicos (gesso, amianto, mica, quartzo, grafite, talco, greda, etc.)	Trabalhadores na indústria da extração de minerais não metálicos
Garimpeiros (trabalhadores autônomos)	

<p align="center">6º GRUPO - INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM</p> <p align="center">Atividades ou categorias econômicas</p>	<p align="center">6º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE FIAÇÃO E TECELAGEM</p> <p align="center">Categorias profissionais</p>
<p>Indústria da cordoalha e estopa</p>	<p>Mestres e contramestres, pessoal de escritório e de cargos de chefia na indústria de fiação e tecelagem</p>
<p>Indústria da malharia e meias</p> <p>Indústria de fiação e tecelagem em geral</p> <p>Indústria de especialidades têxteis (passamanarias, rendas, tapetes)</p>	<p>Trabalhadores na indústria de fiação e tecelagem</p>
<p>Indústria de fibras artificiais e sintéticas (dissociada)</p>	<p>Técnicos têxteis</p>
<p>Indústria de tinturaria</p>	<p>Trabalhadores na indústria de tinturaria</p>
<p align="center">7º GRUPO - INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE COURO</p> <p align="center">Atividades ou categorias econômicas</p>	<p align="center">7º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE COURO</p> <p align="center">Categorias profissionais</p>
<p>Indústria de curtimento de couros e peles</p>	<p>Trabalhadores na indústria de curtimento de couros e peles</p>
<p>Indústria de malas e artigos de viagem</p> <p>Indústria de correias em geral e arreios</p>	<p>Trabalhadores na indústria de artefatos de couro</p>
<p align="center">8º GRUPO - INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA</p> <p align="center">Atividades ou categorias econômicas</p>	<p align="center">8º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA</p> <p align="center">Categorias profissionais</p>
<p>Indústria de artefatos de borracha</p> <p>Indústria de pneumáticos e câmaras de ar para veículos</p>	<p>Trabalhadores na indústria de artefatos de borracha</p>
<p align="center">9º GRUPO - INDÚSTRIAS DE</p>	

JOALHERIA, OURIVESARIA, LAPIDAÇÃO DE PEDRAS PRECIOSAS E RELOJOARIA Atividades ou categorias econômicas	INDÚSTRIAS DE JOALHERIA, OURIVESARIA, LAPIDAÇÃO DE PEDRAS PRECIOSAS E RELOJOARIA Categorias profissionais
Indústria da joalheria e ourivesaria	Oficiais joalheiros e ourives
Indústria da lapidação de pedras preciosas	Oficiais lapidários
Indústria da relojoaria	Trabalhadores na indústria de relojoaria e oficiais relojoeiros
10º GRUPO - INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS Atividades ou categorias econômicas	10º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS Categorias profissionais
Indústria de produtos químicos para fins industriais	Trabalhadores na indústria de produtos químicos para fins industriais
Indústria de produtos farmacêuticos	Trabalhadores na indústria de produtos farmacêuticos
Indústria de preparação de óleos vegetais e animais	Trabalhadores na indústria de preparação de óleos vegetais e animais
Indústria de perfumaria e artigos de toucador	Trabalhadores na indústria de perfumaria e artigos de toucador
Indústria de resinas sintéticas	Trabalhadores na indústria de resinas sintéticas
Indústria de sabão e velas	Trabalhadores na indústria de sabão e velas
Indústria da fabricação do álcool	Trabalhadores na indústria da fabricação do álcool
Indústria de explosivos	Trabalhadores na indústria de explosivos

Indústria de tintas e vernizes	Trabalhadores na indústria de tintas e vernizes
Indústria de fósforos	Trabalhadores na indústria de fósforos
Indústria de adubos e corretivos agrícolas	Trabalhadores na indústria de adubos e corretivos agrícolas
Indústria de defensivos agrícolas	Trabalhadores na indústria de defensivos agrícolas
Indústria da destilação e refinação de petróleo	Trabalhadores na indústria da destilação e refinação de petróleo
Indústria de material plástico (inclusive da produção de laminados plásticos)	Trabalhadores na indústria de material plástico (inclusive da produção de laminados plásticos)
Indústria de matérias-primas para inseticidas e fertilizantes	Trabalhadores na indústria de matérias-primas para inseticidas e fertilizantes
Indústria de abrasivos	Trabalhadores na indústria de abrasivos
Indústria de álcalis	
Indústria petroquímica	Trabalhadores na indústria petroquímica
Indústria de lápis, canetas e material de escritório	Trabalhadores na indústria de lápis, canetas e material de escritório
Indústria de defensivos animais	Trabalhadores na indústria de defensivos animais
Indústria de re-refino de óleos minerais (lubrificantes usados ou contaminados)	Trabalhadores na indústria de re-refino de óleos minerais (lubrificantes usados ou contaminados)
Indústria de produtos de limpeza	Trabalhadores na indústria de produtos de limpeza
11º GRUPO - INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E CORTIÇA	11º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELÃO E

PAPELAO E CORTIÇA Atividades ou categorias econômicas	INDÚSTRIAS DO PAPEL, PAPELAO E CORTIÇA Categorias profissionais
Indústria do papelão Indústria de cortiça Indústria de papel, celulose e pasta de madeira para papel	Trabalhadores na indústria do papel, celulose, pasta de madeira para papel, papelão e cortiça
Indústria de artefatos de papel, papelão e cortiça	Trabalhadores na indústria de artefatos de papel, papelão e cortiça
12º GRUPO - INDÚSTRIAS GRÁFICAS Atividades ou categorias econômicas	12º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS GRÁFICAS Categorias profissionais
Indústria da tipografia Indústria da gravura	Oficiais gráficos (diferenciada)
Indústria da encadernação	Oficiais encadernadores
13º GRUPO - INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERÂMICA DE LOUÇA E PORCELANA Atividades ou categorias econômicas	13º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERÂMICA DE LOUÇA E PORCELANA Categorias profissionais
Indústria de vidros e cristais planos Indústria de vidros e cristais ocos (frascos, garrafas, copos e similares) Indústria de espelhos e polimento (lapidação de vidro)	Trabalhadores nas indústrias de vidros, cristais e espelhos
Indústria da cerâmica, da louça de pó de pedra, da porcelana e da louça de barro	Trabalhadores na indústria da cerâmica, da louça de pó de pedra, da porcelana e da louça de barro
Indústria da ótica	Trabalhadores na indústria da ótica
14º GRUPO - INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO	14º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO

MATERIAL ELETRICO Atividades ou categorias econômicas	MECANICAS E DE MATERIAL ELETRICO Categorias profissionais
* Extinto pela Portaria MTb 3.268/1988	* Extinto pela Portaria MTb 3.268/1988
15° GRUPO - INDÚSTRIAS DE INSTRUMENTOS MÚSICAIS E DE BRINQUEDOS Atividades ou categorias econômicas	15° GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE INSTRUMENTOS MÚSICAIS E DE BRINQUEDOS Categorias profissionais
Indústria de instrumentos musicais	Trabalhadores na indústria de instrumentos musicais
Indústria de brinquedos	Trabalhadores na indústria de brinquedos
16° GRUPO - INDÚSTRIAS CINEMATOGRAFICAS Atividades ou categorias econômicas	16° GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS CINEMATOGRAFICAS Categorias profissionais
Indústria cinematográfica (inclusive laboratórios cinematográficos)	Trabalhadores na indústria cinematográfica (inclusive laboratórios cinematográficos)
17° GRUPO - INDÚSTRIAS DE BENEFICIAMENTO Atividades ou categorias econômicas	17° GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE BENEFICIAMENTO Categorias profissionais
Indústria de beneficiamento de carvão	Trabalhadores na indústria de beneficiamento de carvão
Indústria de beneficiamento de fibras vegetais e do descaroçamento de algodão	Trabalhadores na indústria de fibras vegetais e do descaroçamento de algodão
Indústria de beneficiamento de borracha	Trabalhadores na indústria de beneficiamento de borracha
18° GRUPO - INDÚSTRIAS DE ARTESANATOS EM GERAL Atividades ou categorias econômicas	18° GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTESANATOS EM GERAL Categorias profissionais

Empresas de artesanatos em geral	Empregados em empresas de artesanatos em geral
	Artesãos autônomos.
<p>19º GRUPO - INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO</p> <p>Atividades ou categorias econômicas</p>	<p>19º GRUPO - TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO</p> <p>Categorias profissionais</p>
<p>Indústria do ferro (siderurgia)</p> <p>Indústria de trefilação e laminação de metais ferrosos</p> <p>Indústria de fundição</p>	Trabalhadores metalúrgicos (siderurgia e fundição)
<p>Indústria de artefatos de ferro e metais em geral</p> <p>Indústria da serralheria</p> <p>Indústria da mecânica</p> <p>Indústria de proteção, tratamento e transformação de superfícies</p> <p>Indústria de máquinas</p> <p>Indústria de cutelaria</p> <p>Indústria de balanças, pesos e medidas</p> <p>Indústria de estamparia de metais</p> <p>Indústria de móveis de metal</p> <p>Indústria da construção naval</p> <p>Indústria de materiais e equipamentos rodoviários e ferroviários (compreensiva das empresas industriais fabricantes de carrocerias para ônibus e caminhões, viaturas, reboques e semi reboques; locomotivas, vagões, carros e equipamentos ferroviários; motocicletas, motonetas e veículos semelhantes)</p> <p>Indústria de artefatos de metais não ferrosos</p> <p>Indústria de geradores de vapor (caldeiras e acessórios)</p> <p>Indústria de tratores, caminhões, ônibus, automóveis e veículos similares</p>	Trabalhadores em oficinas mecânicas

Indústria de parafusos, porcas, rebites e similares	
Indústria de reparação de veículos e acessórios Indústria de funilaria	Trabalhadores na indústria de reparação de veículos e acessórios
Indústria de lâmpadas e aparelhos elétricos de iluminação Indústria de condutores elétricos, trefilação e laminação de metais não ferrosos Indústria de aparelhos elétricos, eletrônicos e similares Indústria de aparelhos de radiotransmissão	Trabalhadores na indústria do material elétrico
Indústria de peças para automóveis e similares	Trabalhadores na indústria de peças para automóveis e similares
Indústria de construção aeronáutica	Trabalhadores na indústria de construção aeronáutica
Indústria de artigos e equipamentos odontológicos, médicos e hospitalares	Trabalhadores na indústria de artigos e equipamentos odontológicos, médicos e hospitalares
Indústria de forjaria	Trabalhadores na indústria de forjaria
Indústria de refrigeração, aquecimento e tratamento de ar	Trabalhadores na indústria de refrigeração, aquecimento e tratamento de ar
Indústria de preparação de sucata ferrosa e não ferrosa	Trabalhadores na indústria de preparação de sucata ferrosa e não ferrosa
Indústria de informática	Trabalhadores na indústria de informática
Indústria de rolhas metálicas	Trabalhadores na indústria de rolhas metálicas

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO COMÉRCIO	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO
<p align="center">1º GRUPO - COMÉRCIO ATACADISTA</p> <p align="center">Atividades ou categorias econômicas</p>	<p align="center">1º GRUPO - EMPREGADOS NO COMÉRCIO</p> <p align="center">Categorias profissionais</p>
<p>Comércio atacadista de algodão e outras fibras vegetais</p> <p>Comércio atacadista de carnes frescas e congeladas</p> <p>Comércio atacadista de carvão vegetal e lenha</p>	<p>Empregados no comércio (prepostos do comércio em geral)</p> <p>Empregados vendedores e viajantes do comércio (diferenciada)</p> <p>Classificadores de produtos de origem vegetal (diferenciada)</p>
<p>Comércio atacadista gêneros alimentícios</p> <p>Comércio atacadista de tecidos, vestuário e armarinho</p> <p>Comércio atacadista de louças, tintas e ferragens</p> <p>Comércio atacadista de maquinismos em geral</p> <p>Comércio atacadista de materiais de construção</p> <p>Comércio atacadista de material elétrico</p> <p>Comércio atacadista de produtos químicos para indústria e lavoura</p> <p>Comércio atacadista drogas e medicamentos</p> <p>Comércio atacadista de sacaria</p> <p>Comércio atacadista de pedras preciosas</p> <p>Comércio atacadista de joias e relógios</p> <p>Comércio atacadista de papel e papelão</p> <p>Comércio atacadista de álcool e bebidas em geral</p> <p>Comércio atacadista de couros e peles</p> <p>Comércio atacadista de frutas</p> <p>Comércio atacadista de artigos</p>	<p>Empregados no comércio (prepostos do comércio em geral)</p> <p>Empregados vendedores e viajantes do comércio (diferenciada)</p> <p>Classificadores de produtos de origem vegetal (diferenciada)</p>

<p>sanitários</p> <p>Comércio atacadista de vidros planos, cristais e espelhos</p>	
<p>Comércio atacadista de aparelhos e materiais ópticos, fotográficos e cinematográficos</p> <p>Comércio atacadista exportador</p> <p>Comércio atacadista exportador de café</p> <p>Comércio atacadista de sucata de ferro</p>	
<p>Comércio atacadista de minérios e pesquisas</p> <p>Comércio atacadista de derivados de petróleo</p> <p>Comércio atacadista de solventes de petróleo</p>	<p>Trabalhadores no comércio de minérios e derivados de petróleo (inclusive pesquisas de minérios)</p>
<p>Comércio atacadista de bijuterias</p>	<p>Trabalhadores no comércio atacadista de bijuterias</p>
<p>2º GRUPO - COMÉRCIO VAREJISTA</p> <p>Atividades ou categorias econômicas</p>	
<p>Lojistas do comércio (estabelecimentos de tecidos, de vestuário, adorno e acessórios, de objetos de arte, de louças finas, de cirurgia, de móveis e congêneres)</p> <p>Comércio varejista de gêneros alimentícios</p> <p>Comércio varejista maquinismos, ferragens e tintas (utensílios e ferramentas)</p> <p>Comércio varejista de material médico-hospitalar-científico</p> <p>Comércio varejista de calçados</p> <p>Comércio varejista de material elétrico e aparelhos eletrodomésticos</p> <p>Comércio varejista de veículos</p>	<p>Empregados no comércio (prepostos do comércio em geral)</p>

<p>Comércio varejista de peças e acessórios para veículos</p> <p>Comércio varejista de carvão vegetal e lenha</p> <p>Comércio de vendedores ambulantes (trabalhadores autônomos)</p> <p>Comércio varejista dos feirantes</p> <p>Comércio varejista de frutas, verduras, flores e plantas</p> <p>Estabelecimentos de serviços funerários (compreensiva de casas, agências e empresas funerárias)</p> <p>Comércio varejista de material óptico, fotográfico e cinematográfico</p> <p>Comércio varejista de livros</p> <p>Comércio varejista de material de escritório e papelaria</p>	
<p>Comércio varejista de derivados de petróleo (inclusive lavagem de veículos)</p> <p>Empresas distribuidoras de gás liquefeito de petróleo</p> <p>Comércio transportador-revendedor-retalhista de óleo diesel, óleo combustível e querosene</p>	<p>Trabalhadores no comércio de minérios e derivados de petróleo (inclusive pesquisas de minérios)</p>
<p>Empresas de garagens, estacionamento e de limpeza e conservação de veículos</p>	<p>Empregados em empresas de garagem, estacionamento e de limpeza e conservação de veículos</p>
<p>Comércio varejista de carnes frescas</p>	<p>Empregados no comércio varejista de carnes frescas</p>
<p>Comércio varejista de produtos farmacêuticos</p>	<p>Práticos de farmácia (diferenciada)</p>
	<p>Propagandista, propagandista-vendedores e vendedores de produtos farmacêuticos (diferenciada).</p>
<p>3º GRUPO - AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO</p> <p>Atividades ou categorias</p>	<p>3º GRUPO - EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO</p> <p>Categorias profissionais</p>

econômicas	
<p>Corretores de mercadorias</p> <p>Corretores de navios</p> <p>Despachantes aduaneiros</p> <p>Despachantes (exceto os despachantes aduaneiros)</p> <p>Leiloeiros</p> <p>Representantes comerciais</p> <p>Comissários e consignatários</p> <p>Agentes da propriedade industrial</p> <p>Corretores de joias e pedras preciosas</p> <p>Corretores de café</p> <p>Empresas de arrendamento mercantil (<i>Leasing</i>)</p> <p>Administradores de consórcios</p>	<p>Empregados de agentes autônomos do comércio</p>
<p>Empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas</p>	<p>Empregados em empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas</p>
<p>Empresas de processamento de dados</p>	<p>Empregados em empresas de processamento de dados (analistas de sistemas, programadores, operadores de computador, perfuradores e digitadores)</p>
<p>Empresas de segurança e vigilância</p>	<p>Empregados em empresas de segurança e vigilância</p>
<p>Empresas de serviços contábeis</p>	<p>Empregados em empresas de serviços contábeis</p>
<p>Fotógrafos profissionais autônomos (exceto fotógrafos profissionais e repórteres fotográficos)</p>	
<p>Empresas de locação de fitas gravadas em videocassete</p>	<p>Empregados em empresas de locação de fitas gravadas em videocassete</p>
<p>Auto e moto escolas</p>	<p>Empregados de auto e moto escolas (inclusive instrutores)</p>

	Secretárias (diferenciada)
4º GRUPO - COMÉRCIO ARMAZENADOR Atividades econômicas ou categorias	4º GRUPO - TRABALHADORES NO COMÉRCIO ARMAZENADOR Categorias profissionais
Trapiches	Arrumadores (trapiches, armazéns gerais e entrepostos)
Armazéns gerais (cereais, algodão e outros produtos)	Auxiliares de administração de armazéns gerais
Entrepasto (de carne, leite e outros produtos) Comissários e consignatários de café Comércio de café em geral (exceto varejistas)	Catadeiras e costureiras no comércio de café Auxiliares de administração no comércio do café, em geral (inclusive correlatos), exceto varejistas
	Trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral (trabalhadores avulsos) (diferenciada)
5º GRUPO - TURISMO E HOSPITALIDADE Atividades econômicas ou categorias	5º GRUPO - TURISMO E HOSPITALIDADE Categorias profissionais
Empresas de turismo	Empregados em empresas de turismo (inclusive intérpretes e guias de turismo)
Institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras	Empregados em institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras
Hotéis, restaurantes, bares e similares (estabelecimentos de hospedagem, alimentação preparada e bebidas a varejo)	Empregados no comércio hoteleiro e similares
Empresas de conservação de elevadores	Empregados de empresas de conservação de elevadores

Casas de diversões	Empregados em casas de diversões. Bailarinas e dançarinas
Salões de barbeiro e cabeleireiros para homens	Oficiais barbeiros (inclusive aprendizes, ajudantes, manicuros e empregados nos salões de cabeleireiros para homens)
Empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis residenciais e comerciais	Empregados em empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis residenciais e comerciais (inclusive empregados de edifícios, zeladores, porteiros, cabineiros, vigias, faxineiros, serventes e outros)
Serviços de lustradores de calçados	Lustradores de calçados
Empresas de asseio e conservação	Empregados de empresas de asseio e conservação
Instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas	Empregados em instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas
Lavanderias e similares	Empregados em lavanderias e similares
Empresas exibidoras cinematográficas	Operadores cinematográficos. Empregados em empresas exibidoras cinematográficas
6º GRUPO - ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE Atividades econômicas ou categorias	6º GRUPO - EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE Categorias profissionais
Hospitais, clínicas, casas de saúde e laboratórios de pesquisas e análises clínicas, cooperativas de serviços médicos, bancos de sangue, estabelecimentos de duchas, massagens e fisioterapia, e empresas de prótese dentária Empresa de medicina de grupo	Profissionais de enfermagem, técnicos, duchistas, massagistas e empregados em hospitais e casas de saúde, abrangendo os profissionais de enfermagem em geral, vinculados por contrato de trabalho (ressalvado o duplo enquadramento dos que também sejam "enfermeiros"), auxiliares técnicos de serviços paramédicos, tais como técnicos de laboratório clínico, operadores de raios X, de radioterapia, de cobaltoterapia, de eletroencefalografia, eletrocardiografia, de hemoterapia, atendentes, auxiliares de serviços médicos, burocratas, massagistas, duchistas, pedicuros e empregados em hospitais, clínicas e casas de saúde

	(mantido para esta categoria o caráter de diferenciada que lhe foi atribuído pela Portaria 3.005/1970, ratificada pela Portaria 3.311/1974)
	7º GRUPO - TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE SEGURANÇA DO TRABALHO Categorias profissionais
	Técnicos de segurança do trabalho (diferenciada)

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRANSPORTES MARÍTIMOS, FLUVIAIS E AÉREOS	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES MARÍTIMOS, FLUVIAIS E AÉREOS
1º GRUPO - EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO MARÍTIMA E FLUVIAL Atividades ou categorias econômicas	1º GRUPO - TRABALHADORES EM TRANSPORTES MARÍTIMOS E FLUVIAIS Categorias profissionais
Empresas de navegação marítima Empresas de navegação de tráfego portuário (dissociada)	Oficiais de náutica da marinha mercante (práticos) Comissários da marinha mercante Motoristas e condutores da marinha mercante Mecânicos da marinha mercante Conferentes de carga da marinha mercante Arrais e mestres de cabotagem em transportes marítimos Contramestres, marinheiros e moços em transportes marítimos Oficiais de radiocomunicações da marinha mercante (diferenciada) Taifeiros, culinários e panificadores marítimos Foguistas da marinha mercante (inclusive carvoeiros) Médicos da marinha mercante

	<p>Enfermeiros da marinha mercante</p> <p>Empregados em escritório das empresas de navegação marítima</p> <p>Mestres e encarregados de estaleiros das empresas de navegação marítima.</p> <p>Carpinteiros navais.</p> <p>Eletricistas da marinha mercante.</p> <p>Auxiliares técnicos, mestres, contramestres e encarregados artífices em estaleiros de empresas de navegação marítima.</p> <p>Oficiais de máquinas da marinha mercante.</p>
<p>Empresas de navegação fluvial e lacustre</p>	<p>Oficiais de náutica em transportes fluviais (práticos)</p> <p>Oficiais de máquinas em transportes fluviais</p> <p>Motoristas e condutores em transportes fluviais</p> <p>Conferentes de carga em transportes fluviais</p> <p>Arrais e mestres de cabotagem em transportes fluviais</p> <p>Contramestres, marinheiros e moços em transportes fluviais</p> <p>Radiotelegrafistas em transportes fluviais</p> <p>Taifeiros, culinários e panificadores em transportes fluviais</p> <p>Foguistas em transportes fluviais (inclusive carvoeiros)</p> <p>Médicos em transportes fluviais</p> <p>Enfermeiros em transportes fluviais</p> <p>Amarradores</p>
<p>Empresas de serviços subaquáticos e afins</p>	<p>Trabalhadores em atividades subaquáticas e afins (diferenciada).</p>
<p>Estaleiros navais</p>	<p>Operários navais (trabalhadores em estaleiros de navegação e calafates navais)</p>

<p>Agências de navegação</p>	<p>Empregados em escritórios das empresas de navegação fluvial</p> <p>Mestres e encarregados de estaleiros das empresas de navegação fluvial</p> <p>Operários fluviais (trabalhadores em estaleiros de navegação fluvial e calafates fluviais)</p> <p>Carpinteiros fluviais</p> <p>Escreventes em transportes fluviais</p>
<p>2ºGRUPO - EMPRESAS AEROVIÁRIAS</p> <p>Atividades ou categorias econômicas</p>	<p>2ºGRUPO - TRABALHADORES EM TRANSPORTES AÉREOS</p> <p>Categorias profissionais</p>
<p>Empresas aeroviárias</p> <p>Empresas de táxi aéreo</p> <p>Carregadores e transportadores de bagagens em aeroportos (trabalhadores autônomos)</p>	<p>Aeroviários (diferenciada)</p> <p>Aeronautas (diferenciada)</p> <p>Radiotelegrafistas em empresas aeroviárias (excluídos os aeronautas e aeroviários)</p>
<p>Empresas de administração de aeroportos</p>	<p>Empregados em empresas de administração de aeroportos</p>
<p>3º GRUPO - EMPRESÁRIOS E ADMINISTRADORES DE PORTOS</p> <p>Atividades ou categorias econômicas</p>	<p>3º GRUPO - ESTIVADORES</p> <p>Categorias profissionais</p>
<p>Empresários e administradores de portos</p>	<p>Estivadores (de acordo com o Dec.-lei 5/1966, art. 21, os trabalhadores de estiva e capatazia constituem categoria profissional única denominada operador de carga e descarga)</p> <p>Trabalhadores em estiva de minérios</p>
<p>Carregadores e transportadores de bagagens dos portos (trabalhadores autônomos)</p>	<p>Trabalhadores em alvarengas</p>
<p>4ºGRUPO - PRESTADORAS DE PORTUÁRIOS</p> <p>- DE EMPRESAS SERVIÇOS</p>	<p>4ºGRUPO - PORTUÁRIOS</p> <p>Categorias profissionais</p>

Atividades econômicas	ou	categorias	
			<p>Trabalhadores nos serviços portuários</p> <p>Motoristas em guindastes dos portos</p> <p>Conferentes e consertadores de carga e descarga nos portos.</p> <p>Vigias portuários</p> <p>Classificadores de frutas nos portos (facultativo o uso da expressão "descartadores")</p>
Empreiteiros de serviços de bloco			Trabalhadores de bloco
5º GRUPO - EMPRESAS DE PESCA ATIVIDADES OU CATEGORIAS ECONÔMICAS			5º GRUPO - TRABALHADORES EM EMPRESAS DE PESCA Categorias profissionais
Atividades econômicas	ou	categorias	
Armadores de pesca			<p>Pescadores</p> <p>Patrões de pesca</p>

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES			CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES TERRESTRES		
1º GRUPO - TRABALHADORES FERROVIÁRIOS			1º GRUPO - EMPRESAS FERROVIÁRIAS		
Atividades econômicas	ou	categorias	Categorias profissionais		
Empresas ferroviárias			Trabalhadores em empresas ferroviárias		
Carregadores e transportadores de bagagens em estações ferroviárias (trabalhadores autônomos)					
2º GRUPO - EMPRESAS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS			2º GRUPO - TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS		
Atividades econômicas	ou	categorias	Categorias profissionais		

<p>Empresas de transportes de passageiros</p> <p>Empresas de transportes de carga (compreendidas as empresas de veículos de carga e as empresas de transporte interestadual de carga)</p> <p>Carregadores e transportadores de volumes de bagagens em geral, inclusive carrinhos de mão (trabalhadores autônomos)</p> <p>Condutores autônomos de veículos rodoviários</p> <p>Empresas de transporte coletivo urbano de passageiros</p> <p>Transportadores rodoviários autônomos de bens</p> <p>Empresas de transporte rodoviário de passageiros intermunicipais</p> <p>Guardadores de automóveis (trabalhadores autônomos)</p> <p>Agências e estações rodoviárias</p> <p>Carregadores e transportadores de bagagens em estações rodoviárias (trabalhadores autônomos)</p> <p>Postos de serviço</p>	<p>Empregados em escritórios de empresas de transportes rodoviários</p> <p>Condutores de veículos rodoviários (inclusive ajudantes e carregadores, trocadores de ônibus e lavadores de automóveis) e trabalhadores em transportes urbanos de passageiros (cabos aéreos e tróleibus)</p> <p>(Despacho Ministerial no Proc. MTPS 312.748/1970).</p>
<p>Empresas de transportes de passageiros por fretamento</p>	<p>Empregados em empresas de transportes de passageiros por fretamento</p>
<p>3º GRUPO - EMPRESAS DE CARRIS URBANOS (INCLUSIVE CABOS AÉREOS)</p> <p>Atividades ou categorias econômicas</p>	<p>3º GRUPO - TRABALHADORES EM EMPRESAS DE CARRIS URBANOS (INCLUSIVE CABOS AÉREOS)</p> <p>Categorias profissionais</p>
<p>Empresas de carris urbanos, tróleibus e cabos aéreos</p>	<p>* Categoria extinta (Proc. MTPS 312.748/1970).</p>
<p>4º GRUPO - EMPRESAS METROVIÁRIAS</p> <p>Atividades ou categorias econômicas</p>	<p>4º GRUPO - TRABALHADORES EM EMPRESAS METROVIÁRIAS</p> <p>Categorias profissionais</p>
<p>Empresas de transportes metroviários</p>	<p>Trabalhadores em empresas de</p>

transportes metroviários

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE
COMUNICAÇÕES E PUBLICIDADE**

**CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS
TRABALHADORES EM COMUNICAÇÕES
E PUBLICIDADE**

**1º GRUPO - EMPRESAS DE
COMUNICAÇÕES**

**1º GRUPO - TRABALHADORES EM
EMPRESAS DE COMUNICAÇÕES**

**Atividades ou categorias
econômicas**

Categorias profissionais

Empresas telegráficas terrestres
Empresas telegráficas submarinas
Empresas radiotelegráficas e
radiotelefônicas
Empresas telefônicas
Empresas messageiras

Trabalhadores em empresas de
telecomunicações e operadores de mesas
telefônicas (telefonistas em geral)
(diferenciada)

**2º GRUPO - EMPRESAS DE
PUBLICIDADE**

**2º GRUPO - TRABALHADORES EM
EMPRESAS DE PUBLICIDADE**

**Atividades ou categorias
econômicas**

Categorias profissionais

Agências de propaganda

Publicitários (diferenciada)
Trabalhadores em agências de
propaganda
Agenciadores de publicidade
(diferenciada)

Empresas de radiodifusão e televisão
(inclusive dublagem)

Trabalhadores em empresas de
radiodifusão e televisão (inclusive
dublagem)

Agências noticiosas

Empregados em agências noticiosas

Profissionais de relações públicas
(diferenciada)

**3º GRUPO - EMPRESAS
JORNALÍSTICAS**

**3º GRUPO - TRABALHADORES EM
EMPRESAS JORNALÍSTICAS**

Atividades econômicas ou categorias	Categorias profissionais
Empresas proprietárias de jornais e revistas	Jornalistas profissionais (redatores, repórteres, revisores, fotógrafos etc.) (diferenciada) Empregados da administração das empresas proprietárias de jornais e revistas
Empresas distribuidoras de jornais e revistas	Vendedores de jornais e revistas (inclusive autônomos) e empregados em empresas distribuidoras de jornais e revistas

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESAS DE CRÉDITO	CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE CRÉDITO
1º GRUPO - ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS Atividades econômicas ou categorias	1º GRUPO - EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS Categorias profissionais
Bancos (inclusive bancos de investimentos) Casas bancárias Sociedades de crédito, financiamento e investimentos	Empregados em estabelecimentos bancários
2º GRUPO - EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO Atividades econômicas ou categorias	2º GRUPO - EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO E DE AGENTES AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CRÉDITO E EM EMPRESAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA Categorias profissionais
Empresas de seguros Empresas de capitalização	Empregados em empresas de seguros privados e capitalização
3º GRUPO - AGENTES AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CRÉDITO Atividades ou categorias	Categorias profissionais

econômicas	
<p>Corretores de seguros e de capitalização</p> <p>Sociedades de corretores de fundos públicos e câmbio</p> <p>Empresas distribuidoras de títulos e valores mobiliários</p>	<p>Empregados de agentes autônomos de seguros e de crédito e de empresas distribuidoras de títulos e valores mobiliários</p>
<p>4º GRUPO - ENTIDADES DE PREVIDÊNCIA PRIVADA</p> <p>Atividades ou categorias econômicas</p>	
<p>Entidades abertas de previdência privada</p>	
<p>Entidades fechadas de previdência privada</p>	

<p>CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA</p>	<p>CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO E CULTURA</p>
<p>1º GRUPO - ESTABELECIMENTOS DE ENSINO</p> <p>Atividades ou categorias econômicas</p>	<p>1º GRUPO - TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE ENSINO</p> <p>Categorias profissionais</p>
<p>Entidades mantenedoras de estabelecimentos de ensino superior</p> <p>Estabelecimentos de ensino de artes</p> <p>Estabelecimentos de ensino de 1º e 2º graus</p> <p>Estabelecimentos de ensino técnico-profissional</p> <p>Estabelecimentos de ensino comercial</p>	<p>Professores (diferenciada)</p> <p>Auxiliares de administração escolar (empregados de estabelecimentos de ensino)</p>
<p>2º GRUPO - EMPRESAS DE DIFUSÃO CULTURAL E ARTÍSTICA</p> <p>Atividades ou categorias</p>	<p>2º GRUPO - TRABALHADORES EM EMPRESAS DE DIFUSÃO CULTURAL E ARTÍSTICA</p>

econômicas	Categorias profissionais
Empresas editoras de livros e publicações culturais	Empregados de empresas editoras de livros e publicações culturais
Empresas teatrais Empresas circenses Empresas cinematográficas	Empregados de empresas teatrais e cinematográficas Artistas e técnicos em espetáculos de diversões (cenógrafos e cenotécnicos, atores teatrais, inclusive corpos corais e bailados, atores cinematográficos e trabalhadores circenses)
Bibliotecas	Empregados de bibliotecas
Empresas de gravação de discos e fitas	Empregados em empresas de gravação de discos e fitas
Museus e laboratórios de pesquisas tecnológicas e científicas	Empregados de museus e laboratórios de pesquisas tecnológicas e científicas
Empresas de orquestras	Músicos profissionais (diferenciada)
Empresas de artes plásticas	Artistas plásticos profissionais
Empresas de artes fotográficas	Fotógrafos profissionais
	Manequins e modelos (diferenciada)
Desenhistas (trabalhadores autônomos)	Empregados desenhistas técnicos, artísticos, industriais, copistas, projetistas técnicos e auxiliares (diferenciada)
Entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional	Empregados em entidades culturais, recreativas, de assistência social, de orientação e formação profissional
Técnicos autônomos em reparos de rádios e televisões	
Empresas distribuidoras cinematográficas	Empregados em empresas distribuidoras cinematográficas

<p align="center">3º GRUPO - ESTABELECIMENTOS DE CULTURA FÍSICA</p> <p align="center">Atividades econômicas ou categorias</p>	<p align="center">3º GRUPO - TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS DE CULTURA FÍSICA</p> <p align="center">Categorias profissionais</p>
<p>Estabelecimentos de esportes terrestres</p> <p>Estabelecimentos de esportes aquáticos</p> <p>Estabelecimentos de esportes aéreos</p>	<p>Atletas profissionais</p> <p>Empregados de clubes esportivos</p> <p>Árbitros profissionais</p> <p>Empregados de federações e confederações esportivas</p> <p>Treinadores profissionais</p>
<p align="center">4º GRUPO - ESTABELECIMENTOS HÍPICOS</p> <p align="center">Atividades econômicas ou categorias</p>	<p align="center">4º GRUPO - TRABALHADORES EM ESTABELECIMENTOS HÍPICOS</p> <p align="center">Categorias profissionais</p>
<p>Clubes de hipismo e similares</p> <p>Coudelarias, proprietários de cavalos de corrida e similares</p>	<p>Tratadores, jóqueis e aprendizes</p> <p>Empregados em estabelecimentos hípicos, cavaliços e similares</p>

<p align="center">CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS PROFISSÕES LIBERAIS</p>
<p>Grupos</p>
<p>1º Advogados.</p>
<p>2º Médicos.</p>
<p>3º Odontologistas.</p>
<p>4º Médicos veterinários.</p>
<p>5º Farmacêuticos.</p>
<p>6º Engenheiros (civis, de minas, mecânicos, eletricitas, industriais e agrônomos).</p>
<p>7º Químicos (químicos industriais, químicos industriais agrícolas e engenheiros químicos).</p>

8º Parteiros.

9º Economistas.

10º Atuários.

11º Contabilistas.

12º Professores (privados).

13º Escritores.

14º Autores teatrais.

15º Compositores artísticos, musicais e plásticos.

16º Assistentes sociais.

17º Jornalistas.

18º Protéticos dentários.

19º Bibliotecários.

20º Estatísticos.

21º Enfermeiros.

22º Administradores.

23º Arquitetos.

24º Nutricionistas.

25º Psicólogos.

26º Geólogos.

27º Fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, auxiliares de fisioterapia e auxiliares de terapia ocupacional.

28º Zootecnistas.

29.º Profissionais liberais de relações públicas.

30º Fonoaudiólogos.

31º Sociólogos.

32º Biomédicos.

33º Corretores de imóveis.

34º Técnicos industriais de nível médio.

35º Técnicos agrícolas de nível médio.

36º Tradutores.

CATEGORIAS DIFERENCIADAS

Aeronautas.

Aeroviários.

Agenciadores de publicidade.

Artistas e técnicos em espetáculos de diversões (cenógrafos e cenotécnicos, atores teatrais, inclusive corpos corais e bailados, atores cinematográficos e trabalhadores circenses).

Cabineiros (ascensoristas).

Carpinteiros navais.

Classificadores de produtos de origem vegetal.

Condutores de veículos rodoviários (motoristas).

Empregados desenhistas técnicos, artísticos, industriais, copistas, projetistas técnicos e auxiliares.

Jornalistas profissionais (redatores, repórteres, revisores, fotógrafos etc.).

Manequins e modelos.

Maquinistas e foguistas (de geradores termoelétricos e congêneres, inclusive marítimos).

Músicos profissionais.

Oficiais gráficos.

Operadores de mesas telefônicas (telefonistas em geral).

Práticos de farmácia.

Professores.

Profissionais de enfermagem, técnicos, duchistas, massagistas e empregados em hospitais e casas de saúde.

Profissionais liberais de relações públicas.

Propagandistas, propagandistas-vendedores e vendedores de produtos farmacêuticos.

Publicitários.

Radiotelegrafistas (dissociada).

Radiotelegrafistas da Marinha Mercante.

Secretárias.

Técnicos de segurança do trabalho.

Trabalhadores em agências de propaganda.

Trabalhadores em atividades subaquáticas e afins.

Trabalhadores na movimentação de mercadorias em geral.

Tratoristas (excetuados os rurais).

Vendedores e viajantes do comércio.

ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA DE IMÓVEL OBJETO DE INCORPORAÇÃO – VALIDADE JURÍDICA E REQUISITOS

ACIDENTE DE TRABALHO

- Contagem do tempo de serviço: art. 4º, § 1º

ACORDO DE COMPENSAÇÃO

- Compensação no mesmo mês: art. 59, § 6º
- Contrato de trabalho em regime de tempo parcial: art. 58-A, § 5º
- Jornada de trabalho 12x36: art. 59-A, p.u.

ADMISSÃO DE RECURSO

- Avocação: art. 638
- Guias de depósito ou recolhimento: art. 636, §§ 4º, 5º e 7º
- Imposição de multas, admissão de recurso: art. 635
- Interposição de recurso contra decisão; prazo: art. 636
- Notificação: art. 636
- Recursos: arts. 635 a 638
- Multa reduzida na metade: art. 636, § 6º

AGRAVO

- Prazo: art. 897, *caput*

ANALOGIA

- Utilização na falta de disposições legais ou contratuais: art. 8º

ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS): arts. 29 a 34

- Acidente de trabalho: art. 30
- Alteração no estado civil: art. 32
- Contrato de aprendizagem: art. 428, § 1º
- Desabonadoras: art. 29, §§ 4º e 5º

- Descumprimento do empregador: art. 29, § 3º
- Efetivação: art. 29, § 2º
- Férias: art. 135, § 1º
- Obrigatoriedade de órgão autorizados: art. 31
- Prazo: art. 29, *caput*
- Serviço exercido por empreitada individual ou coletiva: art. 34

ARQUIVAMENTO PROCESSUAL

- Penalidade: arts. 731 e 732

ASSOCIAÇÃO SINDICAL

- Associação: arts. 511 e 540, *caput*
- Categoria similar ou conexa: art. 541
- Grau superior: arts. 533 e 534
- Perda dos direitos: art. 540, § 1º
- Representação: art. 857, *caput*

ATO PROCESSUAL

- Formalidade: arts. 771 a 773

ATO PROCESSUAL

- Realização em dias úteis: art. 770, *caput*

AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO

- Prazo: art. 860

AUDIÊNCIAS: arts. 813 a 817

- Atraso do juiz: art. 815, p.u.
- Horários e formalidades: arts. 813 a 817

AVISO PRÉVIO

- Aviso prévio indenizado pelo empregado: art. 487, § 2º
- Aviso prévio indenizado pelo empregador: art. 487, § 1º
- Aviso prévio na despedida indireta: art. 487, § 4º
- Cálculo do aviso prévio indenizado no caso de salário pago por tarefa: art. 487, § 3º
- Dissídio coletivo no curso do aviso prévio: art. 487, § 6º
- Hora extra no aviso prévio indenizado: art. 487, § 5º
- Jornada de trabalho nos casos de dispensa promovida pelo empregador: art. 488

- Prazo para cumprimento do aviso prévio: art. 487, *caput*
- Rescisão imediata do cumprimento do aviso prévio por culpa do empregador: art. 490
- Rescisão imediata do cumprimento do aviso prévio por falta grave do empregado: art. 491
- Reconsideração do aviso prévio: art. 489

BANCÁRIOS: arts. 224 a 226

- Cargo de confiança: art. 224, § 2º
- Jornada de trabalho: art. 224, *caput* e § 1º
- Prorrogação da jornada de trabalho; hora Extra: art. 225

BANCO DE HORAS

- Compensação: art. 59, §§ 2º e 5º

CARGA DOS AUTOS

- Hipóteses: art. 778

CARTÃO DE PONTO

- Variação no registro: art. 58, § 1º

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS): art. 13 a 28

V. ANOTAÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

- Alteração de estado civil e dependentes: art. 20
- Crime de falsidade: art. 49
- Emissão por sindicato: art. 14, p.u.
- Entrega ao empregado: arts. 25 e 26
- Extravio ou inutilização: art. 52
- Falta de anotação: art. 39, § 2º
- Interrupção da prestação de serviço: art. 133, § 1º
- Meio de prova: art. 40
- Multa devida pelo sindicato: art. 56
- Multa pela ausência de anotação: arts. 54 e 55
- Necessidade da presença do interessado: art. 15
- Obrigatoriedade: art. 13
- Obtenção de nova carteira: art. 21, *caput*
- Órgão emissor: art. 14, *caput*
- Reconhecimento de documento: art. 17

- Recusa de anotação; reclamação: arts. 36 a 38
- Requisitos obrigatórios: art. 16
- Retenção: art. 53
- Venda de carteira igual ou semelhante a oficial: art. 51

CARTÓRIOS DOS JUÍZOS DE DIREITO

- Atribuições dos funcionários: art. 717
- Atribuições e obrigações: art. 716, *caput*
- Distribuição aos cartórios: art. 716, p.u.

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

- Constituição e composição: arts. 625-A, p.u. e 625-B
- Núcleos Intersindicais: art. 625-H
- Prazo para tentativa de conciliação: art. 625-F
- Prazo prescricional: art. 625-G

COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADO

- Atribuições: art. 510-B
- Composição: art. 510-A, § 1º
- Constituição: art. 510-A, *caput*
- Eleição: arts. 510-A, § 1º e 510-C
- Mandato: art. 510-D

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES (CIPA)

- Atribuição, competência e funcionamento: art. 163, p.u
- Composição: art. 164, *caput*
- Dispensa arbitrária: art. 165, *caput*
- Duração do mandato: art. 164, §§ 3º e 4º
- Garantia no emprego: art. 165, *caput*
- Obrigatoriedade: art. 163, *caput*
- Presidente e Vice-Presidente: art. 164, § 5º
- Reintegração do cipeiro: art. 165, p.u
- Representante do empregador: art. 164, § 1º
- Representante do empregado: art. 164, § 2º
- Estabilidade sindical: art. 165, p.u

COMPENSAÇÃO DO CRÉDITO

– Alegação na defesa: art. 767

COMPETÊNCIA LEGISLATIVA

– Limites da regulamentação municipal: art. 69

CONFEDERAÇÃO E FEDERAÇÃO

- Alienação de bem imóvel: art. 549, §§ 1º a 6º
- Associação sindical de grau superior: arts. 533 e 534
- Atos de malversação e dilapidação do patrimônio: art. 552
- Celebração de convenções coletivas de trabalho: art. 611, § 2º
- Constituição e administração: arts. 538 e 539
- Contribuição sindical; federações: arts. 589, I, *b*, II, *c*, 590 e 591
- Denominação privativa: art. 562
- Destinação da contribuição sindical: art. 589, I, *a e b*, e II, *a e c*
- Operação financeira e patrimonial; registro contábil: art. 551
- Orçamento anual: arts. 549, *caput* e 550
- Organização da confederação: art. 535
- Patrimônio: art. 548
- Pedido de reconhecimento de uma federação: art. 537

CONFLITO DE JURISDIÇÃO

- Competência para julgamento: art. 808
- Definição: art. 804
- Hipóteses: art. 803
- Legitimidade para suscitar: art. 805
- Ônus da prova: art. 807
- Procedimento quando entre as Juntas e os Juízos de Direito: art. 809
- Procedimento quando entre autoridades da Justiça do Trabalho e a Justiça Estadual: art. 811
- Procedimento quando entre os Tribunais Regionais: arts. 809 e 810
- Vedação: art. 806

CONSTRUÇÕES E EDIFICAÇÕES

- Caldeiras: art. 188
- Choque elétrico: art. 181

- Equipamentos sob pressão: art. 187
- Iluminação adequada: art. 175
- Instalações elétricas: arts. 179 e 180
- Máquinas e equipamentos que previnam acidente: art. 184
- Movimentação, armazenamento e manuseio de materiais no local de trabalho: arts. 182 e 183
- Normas adicionais: art. 186
- Reparo e limpeza das máquinas de trabalho: art. 185
- Segurança no ambiente do trabalho: arts. 170 a 174
- Ventilação; conforto térmico: arts. 176 a 178

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

- Anotação na CTPS: art. 428, § 1º
- Aprendiz com deficiência: art. 428, § 8º
- Conceito: art. 428, *caput*
- Contratação: art. 431
- Duração do trabalho: art. 432
- Extinção: art. 433
- Obrigatoriedade de contratação: art. 429
- Penalidades: arts. 434, 435 e 438
- Salário: art. 428, § 2º
- Validade: art. 428, § 3º

CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

- Abono pecuniário: art. 58, § 6º
- Adoção: art. 58, § 2º
- Compensação de horas: art. 58, § 5º
- Definição: art. 58-A, *caput*
- Férias: art. 58, § 7º
- Horas extras: art. 58, §§ 3º e 4º
- Salário: art. 58-A, § 1º

CONTRATO DE TRABALHO INDIVIDUAL: arts. 442 a 510

- Conceito: art. 442
- Contrato verbal: art. 447

- Comprovação do contrato: art. 456, *caput*
- Falta ou inexistência de prova: art. 456, p.u.
- Prazo de experiência do trabalhador; exigência contratual: art. 442-A

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

- Caracterização: art. 443, § 3º
- Convocação; recusa; aceitação: art. 452-A, §§ 1º a 3º
- Descumprimento da oferta; multa: art. 452-A, § 4º
- Férias: art. 452-A, § 9º
- Pagamento das parcelas: art. 452-A, §§ 6º e 7º
- Período de inatividade: art. 452-A, § 5º
- Recolhimento da Contribuição Previdenciária e do FGTS: art. 452-A, § 8º
- Requisitos: art. 452-A, *caput*

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

- Caracterização: arts. 443, §§ 1º e 2º, 445, *caput* e 451
- Contrato de experiência: art. 445, p.u
- Forma do acordo: arts. 443, *caput*

CONTRATO DE TRABALHO

- Alteração no contrato de trabalho: art. 468, *caput*
- Alteração societária: art. 448
- Cláusula compromissória de arbitragem: art. 507-A
- Livre estipulação; negociado sobre o legislado: art. 444
- Padrão de vestimenta: art. 456-A
- Pagamento da gratificação em caso da reversão do cargo de confiança: art. 468, § 2º
- Propriedade intelectual; patente: art. 454
- Reversão do cargo de confiança: art. 468, § 1º
- Subempreitada: art. 455
- Tempo de serviço: art. 453

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL: arts. 578 a 610

- Aplicação e objetivos: art. 592
- Autorização do desconto: art. 579
- Central sindical: art. 593

- Cobrança judicial; falta de pagamento: art. 606
- Conceito: art. 578
- Concorrência pública; documento essencial: art. 607
- Desconto; empregado: art. 582, § 1º
- Desconto; folha de pagamento: art. 545
- Desconto; salário pago em utilidades: art. 582, § 2º
- Destinação: art. 589, *caput*
- Destinação; empregador; trabalhador: art. 589, I, c, e II, d, e § 1º
- Empregado não trabalhando no mês de desconto: art. 602
- Empregador; obrigação em prestar informação: art. 603
- Empregador; opção de recolhimento; período: art. 587
- Falta de prova de quitação; não concessão de alvarás: art. 608
- Multa; recolhimento fora do prazo: art. 600
- Pagamento; autônomo e profissional liberal: art. 584
- Pagamento; trabalhador avulso: art. 583, §§ 1º e 2º
- Penalidade ao profissional liberal: art. 599
- Penalidade pelas infrações: art. 598
- Período do desconto: art. 582, *caput*
- Período do desconto do trabalhador avulso: art. 583, *caput*
- Profissional liberal; opção do pagamento: art. 585
- Profissional liberal; prova de quitação da contribuição: art. 585, p.u.
- Recolhimento: art. 586, *caput*
- Recolhimento; autônomo e profissional liberal: art. 586, § 2º
- Recolhimento; isenção fiscal: art. 609
- Recolhimento; trabalhador avulso: art. 586, § 3º
- Valor da contribuição: art. 580, I
- Valor da contribuição; autônomo e profissional liberal: art. 580, II
- Valor da contribuição; empregador: art. 580, III

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

- Acordos coletivos: art. 611, § 1º
- Falta de acordo coletivo; celebração pela Federação ou Confederação: art. 611, § 2º

- Conceito: art. 611, *caput*
- Condição, prevalência: art. 620
- Contratos individuais em condições contrárias; multa e limite: art. 622
- Convocação; proibição de recusa: art. 616,
- Empresa e instituição não enquadrada: art. 618
- Entrada em vigor; duração: art. 614, §§ 1º e 3º
- Forma: art. 613
- Nulidade: art. 623
- Objeto ilícito: art. 611-B
- Predominância sobre a lei: art. 611-A
- Procedimento; iniciativa de empregado: art. 617
- Prorrogação; revisão; denúncia ou revogação: art. 615
- Registro; arquivo: art. 614, *caput*
- Requisitos do sindicato para celebração: art. 612
- Vigência; reajuste salarial; autorização: art. 624

CUSTAS PROCESSUAIS

- Emolumentos: arts. 789-B e 790
- Hipóteses de isenção: art. 790-A
- Processo de conhecimento: art. 789
- Processo de execução: art. 789-A

DANO EXTRAPATRIMONIAL: arts. 223-A a 223-G

- Aplicação; abrangência: art. 223-A
- Bem jurídico tutelado da pessoa física: art. 223-C
- Bem jurídico tutelado da pessoa jurídica: art. 223-D
- Conceito e legitimidade: art. 223-B
- Critérios para fixar o valor da indenização: art. 223-G
- Cumulação com dano patrimonial: art. 223-F
- Legitimidade passiva: art. 223-E
- Reincidência: art. 223-G, § 3º

DÉBITO TRABALHISTA

- Agravo: arts. 893, IV e 897

- Certidão negativa (CNDT): art. 642-A
- Efeitos dos recursos: art. 899
- Embargos de declaração: art. 897-A
- Embargos: arts. 893, I e 894
- Execução: art. 876
- Extensão: art. 868
- Liquidação: art. 879
- Protesto: art. 883-A
- Publicação: art. 867
- *Quorum* para extensão: art. 870
- Reclamação: art. 872
- Recurso de revista: arts. 893, III, 896
- Recurso ordinário: arts. 893, II e 895
- Recursos: art. 893
- Revisão: art. 873
- Vigência: art. 867, p.u., *a e b*

DEPOIMENTO

- Resumo: art. 828, p.u.
- Sigilo: art. 824
- Testemunha parente: art. 829
- Utilização de intérprete: art. 819

DEPÓSITO RECURSAL

- Isenção: art. 899, § 10
- Redução: art. 899, § 9º
- Substituição: art. 899, § 11

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

- Autorização para o trabalho: art. 68
- Definição: art. 67, *caput*
- Escala de revezamento: art. 67, p.u.
- Proibição de labor aos feriados: art. 70

DESENTRANHAMENTO DE DOCUMENTOS

– Hipótese: art. 780

DIREITO COMPARADO

– Utilização na falta de disposições legais ou contratuais: art. 8º

DISSÍDIO COLETIVO

– Acordo: art. 863

– Instauração: art. 856

– Julgamento: art. 864

– Órgãos legitimados: art. 857, p.u.

– Prazo para audiência de conciliação: art. 860

– Recursos: art. 893

– Representação: art. 857, *caput*

DISSÍDIO INDIVIDUAL

– Apresentação de reclamação pelas partes: art. 839

– Audiência de julgamento: arts. 843 a 852

– Empregados da mesma empresa: art. 842

– Forma de reclamação: art. 840

– Notificação: art. 841

– Reclamação: arts. 837 e 838

DISTRIBUIÇÃO DA AÇÃO: arts. 783 a 788

– Reclamação verbal: art. 786

– Reclamação escrita: art. 787

– *Jus postulandi*: art. 791, *caput*

DISTRIBUIDORES

– Competência: art. 714

– Designação: art. 715

– Mais de uma JCJ na localidade: art. 713

DOENÇAS OCUPACIONAIS

– Exame toxicológicos: art. 168, §§ 6º e 7º

– Notificação das doenças profissionais: art. 169

– Obrigatoriedade de a empresa realizar a prevenção: art. 168, *caput*

– Periodicidade dos exames médicos: art. 168, § 3º

EMBARGOS À EXECUÇÃO

– Prazo: art. 884

EMBARGOS DECLARAÇÃO

– Prazo: art. 897-A, *caput*

EMBARGOS

– Prazo: art. 894, *caput*

EMPREGADO DOMÉSTICO

– Inaplicabilidade da CLT: art. 7º, *a*

EMPREGADO

– Conceito: art. 3º

EMPREGADOR

– Associação recreativa: art. 2º, § 1º

– Associação sem fins lucrativos: art. 2º, § 1º

– Conceito: art. 2º, *caput*

– Grupo econômico: art. 2º, §§ 2º e 3º

– Instituição de beneficência: art. 2º, § 1º

– Profissional liberal: art. 2º, § 1º

EQUIDADE

– Utilização na falta de disposições legais ou contratuais: art. 8º

EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI): arts. 166 e 167

– Aprovação pelo Ministério do Trabalho: art. 167

– Atividade perigosa ou insalubre: art. 166

– Fornecimento obrigatório e gratuito: art. 166

– Proteção à saúde do trabalhador: art. 166

– Recusa injustificada do empregado ao uso: art. 158, p.u., *b*

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

– Adoção de plano de carreira: art. 461, § 2º

– Conceito de equiparação salarial: art. 461, *caput*

– Multa por discriminação por motivo de sexo ou etnia: art. 461, § 6º

– Paradigma remoto: art. 461, § 5º

– Promoções concedidas por empresas que adotam plano de carreira: art. 461, § 3º

- Requisitos para equiparação salarial: art. 461, § 1º
- Trabalhador readaptado para fins de equiparação salarial: art. 461, § 4º

ESTABILIDADE DECENAL

- Período anterior a obrigatoriedade do FGTS: art. 492
- Falta grave: arts. 493 e 494
- Cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança: art. 499
- Impossibilidade de reintegração: art. 496
- Indenização na dispensa por extinção da empresa: art. 497
- Indenização na dispensa por fechamento do estabelecimento: art. 498
- Não aplicação; empregado em consultório ou escritório de profissional liberal: art. 507
- Pedido de demissão; assistência sindical: art. 500

EXCEÇÃO DE IMPEDIMENTO

- Regras gerais: art. 799

EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL

- Regras gerais: art. 800

EXCEÇÃO DE SUSPEIÇÃO

- Hipóteses: art. 801
- Procedimento: art. 802
- Regras gerais: art. 799

EXECUÇÃO NO JUÍZO DA FALÊNCIA

- Tramitação preferencial: art. 768

EXECUÇÃO

- Citação: art. 880
- Dissídio coletivo: art. 876
- Penhora: art. 883
- Prazo para julgamento com testemunhas: art. 886
- Prazo para julgamento sem testemunhas: art. 885
- Prestações sucessivas: art. 890

FADIGA DO TRABALHADOR: arts. 198 a 199

- Condições para evitar a fadiga; prevenção à saúde: art. 198
- Trabalho em pé: art. 199, p.u

– Trabalho sentado: art. 199, *caput*

FALTA GRAVE

– Demissão por justa causa: art. 482

– Ação de inquérito para apuração: arts. 853, 854 e 855

FALTA JUSTIFICADA

– Depoimento na Justiça do Trabalho: art. 822

– Hipótese de falta justificada: art. 473

FÉRIAS: arts. 129 a 153

– Abono pecuniário: art. 143, *caput*

– Atraso: art. 137, *caput*

– Ausência do empregado: art. 131, *caput*

– Aviso de férias: art. 135, *caput*

– Concessão: art. 134, *caput*

– Contrato em regime de tempo parcial: art. 58, § 7º

– Definição do período de gozo: art. 136, *caput*

– Desconto: art. 130, § 1º

– Diferença de adicional do período aquisitivo: art. 142, § 6º

– Direito: arts. 130, *caput* e 133, I a V

– Estudante: art. 136, § 2º

– Fracionamento de férias: art. 134, § 1º

– Impossibilidade de prestação de serviços a outro empregador: art. 138

– Possibilidade de concessão: art. 139, *caput*

– Integração dos adicionais à base de cálculo: art. 142, § 5º

– Membros da família: art. 136, § 1º

– Multa por atraso: art. 137

– Não integração do abono pecuniário ao salário: art. 144

– Natureza salarial da remuneração das férias: art. 148

– Paralisação do serviço: art. 133, § 3º

– Penalidade aplicável em dobro no descumprimento das determinações sobre férias: art. 153, p.u.

– Penalidade aplicável no descumprimento das determinações sobre férias: art. 153, *caput*

– Perda do direito: art. 133, *caput*

- Período aquisitivo: art. 133, § 2º
- Período: art. 130, *caput*
- Prazo de concessão: art. 130, I a IV
- Prazo para pagamento das férias e do abono: art. 145, *caput*
- Prazo para requisição do abono pecuniário: art. 143, § 1º
- Prescrição do direito de reclamar sobre férias: art. 149
- Registro: art. 135, § 2º
- Remuneração das férias na cessação do contrato de trabalho antes de 12 meses de serviço: art. 147
- Remuneração das férias na cessação do contrato de trabalho após 12 meses de serviço: art. 146, p.u.
- Remuneração das férias na cessação do contrato de trabalho: art. 146, *caput*
- Remuneração em caso de jornada variável: art. 142, § 1º
- Remuneração em caso de salário por comissão: art. 142, § 3º
- Remuneração em caso de salário por tarefa: art. 142, § 2º
- Remuneração: art. 142, *caput*
- Serviço militar obrigatório: art. 132, *caput*
- Termo de quitação das férias: art. 145, p.u.
- Utilidades integrantes do salário: art. 142, § 4º
- Vedação de início: art. 134, § 2º
- Vedação de serviço à terceiro: art. 138, *caput*

FÉRIAS COLETIVAS

- Abono pecuniário em caso de férias coletivas: art. 143, § 2º
- Anotação do período aquisitivo das férias coletivas: art. 141, § 2º
- Carimbo para anotação na carteira de trabalho: art. 141, *caput*
- Dispensa da referência ao período aquisitivo: art. 141, § 1º
- Empregados contratados há menos de 12 meses: art. 140
- Períodos de concessão: art. 139, § 1º
- Prazo para comunicação ao Ministério do Trabalho: art. 139, § 2º
- Prazo para comunicação ao Sindicato e empregados: art. 139, § 3º
- Recibo de quitação: art. 141, § 2º

FERROVIÁRIO: arts. 236 a 247

- Ajuda de custo; alimentação: art. 239, § 2º
- Cabineiros: art. 245
- Escala de trabalho; período a serviço: art. 239, § 3º
- Extranumerário: art. 244, § 1º
- Hora extra: art. 241
- Intervalo interjornada: art. 239, § 1º
- Intervalo intrajornada: art. 238, § 5º
- Jornada de trabalho: art. 238
- Jornada de trabalho; casos excepcionais: art. 240
- Operadores telegrafistas: art. 246
- Prontidão: art. 244, § 3º
- Prorrogação da jornada de trabalho: art. 239, *caput*
- Repouso contínuo: art. 243
- Serviço ferroviário: art. 236
- Sobreaviso: art. 244, § 2º

FGTS

- Saque do FGTS: 477, § 10
- Depósito do FGTS no contrato de trabalho intermitente: 452-A, § 8º
- Estabilidade decenal (período anterior a obrigatoriedade do FGTS): art. 492
- Limite para movimentação do FGTS na rescisão por acordo entre as partes: art. 484-A, § 1º
- Inaplicabilidade do princípio do negociado sobre o legislado: art. 611-B, III

FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

- Audiência de testemunha para elucidação: art. 632
- Auxílio policial: art. 630, § 8º
- Competência: art. 626
- Critério da dupla visita: art. 627
- Falta de disposição especial: art. 634
- Falta grave; suspensão: art. 628, §§ 3º e 4º
- Fiscalização; autuação e imposição de multas: arts. 626 a 634
- Infrações à CLT; comunicação: art. 631
- Instituto de seguro social e das entidades paraestatais: art. 626

- Livre acesso: art. 630, §§ 3º e 4º
- Procedimento especial para ação fiscal: art. 627-A
- Prorrogação dos prazos: art. 633

FORÇA MAIOR

- Conceito: art. 501
- Extinção da empresa; indenização do empregado: art. 502
- Falsa alegação; reintegração do empregado: art. 504
- Imprevidência do empregador: art. 501, § 1º
- Redução salarial: art. 503

FRIGORÍFICOS

- Repouso: art. 253

FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS

- Obrigação; fornecimento de informações: art. 735, *caput*
- Recusa de informações; penalidade: art. 735, p.u.

HOME OFFICE

- Relação de trabalho: art. 6º

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

- Beneficiário da justiça gratuita: art. 791, § 4º
- Cabimento: art. 791-A
- Procedência parcial da causa: art. 791, § 3º
- Reconvenção: art. 791, § 5º

HONORÁRIOS PERICIAIS

- Impossibilidade de adiantamento: art. 790-B, § 3º
- Possibilidade de parcelamento: art. 790-B, § 2º
- Responsabilidade da União: art. 790-B, § 4º
- Responsabilidade pelo pagamento: art. 790-B

HORA EXTRA

- Abrangência: art. 62
- Adicional em razão de força maior: art. 61, § 2º
- Adicional em razão de serviço inadiável: art. 61, § 2º
- Adicional: art. 59, § 1º

- Cálculo para o empregado diarista: art. 65
- Cálculo para o empregado mensalista: art. 64
- Conceito: art. 59, *caput*
- Em razão de força maior: art. 61
- Em razão de interrupção imprevisível: art. 61, § 3º
- Em razão de serviço inadiável: art. 61
- Habitualidade: art. 59-B
- Inaplicabilidade ao cargo de gestão: art. 62, II
- Inaplicabilidade ao trabalhado externo não controlado: art. 62, I
- Inaplicabilidade no regime de teletrabalho: art. 62, III
- Independe de recebimento da PLR: art. 63
- Não computação: art. 4º, § 2º

HORAS IN ITINERE

- Definição: art. 58, § 2º

INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE: arts. 189 a 197

- Adicional de periculosidade sobre o salário: arts. 193, §§ 1º e 2º, e 194
- Atividades e operações consideradas insalubres: art. 190
- Atividades e operações consideradas perigosas: art. 193
- Conceito: art. 189
- Conservação do ambiente salubre: art. 191, I
- Efeito pecuniário; segurança jurídica: art. 196
- Eliminação ou neutralização da insalubridade: art. 191
- Equipamento de proteção individual (EPI): art. 191, II
- Especificação do produto nocivo ou perigoso; documentação; publicidade para os trabalhadores: art. 197
- Multa; Penalidade por inobservância das regras relativas à medicina do trabalho: art. 201
- Outras medidas de proteção; obrigatoriedade da autoridade administrativa expedir regulamentação: art. 200
- Percentual do adicional de insalubridade: art. 192
- Perícia do local de trabalho: art. 195
- Trabalho executado com uso de motocicleta: art. 193, § 4º

INTERVALO INTERJORNADA

- Aplicabilidade aos empregados urbanos e rurais: art. 71, § 4º
- Definição em jornada superior a 4 horas: art. 71, § 1º
- Definição em jornada superior a 6 horas: art. 71, *caput*
- Definição: art. 66
- Natureza indenizatória: art. 71, § 4º
- Possibilidade de redução para o cargo de motorista, cobrador, fiscalizador de campo e afins: art. 71, § 5º

- Redução: arts. 71, § 3º, e 611-A, III

JORNADA DE TRABALHO: arts. 58 a 65

- Compensação da jornada de trabalho 12x36: art. 59-A, p.u.
- Controle de horário de trabalho: art. 74, §§ 1º e 2º
- Definição de jornada de trabalho 12x36: art. 59-A, *caput*
- Definição: art. 58, *caput*
- Jornada de trabalho noturna 12x36: art. 59-A, p.u
- Penalidades: art. 75
- Prorrogação de jornada de trabalho 12x36 insalubre: art. 60, p.u.
- Prorrogação de jornada insalubre: art. 60, *caput*
- Remuneração da jornada de trabalho 12x36: art. 59-A, p.u.
- Serviço externo: art. 74, § 3º

JORNADA NOTURNA

- Adicional: art. 73, *caput*
- Aplicabilidade aos horários mistos: art. 73, § 4º
- Cômputo das horas: art. 73, § 1º
- Definição de hora noturna: art. 73, § 2º
- Possibilidade de horas extras: art. 73, § 5º

JORNALISTA PROFISSIONAL: arts. 302 a 316

- Conceito: arts. 302
- Jornada de trabalho: arts. 303 a 309
- Penalidades: art. 316, p.u.
- Registro de diretores-proprietários: art. 312, §§ 1º e 2º
- Registro especial: arts. 313
- Registro: art. 311, §§ 1º e 2º

JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

- Composição; funcionamento: arts. 647 a 649
- Jurisdição; competência: arts. 650 a 653
- Presidente; ingresso; promoção: arts. 654 a 659
- Vogais: designação; requisitos: arts. 660 a 667

JURISPRUDÊNCIA

- Utilização na falta de disposições legais ou contratuais: art. 8º

JUSTIÇA DO TRABALHO: arts. 643 a 735

- Competência: art. 643
- Composição: arts. 644 e 646
- Juízos de Direito: arts. 668 a 669
- Outras penalidades: arts. 729 a 733
- Penalidades contra os membros: arts. 726 a 728

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

- Configuração: art. 793-B
- Fixação: art. 793-C
- Reparação: art. 793-A
- Testemunha: art. 793-D

LIVRO DE REGISTRO DO EMPREGADO

- Dados obrigatórios: art. 41, p.u.
- Falta de registro; multa: art. 47
- Obrigatoriedade de registro: art. 41

LOCAL DE TRABALHO

- Caracterização da relação de trabalho: art. 6º

LOCKOUT E GREVE

- Conceito: art. 722, *caput*
- Pagamento de salário; tempo de suspensão do trabalho: art. 722, § 3º
- Penalidade ao empregador concessionário de serviço público: art. 722, § 2º
- Penalidade na incidência dos administradores responsáveis: art. 722, § 1º
- Penalidades gerais: art. 722, *a a c*

MARÍTIMO

- Acúmulo de período de férias pelo tripulante marítimo: art. 150, § 6º
- Anotação das férias do tripulante marítimo: art. 151
- Compensação de horas: art. 250
- Conceito de grande estadia em portos: art. 150, § 2º
- Duração do trabalho: art. 248
- Férias do tripulante marítimo: art. 150, *caput*
- Local de concessão das férias do tripulante marítimo: art. 150, § 1º
- Procedimento no término das férias do tripulante marítimo: art. 150, § 4º
- Remuneração das férias do marítimo: art. 152
- Requisição das férias pelo tripulante marítimo: art. 150, § 3º
- Suspensão das férias do tripulante marítimo: art. 150, § 5º
- Trabalho extraordinário: art. 249, *caput*

MEGANÓGRAFO

- Intervalo intrajornada diferenciado: art. 72

MINAS DE SUBSOLO: arts. 293 a 301

- Condição de trabalho: arts. 293 a 301
- Jornada de trabalho: arts. 293 e 295
- Hora *in itinere*: art. 294
- Hora extra: art. 296
- Fornecimento de alimentação: art. 297
- Pausa para repouso: art. 298
- Transferência do empregado: art. 300
- Idade mínima e máxima: art. 301

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO: arts. 736 a 762

- Composição: art. 737

MOTORISTA PROFISSIONAL: arts. 235-A a 235-H

- Adicional de tempo de espera: art. 235-C, § 9º
- Ajudante: art. 235-C, § 16
- Cumulação de descanso semanal remunerado: art. 235-D, § 2º
- Deveres: art. 235-B
- Empregado: art. 235-A

- Hora extra: art. 235-C, § 5º
- Hora noturna: art. 235, § 6º
- Intervalo interjornada: art. 235-C, § 3º
- Intervalo intrajornada: art. 235-C, § 2º
- Jornada de trabalho especial: art. 235-F
- Jornada de trabalho: art. 235-C, *caput* e § 13
- Operador de automotor; equiparação: art. 235-C, § 17
- Remuneração: art. 235-G
- Tempo de espera: art. 235-C, §§ 8º a 12
- Transporte de passageiro: art. 235-E
- Viagem de longa distância; repouso: arts. 235-C, § 4º e 235-D

MÚSICO: arts. 232 e 233

- Hora extra: art. 232, p.u.
- Jornada de trabalho: art. 232

NACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO: arts. 352 a 371

- Conceito: art. 352
- Disposições gerais: arts. 365 a 367, p.u.
- Equiparação: art. 353
- Nacionalização da marinha mercante: arts. 368 a 371
- Penalidades: arts. 363 e 364, p.u.
- Proporcionalidade de empregados brasileiros: arts. 354 a 358
- Relação anual de empregado: arts. 359 a 362

NULIDADE PROCESSUAL

- Definição: art. 794
- Extensão: arts. 797 e 798
- Impulso oficial: art. 795
- Inaplicabilidade: art. 796
- Incompetência de foro: art. 795, § 1º

OFICIAIS DE JUSTIÇA

- Atribuições: art. 721
- Distribuição de atos: art. 721, § 1º

- Falta ou impedimento: art. 721, § 5º
- Mais de uma JCJ na localidade: art. 721, § 2º
- Prazo para avaliação: art. 721, § 3º

OPERADOR CINEMATOGRAFICO: arts. 234 e 235

- Adicional noturno: art. 235
- Hora extra: art. 234, p.u
- Intervalo interjornada: art. 235, § 2º
- Jornada de trabalho: art. 234

OPERADOR DE RADIOTELEFONIA

- Hora extra: art. 227, §§ 1º e 2º
- Intervalo intrajornada: art. 229, *caput*
- Jornada de trabalho: art. 227
- Jornada de trabalho; horário variável: art. 229

OPERADOR DE RADIOTELEGRAFIA

- Hora extra: art. 227, §§ 1º e 2º
- Intervalo intrajornada: art. 229, *caput*
- Jornada de trabalho: art. 227
- Jornada de trabalho; horário variável: art. 229

OPERADOR DE TELEFONIA

- Hora extra: art. 227, §§ 1º e 2º
- Intervalo intrajornada: art. 229, *caput*
- Jornada de trabalho: art. 227
- Jornada de trabalho; horário variável: art. 229

OPERADOR DE TELEGRAFIA

- Hora extra: art. 227, §§ 1º e 2º
- Intervalo intrajornada: art. 229, *caput*
- Jornada de trabalho: art. 227
- Jornada de trabalho; horário variável: art. 229

PENHORA

- Arrematação: art. 888
- Avaliação dos bens: art. 887

- Execução: art. 883
- Possibilidade de realização aos domingos e feriados: art. 770, p.u.

PEREMPÇÃO

- Hipóteses: art. 732

PERÍODO DE SERVIÇO EFETIVO

- Conceito: art. 4º, *caput*

PRAZO PRESCRICIONAL

- Trabalhador urbano e rural: art. 11

PRAZO PROCESSUAL

- Contagem em dias úteis: art. 775, *caput*
- Início da contagem nos casos de notificação postal: art. 774, p.u.
- Início da contagem: art. 774
- Prorrogação: art. 775, §§ 1º e 2º
- Suspensão: art. 775-A

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

- Arquivamento: art. 852-B, § 1º
- Audiência: arts. 852-C e 852-F
- Citações: art. 852-B, II
- Comunicação de mudança de endereço: art. 852-B, § 2º
- Exclusão: art. 852-A, p.u.
- Limite de valor: art. 852-A, *caput*
- Pedido: art. 852-B, I
- Provas: arts. 852-D e 852-H
- Reclamação: art. 852-B, III
- Sentença: arts. 852-G e 852-I

PROCESSO DO TRABALHO

- Aplicação subsidiária do CPC: art. 769
- Possibilidade de conciliação na fase de execução: art. 764, § 3º
- Princípio da busca da verdade real: art. 765
- Princípio da conciliação: art. 764
- Princípio da publicidade: art. 770, *caput*

- Princípio da territorialidade da lei: art. 763
- Princípio do impulso oficial: art. 765
- Princípio do justo salário: art. 766
- Tramitação preferencial: art. 768

PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO: arts. 763 a 910

- Conciliação: art. 831, p.u.
- Decisão e eficácia: arts. 831 a 836
- Depoimento: arts. 819 e 824
- Indicação de testemunhas: art. 821
- Provas: arts. 818 a 830
- Rejeição de conciliação: art. 831, *caput*

PROCURADORIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- Composição: art. 742
- Nomeação: arts. 744 e 745
- Organização: art. 740
- Procurador adjunto: art. 751
- Procurador-geral; atribuições: arts. 748 e 749
- Procuradoria-geral; competência: art. 746
- Procuradoria-regional; competência: art. 747
- Procurador-regional; atribuições: art. 750
- Secretaria; competência: art. 753

PROCURADORIA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

- Competência: art. 757
- Competência do Procurador: art. 759
- Competência do Procurador para solicitar diligências e investigações: art. 759, p.u.
- Competência do Procurador-Geral: art. 758
- Organização: arts. 755 e 756

PROFESSOR: arts. 317 a 324

- Condição de trabalho: arts. 317 a 324
- Habilitação legal e registro: art. 317
- Jornada de trabalho: art. 318

- Vedação: art. 319
- Remuneração: arts. 320 a 322
- Ausência justificada: art. 320, § 3º
- Estabelecimento particular de ensino; proibição de funcionamento: art. 323

PROTESTO

- Prazo: art. 883-A

QUÍMICO: arts. 325 a 350

- Admissão obrigatória: art. 335
- Atividade da profissão: art. 334
- Carteira profissional; obrigatoriedade para o exercício da profissão: art. 330
- Documento comprobatório do registro: art. 329
- Exercício ilegal da profissão: art. 332
- Exigência para o exercício da profissão: art. 325
- Falsidade de diploma: art. 345
- Fiscalização: arts. 342 e 343
- Multa: art. 347
- Profissional estrangeiro: art. 349
- Profissional habilitado: arts. 340 e 341
- Registro do diploma: arts. 327 e 328
- Requisição da CTPS: art. 326
- Responsabilidade técnica: art. 350
- Responsabilidade; necessidade de identificação nos produtos fabricados: art. 339
- Suspensão do exercício da função: art. 346

READMISSÃO DE EMPREGADO

- Penalidades contra empregador; descumprimento de decisão: art. 729

RECURSO DE REVISTA

- Repercussão geral: art. 896-A

RECURSO IMPROVIDO

- Conversão de depósito em pagamento: arts. 639 a 642

RECURSO ORDINÁRIO

- Prazo: art. 895, I

REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO

- Empregado estável; falsa alegação do motivo de força maior: art. 504
- Integrante da CIPA: art. 165, p.u.
- Penalidades contra empregador por descumprimento de decisão: art. 729

REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL

- Dissídios coletivos: art. 791, § 2º
- Dissídios individuais: art. 791, § 1º
- *Jus postulandi*: art. 791, *caput*
- Mandato tácito: art. 791, § 3º
- Menor de 18 anos: art. 793

REPRESENTAÇÃO

- *Quorum* para aprovação: art. 859
- Requisitos: art. 858

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Acordo entre as partes: art. 484-A, *caput*
- Cláusula assecuratória de direito recíproco no contrato de trabalho por prazo determinado: art. 481
- Compensação no pagamento da rescisão: art. 477, § 5º
- Culpa recíproca: art. 484
- Dispensa de autorização do Sindicato nos casos de dispensa coletiva: art. 477-A
- Documento que comprove a quitação das verbas pagas em rescisão: art. 477, § 2º
- Forma para pagamento da rescisão: art. 477, § 4º
- Hipótese de demissão por justa causa: art. 482
- Hipótese em que o empregado por rescindir ou suspender o contrato de trabalho: art. 483, *caput*
- Indenização devida em caso de morte do empregador: art. 485
- Indenização devida na rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado; período anterior à opção pelo FGTS: art. 478
- Indenização devida pelo empregado no pedido de demissão em contrato por prazo determinado: art. 480
- Indenização na rescisão do contrato de trabalho por prazo determinado por parte do empregador: art. 479
- Indenização nos casos de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal: art. 486

- Limite para movimentação do FGTS na rescisão por acordo entre as partes: art. 484-A, § 1º
- Morte de empregador constituído como empresário individual: art. 483, § 2º
- Multa pela não entrega dos documentos que comprovem a extinção do contrato de trabalho: art. 477, § 8º
- Plano de Demissão Voluntária: art. 477-B
- Prazo para entrega dos documentos que comprovem a extinção do contrato de trabalho: art. 477, § 6º
- Requisição do seguro-desemprego: art. 477, § 10
- Requisitos para rescisão do contrato de trabalho: art. 477, *caput*
- Vedação para o ingresso no seguro-desemprego na rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes: art. 484-A, § 2º

REVISÃO DAS DECISÕES: arts. 873 a 875

- Competência para julgar: art. 875
- Legitimidade: art. 874
- Possibilidade: art. 873

SALÁRIO MÍNIMO: arts. 76 a 128

- Ajuste por empreitada: art. 78, *caput*
- Alimentos: art. 81, §§ 2º e 3º
- Complementação do valor; direito de reclamação: art. 118
- Composição; fórmula: art. 81, *caput*
- Conceito; fixação: arts. 76 e 77
- Diferença salarial; prescrição: art. 119
- Função insalubre: art. 79
- Infração; multa: art. 120
- Pagamento da comissão: art. 78, p.u.
- Parcela in natura, fórmula: art. 82, *caput*
- Percentagem mínima em dinheiro: art. 82, p.u.
- Remuneração inferior; nulidade: art. 117
- Trabalhador em domicílio: art. 83
- Valor mínimo correspondente à alimentação: art. 81, § 1º

SALÁRIO

- Comissão em caso de extinção do contrato de trabalho: art. 466, § 2º

- Conceito de gorjeta: art. 457, § 3º
- Conceito de prêmio: art. 457, § 4º
- Conceito: art. 457, *caput*
- Condição para pagamento de comissão em caso de prestações sucessivas: art. 466, § 1º
- Condição para pagamento de comissão: art. 466, *caput*
- Controvérsia nas verbas rescisórias: art. 467
- Desconto por dano causado pelo empregado: art. 462, § 1º
- Empresa que mantém armazém para venda de mercadoria ou serviços aos empregados: art. 462, § 2º
- Empresa que não mantém armazém para venda de mercadoria ou serviços aos empregados: art. 462, § 3º
- Falta de estipulação de salário: art. 460
- Igualdade: art. 5º
- Liberdade do empregado de dispor do salário: art. 462, § 4º
- Limite para pagamento de habitação e alimentação: art. 458, § 3º
- Limite para pagamento in natura: art. 458, § 1º
- Moeda a ser utilizada no pagamento de salário: art. 463, *caput*
- Não reconhecimento do pagamento de salário em moeda diferente: art. 463, p.u.
- Obrigatoriedade de recibo de pagamento de salário: art. 464, *caput*
- Período para estipulação do salário: art. 459, *caput*
- Prazo para pagamento do salário: art. 459, § 1º
- Regras para fornecimento de habitação coletiva: art. 458, § 4º
- Regras para pagamento de salário: art. 465
- Salário *in natura*: art. 458, *caput*
- Utilidades concedidas pelo empregador que não integram o salário: art. 458, § 2º
- Validade do comprovante de depósito em conta bancária: art. 464, p.u.
- Valores relativos à assistência médica e/ou odontológica: art. 458, § 5º
- Valores que integram o salário: art. 457, § 1º
- Valores que não integram o salário: art. 457, § 2º
- Vedação para realização de desconto no salário: art. 462, *caput*

SALÁRIO-HORA

- Empregado diarista: art. 65

– Empregado mensalista: art. 64

SECRETARIA DAS JUNTAS DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

– Competência: art. 711

– Competência; exclusiva do secretário: art. 712, *caput*

– Descontos; serventuários; não realização de atos em prazos fixados: art. 712, p.u.

SECRETARIAS DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

– Competência: art. 719

– Competência exclusiva dos secretários: art. 720

– Gratificação de função do secretário: art. 718

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: arts. 154 a 223

– Apoio pelas autoridades federal, municipal e estadual à medida de interdição: art. 161, § 1º

– Competência da Delegacia Regional do Trabalho: art. 156

– Competência do órgão de âmbito nacional em matéria de segurança e medicina do trabalho: art. 155

– Competência para requisição de interdição ou embargo: art. 161, § 2º

– Convênio firmado com Ministério do Trabalho para fiscalização ou orientação: art. 159

– Estabelecimento da regulamentação das normas de segurança e medicina do trabalho: art. 162, p.u.

– Interdição pelo Delegado Regional do Trabalho: art. 161, *caput*

– Nova inspeção em caso de modificação nas instalações: art. 160, §

– Obrigação do empregado: art. 158, *caput*

– Obrigação do empregador em manter serviço especializado em segurança e medicina do trabalho: art. 162, *caput*

– Obrigação do empregador: art. 157

– Obrigatoriedade de cumprimento das obrigações de segurança e medicina do trabalho: art. 154

– Obrigatoriedade de inspeção prévia e aprovação das instalações: art. 160, *caput*

– Penalidade no descumprimento da medida de interdição ou embargo: art. 161, § 4º

– Possibilidade de levantamento da interdição: art. 161, § 5º

– Possibilidade de prévia aprovação de projeto de construção: art. 160, § 2º

– Recurso da medida de interdição ou embargo: art. 161, § 3º

– Recusa por parte do empregado: art. 158, p.u.

– Remuneração do empregado em caso de interdição ou embargo: art. 161, § 6º

SERVIDOR PÚBLICO

– Inaplicabilidade da CLT: art. 7º, *c e d*

SINDICATO

– V. ASSOCIAÇÃO SINDICAL

Administração sindical: arts. 522 e 523

– Agrupamento em federação: art. 573

– Alienação de bem imóvel: art. 549, §§ 1º a 6º

– Base territorial: art. 517

– Categoria econômica: art. 511, § 1º

– Categoria profissional diferenciada: art. 511, § 3º

– Categoria profissional: art. 511, § 2º

– Central sindical; contribuição dos trabalhadores: arts. 589, II, *b*, e § 2º, e 593

– Comissão do Enquadramento Sindical: art. 576

– Condições de funcionamento: art. 521, *caput*

– Deliberação da assembleia geral: art. 524, *caput*

– Denominação privativa: art. 561

– Deveres: art. 514

– Eleição: arts. 524, §§ 1º a 5º, e 529 a 532

– Eleição; exercício do direito de voto: art. 529

– Eleição; inelegibilidade: art. 530

– Empregado do sindicato; nomeação: art. 526

– Empregado eleito; garantias: art. 543

– Empregado eleito; transferência voluntária; perda do mandato: art. 543, § 1º

– Empregado eleito; vedação a dispensa: art. 543, § 3º

– Empregado sindicalizado; prerrogativas: art. 544

– Empresa sindicalizada; prerrogativas: art. 546

– Enquadramento sindical: arts. 570 a 577

– Federação de profissionais liberais: art. 573, *p.u.*

– Filiação a organizações internacionais: art. 565

– Função representativa de categoria: art. 547

– Garantia de associação sindical: art. 540, § 2º

- Impossibilidade de sindicalização; servidores públicos: art. 566, *caput*
- Impossibilidade de sindicalização; servidores públicos; exceção: art. 566, p.u.
- Incorporação do patrimônio; efeitos fiscais: art. 560
- Investidura sindical; remuneração: art. 521, p.u.
- Livro de registro: art. 527
- Obrigatoriedade de registro; associações profissionais de atividade ou profissões idênticas: art. 558
- Operação financeira e patrimonial; registro contábil: art. 551
- Orçamento anual: arts. 549, *caput* e 550
- Patrimônio: art. 548
- Patrimônio; malversação e dilapidação; crime de peculato; equiparação: art. 552
- Penalidade; cassação do reconhecimento sindical: arts. 555 e 556
- Penalidade; consideração do caráter e gravidade: art. 553
- Prerrogativas: art. 513
- Reconhecimento sindical: arts. 512, 515, 516 e 520
- Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas: art. 507-B

SUCCESSÃO EMPRESARIAL

- Responsabilidade pelas obrigações trabalhistas: art. 448-A

SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- Afastamento para qualificação profissional: art. 476-A, *caput*
- Afastamento por motivo de segurança nacional: art. 472, § 3º
- Afastamento por seguro-doença ou auxílio-enfermidade: art. 476
- Afastamento por serviço militar ou encargo público nos contratos por prazo determinado: art. 472, § 2º
- Afastamento por serviço militar ou encargo público: art. 472, *caput*
- Ajuda compensatória no período de afastamento para qualificação profissional: art. 476-A, § 3º
- Aposentadoria por invalidez: art. 475, *caput*
- Benefícios concedidos durante participação em curso ou qualificação profissional: art. 476-A, § 4º
- Cancelamento da aposentadoria por invalidez: art. 475, § 1º
- Descaracterização da suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional: art. 476-A, § 6º

- Deveres do empregado no afastamento por serviço militar ou encargo público: art. 472, § 1º
- Dispensa do empregado contratado para substituir aposentado por invalidez: art. 475, § 2º
- Dispensa durante ou após o afastamento para qualificação profissional: art. 476-A, § 5º
- Garantias do empregado afastado do emprego: art. 471
- Notificação ao Sindicato para afastamento para qualificação profissional: art. 476-A, § 1º
- Prorrogação do prazo de suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional: art. 476-A, § 7º
- Regras para suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional: art. 476-A, § 2º
- Remuneração em caso de afastamento por motivo de segurança nacional: art. 472, § 5º
- Solicitação do afastamento por motivo de segurança nacional: art. 472, § 4º
- Suspensão do empregado: art. 474

TELETRABALHO

- Atividades eventuais: art. 75-B
- Conversão do regime presencial para teletrabalho: art. 75-C, § 1º
- Conversão do teletrabalho para o regime presencial: art. 75-C, § 2º
- Custos dos equipamentos: art. 75-D
- Formalização das atividades: art. 75-C
- Instituição do regime: art. 75-A
- Saúde e segurança: art. 75-E

TEMPO DE SERVIÇO

- Acidente de trabalho: art. 4º, § 2º
- Contagem: art. 4º, § 1º
- Férias: art. 130, § 2º
- Serviço militar: art. 4º, § 1º

TESTEMUNHA

- Funcionário civil ou militar: art. 823
- Impossibilidade de desconto; comparecimento para depor: art. 822
- Notificação ou intimação para comparecimento em audiência: art. 825
- Número máximo: art. 821
- Parente; depoimento: art. 829
- Qualificação: art. 828, *caput*
- Recusa a depor; multa: art. 730

TRABALHADOR AUTÔNOMO

– Condições: art. 442-B

TRABALHADOR RURAL

– Aplicação; organização sindical: art. 505

– Inaplicabilidade da CLT: art. 7º, *b*

– Prazo prescricional: art. 11

– Remuneração *in natura*: art. 506

TRABALHO DA MULHER: arts. 372 a 401-B

– Adicional noturno: art. 381, § 1º

– Afastamento do trabalho insalubre durante a gestação: art. 394-A

– Atestado médico em caso de aborto não criminoso: art. 395

– Descanso entre jornadas: art. 382

– Descanso para intervalo para refeição: art. 383

– Descanso semanal remunerado: art. 385

– Direito do empregado adotante: art. 392-C

– Empregado adotante; Guarda provisória: art. 391, p.u

– Estabilidade provisória: art. 391-A

– Hora de trabalho noturno diferenciada: art. 381, § 2º

– Intervalo para amamentação: art. 396

– Isonomia: arts. 372 e 390-B

– Jornada de trabalho: art. 373

– Licença-maternidade no caso de adoção de criança ou adolescente: art. 392-A

– Licença-maternidade: art. 392

– Matrimônio e maternidade, Princípio da não discriminação: art. 391, *caput*

– Medidas protetivas ao direito da mulher e à proteção da família: arts. 393 e 394

– Morte da genitora; Licença-maternidade concedida ao cônjuge ou companheiro: art. 392-B

– Não discriminação: art. 373-A

– Penalidades: art. 401

– Reciclagem e aperfeiçoamento: arts. 390-C e 390-E

– Saúde e segurança no ambiente de trabalho: arts. 389 e 390

– Trabalho aos domingos; revezamento quinzenal: art. 386

– Trabalho noturno: art. 381, *caput*

TRABALHO DO MENOR: arts. 424 a 433

– Anotação na CTPS: art. 423

– Aprendiz: arts. 403, *caput* e 428

– Autorização para trabalhar: art. 406

– Dever do responsável legal e empregador: arts. 424 a 427

– Duração: art. 411

– Emissão da CTPS: arts. 415, 417, 421 e 422

– Extinção do contrato de trabalho: art. 408

– Hora extra: art. 413, I e II

– Idade: art. 402

– Intervalo de repouso: art. 412

– Prescrição: art. 440

– Proibição: arts. 403, p.u.405 e 441

– Prova de alfabetização para emissão da CTPS: art. 419

– Repouso no local de trabalho: art. 409

– Rescisão do contrato: art. 439

– Totalização da jornada: art. 414

– Trabalho prejudicial: art. 407

– Vedação ao trabalho noturno: art. 404

TRABALHO EM DOMICÍLIO

– Relação de trabalho: art. 6º

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

– Extinção do estabelecimento: art. 469, § 2º

– Pagamento do adicional de transferência: art. 469, § 3º

– Permissão: art. 469, § 1º

– Responsabilidade pela despesa de transferência: art. 470

– Vedação: art. 469, *caput*

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT)

– Composição; funcionamento: arts. 670 a 673

– Juízes classistas: arts. 684 a 689

– Jurisdição; competência: arts. 674 a 680

– Presidente; vice-presidente, atribuições: arts. 681 a 683

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST): arts. 690 a 709

– Atribuições; corregedor: art. 709

– Atribuições; presidente: art. 707

– Atribuições; vice-presidente: art. 708

– Composição: art. 693

– Composição; turmas: art. 699, p.u.

– Conceito: art. 690

– Sessões; extraordinárias: art. 700, *caput* e 701, § 1º

– Sessões; horário: art. 701, *caput*

– Tribunal Pleno; competência: art. 702

USO E COSTUME

– Utilização na falta de disposições legais ou contratuais: art. 8º

VISTAS DOS AUTOS

– Recursos: art. 901