

conceitojurídico

trabalhista, sindical & previdenciário



zakarewicz
editora

ano III 36
dez./2019

zkeditora.com



Extinção do contrato de trabalho: Contrato especial do atleta de futebol profissional

Maurício Pallotta : As oportunidades de
crédito nos critérios de
apuração do FAP
Pág. 34

Luciana Bezerra de Oliveira : A MP 905: o precário
primeiro emprego
Pág. 24

ASSINE

conceito jurídico

À frente dos grandes
temas jurídicos



APROVEITE NOSSAS PROMOÇÕES

LEITURA INDISPENSÁVEL
PARA QUEM QUER ESTAR
EM SINTONIA COM AS
TENDÊNCIAS DO
MUNDO JURÍDICO

conceitojurídico

trabalhista, sindical & previdenciário

DIRETORA E EDITORA RESPONSÁVEL: Adriana Zakarewicz

DIRETOR GERAL: André Luis Marques Viana

REVISÃO: ZK Editora

ARTE: Charles Design

MARKETING: Diego Zakarewicz

COLABORADORES: Adriana Goulart de Sena, Alexandre Triches, Almir Pazzianotto Pinto, Antonio Carlos de Oliveira, Antonio Mazzuca, Arion Sayão Romita, Benedito Calheiros Bomfim, Carlos Alberto Reis de Paula, Cláudio Armando Couce de Menezes, Cláudio Soares Pires, Cristina Maria Navarro Zornig, Dalmo de Abreu Dallari, Décio de Oliveira Santos Júnior, Douglas Alencar Rodrigues, Edílton Meireles, Ericson Crivelli, Euclides Alcides Rocha, Francisco Ferreira Jorge Neto, Francisco Solano de Godoy Magalhães, Georgenor de Sousa Franco Filho, Gilda Figueiredo Ferraz de Andrade, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, Habib Tamer Elias Merhi Badião, Hermes Afonso Tupinambá Neto, Iara Alves Cordeiro Pacheco, João Álvaro de Carvalho Sobrinho, João Oreste Dalazen, Jorge Pinheiro Castelo, José Carlos Arouca, José Luiz Ferreira Prunes, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Júlio Bernardo do Carmo, Júlio César do Prado Leite, Julpiano Chaves Cortez, Luiz Eduardo Guimarães Bojart, Luiz Eduardo Gunther, Mauricio Godinho Delgado, Moacir Pereira, Neomésio José de Souza, Paulo Caetano Pinheiro, Reginald Felker, Ricardo Antonio Lucas Camargo, Roberto Davis, Raimundo Simão de Melo, Sebastião Geraldo de Oliveira, Sérgio Alberto de Souza, Sergio Pinto Martins, Valdir Florindo, Victor Farjalla, Waldir Oliveira da Costa

CONSULTORES JURÍDICOS INTERNACIONAIS:

Edmundo Oliveira (Miami-EUA) e Johannes Gerrit Cornelis van Aggelen

CENTRAL DE ATENDIMENTO AO CLIENTE

(61) 3263-1362

Home page: www.zkeditora.com/trabalhista

ANÚNCIOS

publicidade@zkeditora.com.br

REDAÇÃO E CORRESPONDÊNCIA

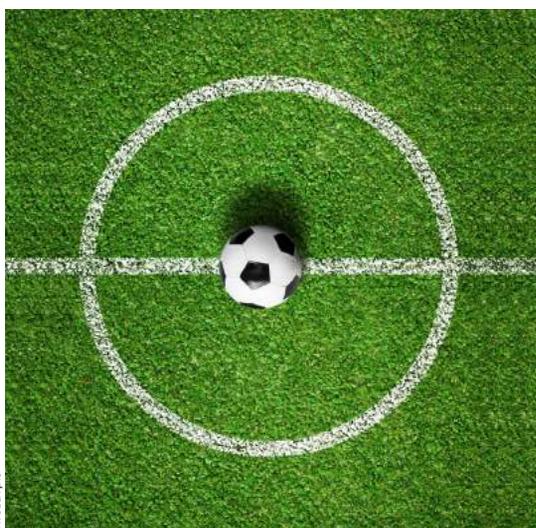
artigos@zkeditora.com.br

RCTSP – Revista Conceito – Trabalhista, Sindical e Previdenciário é uma publicação mensal da Editora Zakarewicz. As opiniões, referências de legislação e notas bibliográficas emitidas em artigos assinados são de inteira responsabilidade dos seus autores e não refletem, necessariamente, a posição desta Revista.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. Proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, especialmente por sistemas gráficos, microfílmicos, fotográficos, reprográficos, fonográficos e videográficos. Vedada a memorização e/ou a recuperação total ou parcial em qualquer sistema de processamento de dados e a inclusão de qualquer parte da obra em qualquer programa juscibernético. Essas proibições aplicam-se também às características gráficas da obra e à sua editoração.

CAPA

Extinção do contrato de trabalho: Contrato especial do atleta de futebol profissional



Nesta edição, os Especialistas em Direito do Trabalho e em Processo do Trabalho, o advogado Willian César Prestes Machado e a Mestre Cristiane Feldmann Dutra, analisam a realidade contratual do atleta de futebol profissional e suas peculiaridades. “Diferentemente de uma relação empregatícia regulada exclusivamente pela CLT, o elemento volitivo ganha extrema relevância, haja vista que, por se tratar de um contrato *intuitu personae* e de atividade de alto rendimento, é viável ao atleta negociar os termos conforme sua conveniência, pois exigem uma legislação especial que se adeque às suas necessidades.” Confira! **(Página 6)**

SEÇÕES

- 04** Destaque
- 11** Vade Mecum Trabalhista
- 24** Contexto
- 26** Fichário Jurídico
- 29** Dicas Processuais
- 30** Enfoque
- 32** Recursos Humanos
- 34** Conjuntura
- 38** Doutrina
- 46** Ponto de Vista

ACÓRDÃOS NA ÍNTEGRA

- 48** TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
PRESCRIÇÃO
 - Intercorrente
- 53** TRT – 5ª REGIÃO
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL
 - Cobrança
- 57** TRT – 9ª REGIÃO
JORNADA DE TRABALHO
 - Turno ininterrupto de revezamento
- 66** TRT – 12ª REGIÃO
CARGO DE CONFIANÇA
 - Vantagens pessoais
- 72** TRT – 13ª REGIÃO
SERVIDOR PÚBLICO
 - Convergência ao regime celetista
- 80** TRT – 24ª REGIÃO
HONORÁRIOS PERICIAIS
 - Sucumbência

Jovens fora da área de serviço

POR IGOR CALVET

A economia mundial vive, hoje, a 4ª Revolução Industrial, que está transformando as características do trabalho na maior parte dos países. O jovem brasileiro é um dos mais conectados do mundo, mas não reconhece como necessidade a formação nas áreas de tecnologia e inovação.

Pesquisa inédita da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), que ouviu 2.015 jovens de 16 a 29 anos em todo o país, mostrou que apenas 20% deles entendem que o emprego do futuro terá como base as tecnologias de ponta.

Enquanto as transformações tecnológicas modificam, e até extinguem profissões, dos jovens que trabalham ou já trabalharam, cerca de 43% dizem que é baixo o risco de sua atividade deixar de existir em dez anos. Apenas 17% acham que o risco é alto ou muito alto. Expressivos 28% não sabem dizer o grau de risco. E metade deles não sabe responder quais profissões devem deixar de existir.

Para o Fórum Econômico Mundial a economia digital deve movimentar até US\$ 100 trilhões no mundo inteiro, na próxima década. Isso mostra que todos os países terão que entrar na corrida tecnológica para se adaptar à nova economia.

No Brasil, profissões que têm como base a tecnologia estão entre as que mais vão crescer nos próximos anos. Dados do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) estimam, por exemplo, que haverá aumento de 22,4% nas vagas disponíveis de condutor de processos robotizados.

Mas essa demanda não parece estar no radar da juventude. A pesquisa mostra que apenas quatro em cada dez jovens que ainda não fizeram faculdade têm interesse em cursar e concluir o ensino superior. Contudo, os cursos mais desejados são bastante tradicionais: direito, enfermagem, medicina e administração.

Metade dos jovens (51%) diz querer fazer curso técnico/profissionalizante, e os mais almejados são também convencionais, como enfermagem e mecânica.

Sobre os temas de inovação, a minoria se diz familiarizado com Big Data (39%), impressoras 3D (37%), inteligência artificial (36%), computação em nuvem e realidade virtual aumentada (35%), robótica (30%), biotecnologia e automação de processos (28%). Apenas internet e comércio digital são temas mais conhecidos.

O levantamento “Os Jovens e o Futuro do Trabalho”, feito pelo Instituto FSB Pesquisa, sob encomenda da ABDI, mostra a dissonância entre o que pensam os jovens sobre o mercado de trabalho e o que demanda o setor produtivo.

A formação dos jovens para a economia digital vai requerer a mobilização de todos. A ABDI promove a inovação da indústria, e, portanto, tem a responsabilidade de contribuir com essa tarefa. Junto ao Ministério da Economia, desenvolverá cursos de educação à distância voltados para as profissões do futuro. Com o Ministério da Educação, atuará em ações de capacitação.

O Brasil ocupa o 71º lugar no ranking de competitividade do Fórum Econômico Mundial. Para atingir postos mais ousados, precisamos contar com empenho e talento da juventude brasileira. Imprescindível, agora, é atraí-los para esse desafio. 



ARQUIVO PESSOAL

IGOR CALVET é Presidente da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI).

EXPLORAÇÃO SEXUAL INFANTIL

NÃO DÁ
SAMBA.
DÁ CADEIA!

#MENORNÃO
LIBERTA.ORG.BR/

 INSTITUTOLIBERTA  LIBERTAINSTITUTO



Extinção do contrato de trabalho: Contrato especial do atleta de futebol profissional



Divulgação

POR WILLIAN CÉSAR PRESTES MACHADO E CRISTIANE FELDMANN DUTRA

“Por se tratar de uma relação jurídica especial e dotada de aspectos jurídicos e econômicos peculiares, imperiosa a obediência ao seu caráter formal desde a fase pré-contratual, especialmente ao dispor sobre as hipóteses de extinção.”

O futebol profissional trata-se de atividade que, de tão inserida na cultura local, transpõe a barreira da esfera profissional e integra o cotidiano de grande parcela da população, ainda que inexistente qualquer relação jurídica. Com tamanha repercussão e alcance, aspectos econômicos e contratuais de natureza privada ganham notoriedade e tornam as relações contratuais complexas. A relação de emprego existente entre clube e atleta possui contornos próprios, de modo que a legislação geral trabalhista mostra-se insuficiente para delimitá-los de forma integral. Considerando que o mundo do futebol comporta realidades muito distintas, princípios próprios do Direito do Trabalho, como o da proteção, são mitigados ante uma relação de emprego onde não há, necessariamente, uma parte hipossuficiente. Nesse contexto, imperioso que os termos avençados atendam a determinadas formalidades e requisitos, de forma que reflitam a realidade e garantam a devida segurança jurídica aos contratantes.

Nessa seara a extinção do contrato de trabalho ganha importante relevo. Ato que representa a ruptura do pacto avençado podendo, potencialmente, reverberar de forma significativa nas finanças de clubes e atletas. Tendo em vista as diversas hipóteses de extinção do contrato de trabalho, necessário verificar cada uma delas bem como os efeitos e repercussões decorrentes.

Desta sorte, o presente estudo visa verificar as características e requisitos do contrato especial de trabalho do atleta de futebol profissional. Partindo desse ponto, a análise acerca das hipóteses de extinção bem como suas consequências jurídicas e econômicas.

O CONTRATO DE TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata do contrato de trabalho no seu art. 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. São partes, conforme Martins (2016, p. 30), empregado e empregador, de forma que o contrato origina a relação entre eles. Cassar (2018, p. 508) destaca que este conceito é incompleto e necessita de uma melhor análise doutrinária acerca do tema. Para a autora, o contrato de trabalho é o resultado da soma dos requisitos que ensejam a relação de emprego. Trata-se da “convenção expressa ou tácita, pela qual uma pessoa física presta serviços a outra pessoa (física ou jurídica), de forma subordinada e não eventual, mediante salário e sem correr os riscos do negócio, de forma continuada”. Martins (2016, p.30) coloca em cheque o elo entre contrato de trabalho e relação de emprego. Para o autor, contrato de trabalho é o “negócio jurídico entre empregado e empregador sobre condições de trabalho”.

Nessa esteira, necessário destacar a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Leite (2015, p. 147) define relação de trabalho como “toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de trabalho”, enquanto relação de emprego trata-se, especificamente, do “trabalho subordinado prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado”. O que se revela importante, portanto, é a natureza da relação jurídica existente entre empregado e empregador. Na doutrina existem diversas teorias que buscam explicá-la. Catharino Apud Cassar (2018, p. 242) destaca a existência de três grandes correntes doutrinárias: anticontratualista, acontratualista ou paracontratualista e contratualista eclética ou sincrética. Conforme destaca Delgado (2009, p. 287), o “ponto fulcral” para essa classificação reside, justamente, na ideia de contrato. Embora haja divergência doutrinária, a corrente majoritária sustenta que a CLT adotou a teoria contratualista. Posição esta que, segundo Cassar (2018, p. 245) restou fortalecida após a entrada em vigor da reforma trabalhista, autorizando que a autonomia da vontade, muitas vezes, supere a letra da lei, como por exemplo no parágrafo único do art. 444 e 442-B, da CLT.

Desta sorte, resta cristalino que a relação de emprego, via de regra, prescinde a existência de um contrato entre as partes celebrantes, onde haja, dentro dos limites legais, a livre manifestação de vontade – sendo este seu elemento nuclear. Restando definidas as bases conceituais do contrato de trabalho, impõe-se a verificação de sua necessidade bem como de suas

características no que tange o vínculo entre o atleta de futebol profissional e seu empregador.

CONTRATO DE TRABALHO DO ATLETA DE FUTEBOL PROFISSIONAL

O contrato de trabalho do atleta profissional do futebol é conceituado por Sérgio Pinto Martins (2011, p.13) como “o negócio jurídico entre uma pessoa física (atleta) e o clube sobre condições de trabalho, mediante remuneração e sob a direção do último”, tendo esse profissional sua relação laboral regulada por um contrato especial de trabalho necessariamente escrito – não se aplicando a disposição contida no art. 443, da CLT. Conforme Rodrigues e Rosignoli (2017, p. 59) o desporto carrega consigo características que lhes são peculiares, consequentemente, possuem conceitos e regras próprias – o Direito Desportivo do Trabalho – regulados pela Lei 9.615/98 (Lei Pelé) e aplicando, no que for cabível, as regras gerais trabalhistas. Rodrigues e Rosignoli (2017, p. 70) salientam que após a assinatura do contrato surge para o clube o direito federativo, o qual lhe confere o direito de registrar e vincular o atleta junto à entidade de administração do desporto – regional e nacional – nascendo assim o vínculo desportivo. Leite (2015, p. 248) confere que o vínculo desportivo do atleta com o clube possui natureza acessória em relação ao vínculo trabalhista, desta sorte, dissolve-se para todos os efeitos legais com o término da vigência do contrato de trabalho, com o pagamento da cláusula penal (indenizatória ou compensatória) e com a rescisão decorrente do inadimplemento salarial de responsabilidade do clube. Trata-se de contrato de trabalho com prazo determinado. A atual redação do art. 30, da Lei Pelé, dispõe que a vigência do contrato de trabalho do atleta profissional será de, no mínimo, três meses e nunca superior a cinco anos.

Compõe a remuneração do atleta profissional, conforme Rodrigues e Rosignoli (2017, p. 63), verbas previstas na CLT (salário básico, férias acrescidas de um terço, 13º salário, repouso semanal remunerado e FGTS) e outras previstas no contrato decorrentes de suas peculiaridades, tais como “bichos”, direito de arena e direito de imagem. Leite (2015, p. 248) destaca a obrigatoriedade de que venha expresso no instrumento a cláusula penal para as hipóteses de descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral. Tratam-se das cláusulas indenizatória desportiva e compensatória desportiva, cuja disposição está contida no art. 28, da Lei Pelé. Considerando sua estreita relação com a extinção do contrato de trabalho, sua perfeita compreensão é de extrema relevância para o presente estudo, conforme será tratado em tópico próprio.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Não há na doutrina unanimidade acerca do termo utilizado para definir o término do contrato de trabalho. Cassar (2018, p.1003) assinala que a própria CLT utiliza diversas nomenclaturas empregando-as como sinônimos, como rescisão, terminação e rescisão. A despeito disso, a autora confere que a diferenciação de cada um deles trata-se de preciosismo, haja vista que todos sinalizam o mesmo fato: extinção do contrato de trabalho.

Necessário salientar a obrigação contida no art. 28, da Lei Pelé, acerca da previsão de cláusula penal em caso de término antes do prazo estipulado, seja por iniciativa do clube ou do atleta, sendo o pagamento da cláusula penal uma hipótese de extinção do termo. Rodrigues e Rosignoli (2017, p. 71) conferem que a cláusula indenizatória desportiva é devida exclusivamente pelo atleta à entidade desportiva ao qual está vinculado, aplicando-se nas hipóteses de transferência do atleta para outra entidade desportiva, nacional ou estrangeira, ou quando do seu retorno às atividades profissionais em outro clube, no prazo de 30 (trinta) meses. Já a cláusula compensatória desportiva é devida pelo clube ao atleta quando, antes do término do contrato, houver inadimplemento salarial (período igual ou superior a três meses), dispensa imotivada ou rescisão indireta, nas demais hipóteses previstas na legislação trabalhista.

Em se tratando de inadimplemento salarial hábil a ensejar a rescisão indireta, amplia-se o seu alcance, inclusive, quando se tratar de verbas salariais distintas, como por exemplo o

FGTS. Martins (2016, p. 149) destaca ainda que, embora a lei traga expresso o termo “salário”, o valor das citadas cláusulas deve ser calculado sobre a remuneração total, incluindo-se verbas como bichos, luvas, direito de imagem e direito de arena, aplicando-se por analogia a inteligência do art. 479, da CLT, nesse particular. Portanto, independente de alguma das partes der causa ao término do pacto avençado, em virtude de características próprias deste contrato especial de trabalho, é possível extingui-lo, simplesmente, mediante o pagamento de uma dessas cláusulas penais previstas no termo.

Por se tratar de um contrato por prazo determinado, trata-se de hipótese de extinção o fim do prazo avençado. Rodrigues e Rosignoli (2017, p. 73) destacam que é o modo natural de término. Havendo mútuo cumprimento de obrigações, o contrato extingue-se ao atingir o prazo previamente estipulado. Em tal situação, não há de se falar na incidência da cláusula indenizatória ou compensatória. Nessa hipótese, Martins (2016, p. 123) refere que o atleta fará jus ao recebimento de férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário proporcional e poderá sacar o FGTS.

O distrato representa outra modalidade de extinção do contrato. Conforme Cassar (2018, p. 1021), trata-se de ato bilateral onde as partes contratantes, em comum acordo, ajustam o fim do contrato. Em se tratando do contrato do atleta de futebol profissional, Martins (2016, p. 123) destaca que o distrato deverá ser firmado por escrito – nunca verbal – obedecendo a mesma forma exigida para a formalização do contrato. Rodrigues e Rosignoli (2017, p. 73) conferem que no distrato não há obrigação legal de pagamento de qualquer tipo de multa.

Incidem nesse contrato especial de trabalho a possibilidade dispensa motivada. Diante da ausência de qualquer previsão específica na legislação especial, aplicam-se as hipóteses previstas no art. 482, da CLT. Martins (2016, p. 130) acrescenta ao tipo a ocorrência de “eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional”. Conforme o autor, considerando que diante dessa situação o atleta estará impedido de exercer profissionalmente a atividade esportiva, o clube poderá rescindir o contrato por justa causa. Todavia, necessário que da decisão da entidade não caiba qualquer recurso. Exemplo é o banimento das competições oficiais decorrente de condenação por uso de substâncias ilícitas – doping. A justa causa trata-se da pena máxima aplicada na relação contratual trabalhista. Nessa linha, Leite (2015, p. 486) aponta que é altamente prejudicial ao trabalhador no âmbito moral, como também, especialmente, no patrimonial, visto que este somente fará jus ao recebimento de saldo de salário e férias vencidas. Em virtude de suas peculiaridades e como forma de conter qualquer abusividade por parte do empregador, necessário o cumprimento de alguns elementos para que a dispensa por justa causa seja válida. Cassar (2018, p. 1068) salienta como seus requisitos de validade a imediatidade ou atualidade, proporcionalidade entre a falta e a punição, non bis in idem, não discriminação, gravidade da falta, não ocorrência de perdão tácito ou expresso.

A rescisão indireta, por seu turno, igualmente possui contornos próprios no âmbito do contrato do atleta profissional. Cassar (2018, p. 1112) define o instituto como a “faculdade que possui o empregado de romper o contrato por justo motivo quando o empregador praticar uma das hipóteses previstas em lei como justa causa”. Funda-se no art. 483, da CLT – mais precisamente em sua alínea “d” – a partir de onde a Lei Pelé traz disposições específicas acerca do tema em seu art. 31. A mora do clube, por período igual ou superior a três meses, referente ao pagamento de salário ou de qualquer outra verba prevista no contrato, assim como pelo não recolhimento do FGTS e contribuições previdenciárias, conforme destaca Martins (2016, p. 135), ensejará a rescisão indireta do contrato de trabalho do atleta. O autor ainda infere que são exigíveis tanto a cláusula compensatória desportiva como também os “haveres devidos”, dos quais incluem férias vencidas e proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, aviso prévio, liberação do FGTS e indenização de 40% sobre os depósitos de FGTS.

Por fim, o contrato de trabalho é extinto por falecimento ou incapacidade do atleta. Martins (2016, p. 124) confere que há a extinção nessas hipóteses por se tratar de um contrato intuitu personae, logo, não há de se falar na substituição do de cujus por outro atleta. Con-

siderando que o clube não deu causa à cessação do contrato, não são devidos aviso prévio e indenização de 40% sobre os depósitos de FGTS – mesmo que o óbito tenha ocorrido em razão de infortúnio desportivo. Nessa senda, os herdeiros farão jus a férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional, saldo de salário e levantamento do FGTS.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realidade contratual ora analisada comporta peculiaridades especiais que, seja pela natureza da atividade ou mesmo pela característica dos contratantes, exigem uma legislação especial que se adeque às suas necessidades. Diferentemente de uma relação empregatícia regulada exclusivamente pela CLT, o elemento volitivo ganha extrema relevância, haja vista que, por se tratar de um contrato *intuitu personae* e de atividade de alto rendimento, é viável ao atleta negociar os termos conforme sua conveniência. Alguns desses pontos estão intimamente ligados à extinção do contrato e devem ser cuidadosamente observados ainda na fase pré-contratual, exigindo atenção quando da formalização do termo.

A imperiosa previsão das cláusulas penais resguarda ambos os contratantes em caso de extinção do termo antes do prazo final, admitindo-se sua negociação dentro dos limites legais. Para os clubes, importante por garantir o devido resguardo do investimento realizado, especialmente diante da possibilidade de que um terceiro venha a contratar o futebolista. Para o atleta, uma salvaguarda ante uma eventual dispensa imotivada. O aumento das hipóteses de rescisão indireta a partir da adoção de critérios objetivos, igualmente, representa maior garantia aos atletas. Mais do que isso, a legislação especial lhes garante a prerrogativa de rescindir a relação de emprego e prestar serviço em outro clube, sem ficar preso a um longo contrato e impedido de exercer o seu ofício – evitando longas disputas judiciais. Ainda, restam observadas as demais hipóteses presentes na legislação trabalhista, comportando direitos e deveres recíprocos. Portanto, por se tratar de uma relação jurídica especial e dotada de aspectos jurídicos e econômicos peculiares, imperiosa a obediência ao seu caráter formal desde a fase pré-contratual, especialmente ao dispor sobre as hipóteses de extinção.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Senado Federal. Lei nº 9.615/98. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9615consol.htm. Acesso em: 25 jun.2019.
- BRASIL. Presidência da República. Decreto-Lei nº 5.452/43. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5442.htm. Acesso em 25 jun.2019.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 15. ed. Método. 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. LTr. 2012.
- DELGADO, Mauricio Godinho; Gabriela Neves. A matriz do trabalho na Constituição de 1988 e o atleta profissional de futebol. *Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT*, São Paulo: LTr, p. 19-32, nov. 2013.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. Saraiva. 2015.
- MARTINS, Sergio Pinto. *Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol*. 2. ed. Saraiva. 2016.
- ROSIGNOLI, Mariana. RODRIGUES, Sérgio Santos. *Manual de Direito Desportivo*. 2. ed. LTr. 2017.
- ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Os atletas profissionais de futebol no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.



ARQUIVO PESSOAL

WILLIAN CÉSAR PRESTES MACHADO é Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UniRitter – Laureate International Universities-RS. Advogado. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.



ARQUIVO PESSOAL

CRISTIANE FELDMANN DUTRA é Doutoranda em Educação na instituição Unilasalle. Mestre em Direito na UniRitter – Laureate International Universities-RS. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e Especialista em Direito Civil e Processo Civil no Instituto de Desenvolvimento – IDC-RS. Especialista em metodologia e ensino à distância na Instituição Anhanguera Valinhos-SP.

O movimento de privatização de Direitos Sociais e Fundamentais pelo futuro regime de Capitalização em substituição à Apólice Constitucional Protetiva

por THEODORO VICENTE AGOSTINHO, SERGIO HENRIQUE SALVADOR E RICARDO LEONEL DA SILVA



DIVULGAÇÃO

“Reformar é preciso, mas que a reforma seja de qualidade, que traduza uma evolução do sistema previdenciário no sentido de minimização das desigualdades e das possibilidades de fraudes no sistema. Eventual PEC “paralela” ou outras que, certamente virão, deve buscar fonte confiáveis de custeio e efetividade da proteção, contudo, jamais poderão se afastar da intenção do Poder Constituinte Originário que determinou a impossibilidade de deliberação de emendas tendentes a abolir direitos e garantias fundamentais.”

O atual modelo previdenciário, sabidamente, é fruto de uma evolução da proteção social caminhada em passos estreitos e lentos e conquistado arduamente ao longo de um período iniciado em época de pouco ou quase nenhum direito social supremamente garantido, ou, pode-se até mesmo afirmar, de tímido abrigo.

Após a edição do texto constitucional de 1988, o sistema previdenciário brasileiro, dividido basicamente em dois grandes regimes, passou por diversas minirreformas no sentido de se obter uma paridade, acessibilidade e integração, baseado na filiação obrigatória e no caráter contributivo, razão de que diversas foram as tentativas de reformar este modelo, contudo, sem ter ocorrido de maneira completa, dimensional e total, como sempre se esperou, ao contrário, tentativas de se alterar o pacto previdenciário via medidas provisórias se deram de maneira habitual, sem que sequer seus requisitos mínimos fossem verificados na origem ou, em outros casos, com decretos e normas outras cuja origem acabou por deflagrarem diversas discussões judiciais.

Assim, ao longo de décadas, em que pese o texto constitucional conferir fundante destaque ao sistema previdenciário como um todo, aludido tratamento não se viu entre os gestores políticos, que contingenciaram a reforma no tempo e de maneira facetária, sem um acurado debate democrático de qualidade, que pudesse, no mínimo, dar concretude às diretrizes maiores inspiradas no bem-estar e na dignidade da pessoa humana, o paradigma da modernidade, pós-modernidade ou para alguns, o pós-social.

Diante de mais uma proposta de reforma do sistema previdenciário, na PEC nº 06/2019 foi cogitada a possibilidade de inserção no texto reformador de um dispositivo para implementar um sistema alternativo de previdência, denominado “Regime de Capitalização”, com viés na “poupança individual” em substituição ao atual modelo previdenciário, caracterizado pelo princípio da repartição e pelo pacto de gerações.

Aprovada em primeiro turno pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, o referido regime de capitalização ficou de fora do texto básico da reforma contida na PEC nº 06/2019, no entanto, a ideia de implantação daquele regime não foi afastada, fazendo parte de nova proposta já em discussão no Congresso Nacional, conhecida como “PEC paralela” e que, certamente, será objeto de deliberação após a promulgação daquela primeira Emenda quando do encerramento de sua votação, podendo-se afirmar, com nitidez que há um movimento volumoso para essa empreitada.

Neste singelo artigo, ousou-se aclarar o que se entende pelo “regime previdenciário da capitalização”, determinando sua natureza jurídica e confrontando o modelo sugerido à determinação constitucional de proteção social conferida pelo Constituinte Originário, sob a ótica dos direitos sociais e fundamentais.

Também, de forma preventiva, faz-se necessário desnudar as dificuldades e demais efeitos colaterais decorrentes deste sistema de capitalização, já implantado no direito alienígena, cotejando suas supostas vantagens com prementes prejuízos de ordem econômica e social que podem solapar as grandes conquistas dos direitos previdenciários, adquiridos após longo tempo e frutos de grandes avanços, no que diz respeito à efetivação dos direitos fundamentais.

O ATUAL MODELO DE PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Essencialmente, a Previdência Social é compreendida como uma autêntica técnica protetiva inserida no âmago da Seguridade Social, cujo embrião foi fecundado e decantado pela Constituição de 1988 em seu artigo 194, uma arquitetura que representa o conjunto integrado de ações e serviços alocados em três subsistemas ou três grandes áreas: Saúde; Assistência Social e Previdência Social.

Estes subsistemas, independentes e sem hierarquia, integram um planejamento constitucional para a promoção do bem-estar social, possuindo características próprias e atribuições específicas de maneira a contemplar amplo abrigo aos assistidos, aos necessitados e aos segurados.

Na Saúde se observa uma importante técnica de proteção direcionada para todos, indistintamente e sem qualquer contrapartida, o que também ocorre ao subsistema da Assistência Social que não requer contribuição alguma para seu alcance, apenas o cumprimento de alguns requisitos, diferentemente do que ocorre com a Previdência.

Wagner Balera aborda a extensão desta engenharia constitucional:

Queremos dizer, quando afirmamos que o objetivo do Sistema Nacional de Seguridade Social se confunde com o objetivo da Ordem Social (e, diga-se, igualmente, com o objetivo da Ordem Econômica, na voz do *caput* do art.170), que esse valor – a justiça social – uma vez concretizado, representa o modelo ideal de comunidade para a qual tende toda a concretização constitucional do sistema. (BALERA, 2009. p.19).

Fábio Zambitte Ibrahim também traz o seguinte conceito:

Na verdade, a seguridade social pode ser conceituada como a rede protetiva formada pelo Estado e sociedade, com contribuições de todos, incluindo parte dos beneficiários dos direitos, no sentido de estabelecer ações positivas no sustento de pessoas carentes, trabalhadores em geral e seus dependentes, providenciando a manutenção de um padrão mínimo de vida. (IBRAHIM, 2015. p.06).

Já a Previdência Social é considerada uma “apólice constitucional”, um seguro amplo contra riscos sociais, cujos eventos são taxativos e disciplinados em lei, e, cuja cobertura dependente de comprovação de certos requisitos, dentre eles, a qualidade de segurado, ou seja, da contribuição do segurado (prêmio) como contrapartida ao sistema, além de outros requisitos específicos exigidos para a concessão de cada uma das prestações existentes.

Necessário aqui este prévio esclarecimento, tendo em vista que ao visualizar as argumentações usadas para justificar a adoção do novo regime de capitalização previdenciária, não se pode olvidar de que no sistema da Previdência Social tem-se uma autêntica contratação, via filiação contributiva, de uma verdadeira e genuína “apólice de seguro social”.

Neste ponto, de relevo registrar que o seguro social não se confunde com o sistema de capitalização, este configurando uma “poupança individual”, enquanto aquele, apoiado na solidariedade, na repartição simples e no pacto de gerações.

Em linhas gerais, a capitalização representa uma “segurança” individual e de natureza complementar, inclusive já presente no sistema previdenciário brasileiro através da Previdência Privada, comercializada por instituições financeiras no modelo aberto ou por associações e entidades de classe no modelo fechado, disponível apenas para os integrantes dessas associações ou entidades.

Pois bem, ocorre que este tipo de previdência se caracteriza por sua natureza suplementar e facultativa, enquanto o seguro social estabelece uma garantia constitucional aos beneficiários contra os riscos sociais, ou seja, essencialmente englobam os mesmos objetivos protetivos, contudo, por caminhos de financiamentos distintos, vale dizer, criou-se a previdência pública e privada, enquanto espécies do gênero previdenciário.

Wladimir Novaes Martinez que explica a Previdência da seguinte maneira:

É a técnica de proteção social que visa propiciar os meios indispensáveis à subsistência da pessoa humana – quando esta não pode obtê-los ou não é socialmente desejável que os afaça pessoalmente através do trabalho, por motivo de maternidade, nascimento, incapacidade, invalidez, desemprego, prisão, idade avançada, tempo de serviço ou morte – mediante contribuição compulsória distinta, proveniente da sociedade e de cada um dos participantes. (MARTINEZ, 2012. p. 33).

Esse seguro social é estabelecido a partir de regras alicerçadas em cálculos estatísticos e atuariais que determinam as coberturas dos eventos danosos pré-definidos e a serem finan-

ciadas por ampla base contributiva, ao contrário da Previdência sob o modelo da capitalização, politicamente sugerida na PEC “paralela” e que induz proteção individualizada, retirando claramente o viés da Seguridade Social e do compartilhamento dos riscos por toda a sociedade, a essência do fundante princípio da solidariedade.

Como exemplo, suponha-se que um jovem de dezoito anos ingresse em seu primeiro emprego, ostentando assim a qualidade de segurado junto a Previdência Social. Numa terrível, mas possível eventualidade (risco) desse trabalhador sofrer um acidente que o torne incapaz para o trabalho sua proteção estaria garantida, passando assim a se valer de alguns dos benefícios por incapacidade laborativa previstos no pacto de proteção do artigo 18 da Lei 8.213/91. É justamente essa proteção constitucional que determina a sucumbência quanto aos riscos sociais por todos que formam a base contributiva do sistema.

Em outro cenário, pelo proposto sistema de capitalização, como ficaria a situação desse mesmo jovem? Afinal, na ocorrência de um evento prematuro não haveria tempo para a capitalização e respectiva implantação da proteção previdenciária, dentre outros controvertidos aspectos que envolvem a tentativa de se implantar no sistema público de previdência o modelo da capitalização, aliás, sequer exitoso na expressiva maioria dos países que fizeram essa escolha.

Esse tipo de ponderação vai ao encontro dos discursos de várias autoridades do ramo previdenciário que alertam para a necessidade de promoção de estudos mais aprofundados e análises técnicas criteriosas, no mínimo, antes de se estruturar uma reforma para o atual modelo previdenciário com a migração para o regime de capitalização e sem regras claras que devem existir, a fim de ser promovido um importante e amplo debate social a respeito, o que não ocorreu até o presente momento, inclusive.

Ainda, no modelo previdenciário brasileiro destaca-se a existência de regimes jurídicos que estabelecem a relação jurídica de direitos e deveres entre os segurados e o sistema previdenciário, existindo o regime geral, administrado pelo INSS, disciplinador da maioria das coberturas previdenciárias brasileiras; o regime próprio que é inerente aos servidores públicos efetivos; os regimes especiais que regulamentam prestações inerentes a militares, parlamentares e outras situações, além do regime privado de proteção previdenciária.

Finalmente, cumpre tecer observações sobre o modelo de financiamento da seguridade social, cujo texto constitucional determinou ser de responsabilidade de toda a sociedade (solidariedade), determinando o princípio da diversidade na base de financiamento.

Neste sentido, a Magna Carta conferiu no artigo 195 que a Previdência Social será financiada por toda a sociedade mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, Estados, Distrito Federal e dos Municípios, além de contribuições sociais provenientes das atividades exercidas por empregadores, empresas e entidades a elas equiparadas, pelas atividades exercidas dos trabalhadores e segurados obrigatórios e facultativos, bem como contribuições incidentes sobre concursos de prognósticos, importação de bens e serviços ou a eles equiparados, destacando também o princípio da solidariedade que amolda a presente ordem jurídica constitucional, conforme a sua dicção normativa:

Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais (...). (BRASIL. Constituição, 1988).

O sistema contributivo adotado pela Constituição Federal está em linha com o conhecido e fundante princípio da solidariedade, presente em todo o ordenamento jurídico e que é definido por Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari, nos seguintes termos:

A Previdência Social se baseia, fundamentalmente, na solidariedade entre os membros da sociedade. Assim, como a noção de bem-estar coletivo repousa na possibilidade de pro-

teção de todos os membros da coletividade, somente a partir da ação coletiva de repartir os frutos do trabalho, com a cotização de cada um em prol do todo, permite a subsistência de um sistema previdenciário. (...) Ressalta Daniel Machado da Rocha que 'a solidariedade previdenciária legitima-se na ideia de que, além de direitos e liberdades, os indivíduos também têm deveres para com a comunidade na qual estão inseridos', como o dever de recolher tributos (e contribuições sociais, como espécies destes), ainda que não haja qualquer possibilidade de contrapartida em contraprestações (é o caso das contribuições exigidas dos tomadores de serviços). Envolve, pelo esforço individual, o movimento global de uma comunidade em favor de uma minoria – os necessitados de proteção – de forma anônima. (CASTRO; LAZZARI, 2011, p. 112).

Demonstra-se, com isso, a existência de uma grande base contributiva para o modelo previdenciário brasileiro, cujos recursos, diferentemente do que é propagado diariamente, não são originados apenas pela contribuição dos trabalhadores em atividade, aliás, existe um fundamento constitucional neste sentido que apregoa a diversidade na base do financiamento, como se vê do artigo 194, VI da Lei Maior.

Neste sentido, há que se ponderar que a Constituição Federal ao determinar esse amplo leque do sistema de financiamento, consolidou um ônus à toda sociedade como forma de sustentação financeira para garantia da proteção social, determinando e justificando essa importante diretriz da necessidade de um leque diversificado na estrutura de sustento do sistema, enquanto meios e modos de promoção, integração e inserção social.

O modelo de capitalização previdenciária destoa deste princípio de solidariedade e da ampla base de financiamento, pois, têm em sua gênese a contribuição individualizada para formação do capital segurante, que suportará a segurança do próprio depositante.

Assim, o prescrito por Miguel Horvath:

Os princípios representam a consciência jurídica da sociedade. Têm a elevada missão de velar pelos valores eternos do homem. A seguridade social tem como objetivo básico manter a normalidade social, tendo como base o primado do trabalho, o bem-estar e a justiça social. (HORVATH JR., 2010. p. 79).

Como reflexão, atente-se ao fato de que, além dos recursos originários dos orçamentos dos entes federativos, oriundos de tributos e outras receitas não vinculadas, as contribuições sociais que deveriam ser alocadas à Previdência Social são incidentes sobre toda a cadeia produtiva, com especial destaque para a contribuição sobre a folha de salários, receitas, faturamentos e lucros das empresas, resultando certamente em vultuosas cifras e que sequer são fidedignamente divulgadas como se espera.

Com isso, resta evidente que toda a cadeia produtiva, assim dizendo, todo o PIB brasileiro, ocupante da 9ª posição no ranking mundial com 1.798,62 bilhões de dólares, fonte: FMI, World Economic Outlook Database – abril de 2017, financia diretamente nosso modelo previdenciário. Este contexto, aliás, uma incógnita suscitada por muitos juristas, técnicos, atuários e até mesmo pela renomada Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal do Brasil – ANFIP.

Diante do explanado até aqui, cumpre demonstrar que a segurança social compartilhada por todos com grande suporte financeiro não encontra equiparação à proteção individualizada caracterizada pelo sistema de capitalização, atrelado e dependente da própria capacidade de contribuição do segurado.

EVOLUÇÃO CONSTITUCIONAL E SOCIAL DO ATUAL MODELO DE PREVIDÊNCIA

Sendo objetivo central do presente artigo a análise da nova proposta do regime de capitalização, em contraponto à efetividade dos direitos fundamentais e os reflexos daí decorrentes,

necessário se faz a contextualização da origem do sistema previdenciário brasileiro e a evolução social de inspiração constitucional, por breves marcos históricos.

A Constituição Republicana de 1891 foi a primeira a inovar quanto à prestação de natureza previdenciária ao estabelecer a aposentadoria por invalidez aos trabalhadores do serviço público.

Por sua vez, a Constituição de 1934 estabeleceu bases para o financiamento previdenciário, determinando o sistema tripartite em que trabalhadores, empresas e o Poder Público deveriam arcar com o custeio da previdência. Porém, embora contemplado no texto constitucional, o tema previdenciário de forma tímida tinha tratamento esparso, carecendo de um regramento constitucional robusto que constituísse um sistema de seguridade alicerçado em valores de ampla proteção social.

Com relação à sua evolução histórica, de início, a Previdência foi regulamentada especialmente por diversas leis e decretos, contudo, de forma setorizada, iniciando-se por proteções a apenas algumas categorias profissionais, através de sistemas de caixas de aposentadorias, frágeis e sujeitas a várias oscilações, restando por não conferir segurança, fator essencial a este instituto que visa exatamente proclamar proteção em momentos de desamparo.

Em contrapartida, a evolução social permeada pelo primado do trabalho carecia de um sistema amplo e robusto capaz de assegurar condições mínimas de sobrevivência digna para situações de infortúnio, tal qual registra Wagner Balera: “A seguridade é sistema mais amplo de cobertura de contingências sociais destinado a todos os que se encontrem em estado de necessidade”. (BALERA; MUSSI, 2015, p. 36.)

Neste aspeto, somente a Constituição Federal de 1988 criou um amplo sistema protetivo de Seguridade Social englobando a Saúde, a Assistência Social e a Previdência Social, como forma de um planejamento de abrigo e promoção do bem-estar social.

Mais do que isso, o texto de 1988 determinou garantias quanto aos direitos sociais, considerados direitos fundamentais e, por isso, defendidos por muitos constitucionalistas como de caráter permanente, com vedação de seu retrocesso e também figurando no texto constitucional na qualidade de verdadeiras cláusulas pétreas, impondo proibição clara à qualquer emenda que tente abolir tais garantias, por seu caráter fundante, valorativo e enraizado na estrutura de um sistema constitucional e social por excelência.

Serau Jr., assevera que:

Inicialmente, reconhecemos que a Previdência Social e todos os institutos que lhe são pertinentes, são direitos fundamentais. Diante dessa premissa, todos os valores e compreensões derivados da Teoria Geral dos Direitos Fundamentais aplicam-se às questões previdenciárias. (SERAU JR, 2016. p. 17).

Araújo e Nunes Júnior, também acentuam nesse cenário que:

Os direitos de caráter previdenciário são exemplos dessa categoria de direitos fundamentais. Também chamados de direitos de crença, pois trazem a esperança de uma participação ativa do Estado. (ARAUJO; NUNES JR., 1998, p.65).

Já sob a égide do Texto Constitucional de 1988 foram editadas as Leis 8.212/1991 e 8.213/1991, determinantes de um marco regulatório para o Regime Geral da Previdência Social disciplinando a concessão dos benefícios previdenciários deste regime e a regulação necessária e correspondente contributividade para o sistema previdenciário, em homenagem à regra da contrapartida.

Esse regramento guarda estreita relação com a temática aqui abordada, uma vez que os benefícios concedidos pelo atual sistema previdenciário, obrigatoriamente, possuem fonte de custeio específica, previamente regulada, ou seja, a argumentação de que há necessidade

de ruptura deste atual modelo para implantação do regime de capitalização, antes de tudo, deveria passar por análise criteriosa das possíveis inflexões e improváveis distorções entre cada fonte de custeio e o respectivo benefício, com demonstração passo a passo de eventuais “gargalos” existentes.

Além disso, a partir da promulgação da Constituição de 1988, diferentemente do que é divulgado, várias foram as Emendas Constitucionais ao Texto Maior que resultaram em minirreformas previdenciárias, porém, que não resultaram em um enfrentamento completo e a altura do desejado, infelizmente. Como exemplo, dentre outros, no que concerne à previdência dos servidores públicos efetivos, em que a Emenda Constitucional de número 20/1998 atribuiu caráter contributivo ao regime dos inativos, bem como outros dispositivos que traduziram grande inovação no sentido de aproximação ao regime geral.

Da mesma forma a EC 41/2003, instituindo regras e requisitos etários para o cálculo da renda inicial dos benefícios, além da EC 47/2005 que disciplinou proventos proporcionais ao tempo de contribuição do servidor. Ainda, recentemente a EC 88/2015 que alterou, inclusive, a aposentadoria compulsória dos servidores para setenta e cinco anos.

Isso demonstra que, no decorrer da evolução social, ocorreram modificações constitucionais no sentido de se caminhar para uma paridade no sistema previdenciário entre os regimes próprio e geral, um recado existente no seio constitucional e a ser debatido com todos os atores sociais.

Importante esta análise sob a ótica da evolução constitucional, pois o texto de nossa Lei Maior, em seu art. 195, § 5º, cuidou de estabelecer recíproca relação entre a fonte de custeio e o respectivo benefício.

Assim, deflagrar a implantação do novo modelo de capitalização alterando a determinante proteção social para uma poupança individual, assim como a plataforma de custeio desta seguridade certamente determinará uma nova ordem previdenciária, totalmente díspar da intenção do Constituinte Originário.

A Magna Carta de 1988 cuidou de determinar equivalência entre a proteção oferecida pelo cardápio constitucional e sua respectiva fonte de custeio, justamente para dotar o sistema previdenciário de solidez, característica intrínseca a todo sistema que se diz protetivo. Neste sentido, não se pode olvidar que o oferecimento de proteção não pode estar assentado sobre um sistema vulnerável e que esteja susceptível às adversidades socioeconômicas da nação.

Miguel Horvath registra a importância da existência deste comando normativo de equivalência entre benefício e custeio:

A regra da contrapartida funciona como garantia do sistema, evitando criação de novas contribuições sem o conseqüente aumento do nível de proteção social, bem como evita que por motivos paternalistas, eleitores, sejam criados benefícios sem suporte técnico-financeiro capazes de gerar desequilíbrio na equação financeiro-atuarial do sistema. Concluindo, é necessário para asseguramento das futuras gerações que o sistema previdenciário seja conduzido por uma política social, ativa e operante, visando o alcance de sua finalidade. (HORVATH JR., 2010. p. 106).

A própria Constituição Federal pela inteligência do art. 195, § 4º “A lei poderá instituir outras fontes destinadas a garantir a manutenção ou expansão da seguridade social” [...], estabeleceu ferramentas de reforços ao custeio deste sistema de proteção, como forma de garantir a expansão da Seguridade Social.

Não se coaduna com a sistemática constitucional previdenciária a terceirização do seguro social, representado pela adoção de um sistema de “poupança individual”, afastando a responsabilidade estatal pelo seguro social, direito fundamental emanado do Constituinte Originário, dentre outros artifícios sugeridos por integrantes da equipe econômica do governo que despreza o viés social da programação previdenciária e se valem de exclusivos critérios econômicos para a proposição destes sistemas alternativos.

A PROPOSTA DE CAPITALIZAÇÃO COMO ALTERNATIVA AO ATUAL MODELO PREVIDENCIÁRIO

De início cabe tecer a conceituação e as considerações sobre a capitalização previdenciária, guardando a devida equidistância entre o conceito de modelo previdenciário sob a ótica da proteção social e a “poupança individual” de cunho estritamente pecuniário como forma de segurança pessoal do poupador, ambas, com naturezas jurídicas distintas.

A Capitalização Previdenciária tem natureza jurídica de contrato de depósito, disciplinado no Capítulo IX da Lei 10.406/2002, o Código Civil Brasileiro, equiparando-se ao contrato de depósito em caderneta de poupança realizado de forma individualizada por cada trabalhador “poupador” para garantia de uma aposentadoria futura. (BRASIL, 2002).

Ressalta-se que o “investimento” é individual, ou seja, a aplicação de um “poupador” capitalizador não se “mistura” com as dos demais poupadores, distinta do atual modelo previdenciário com contribuição vertida e repartição consubstanciado no pacto de gerações, as anteriores financiando as posteriores e estas as próximas de forma sucessiva e permanente.

Importante aclarar a distinta natureza jurídica entre a capitalização para o futuro poupador individual e a repartição a que se submete o atual contribuinte do sistema previdenciário e o fato de que, uma vez implantada, teremos por algum tempo ambos os sistemas vigentes no ordenamento pátrio, concorrendo para determinar proteções e indenizações díspares à mesma massa de contribuintes ou poupadores, dependendo do momento da vida em que se encontrem: início, meio ou final do desempenho das suas atividades laborais.

A individualização da “poupança” não se coaduna com a ideia de contribuição social afastando vários princípios previdenciários esculpidos no texto constitucional como a diversidade da base de financiamento, art. 194, parágrafo único, IV da CR/88 e a determinação do suporte deste financiamento por toda a sociedade, art. 195 da mesma Carta constitucional. (BRASIL, 1988).

Já a contribuição social, determina um custeio, ou seja, fonte de recursos para financiar todo um sistema protetivo cuja natureza jurídica reside no contrato de “seguro”, que dentre suas principais características está o fato de ser aleatório, não havendo equivalência entre as prestações e a contribuição. O segurador (Previdência) assume o compromisso e obrigação de indenizar o segurado, por um risco que pode ou não ocorrer.

Neste tipo de contrato, o Segurador pode obter “lucro ou prejuízo”, dependendo exclusivamente da ocorrência de eventos futuros e incertos. A aleatoriedade é uma característica relevante dos contratos de seguro, considerando a sua própria função econômica.

Importante frisar que o prejuízo individualizado causado por cobertura a um segurado ou para um grupo de segurados não determina a inviabilidade do sistema que, por sua vez, lastreado em ampla base de contribuição possui suporte financeiro robusto, garantido pela inteligência do sistema securitário.

Esta inteligência securitária está calcada nas ciências estatística e atuarial capazes de confrontar a probabilidade dos eventos (riscos) com a capacidade de contribuição do sistema. Como exemplo, guardadas as proporções, este sistema é o garantidor da cobertura de sinistros de natureza patrimonial como os que ocorrem com bens móveis e imóveis, estando inclusos os próprios seguros de vida e de acidentes pessoais.

Importante cotejar as naturezas jurídicas da capitalização e da contribuição vertida, pois, determinam tanto a forma de financiamento ou custeio do sistema quanto o tipo de proteção ou indenização para os diversos riscos de eventos danosos a que o segurado ou indenizado está exposto.

A capitalização, determina uma indenização “*intuito personae*” muito ligada à capacidade contributiva individual do protegido afastando a ideia de repartição dos riscos sociais. A capacidade de aporte financeiro e o tempo de contribuição determinam o resultado da “proteção” de cada poupador.

No modelo de capitalização proposto, não há valores predefinidos para os benefícios, que preferimos denominar de indenizações, pois, justamente dependem da capacidade contributiva determinada pelo binômio valor dos aportes (x) tempo de depósito, sendo que eventual intervenção estatal se limita a garantias de recebimento de valores mínimos (salário mínimo), fato que não está detalhado de forma transparente na referida proposta de emenda.

A proposta de capitalização prevê a obrigatoriedade de depósitos com valores mínimos determinados com percentuais sobre o salário ou remuneração do “poupador”, sendo permitidas contribuições espontâneas superiores a este limite mínimo, restando por inferir a citada capacidade contributiva individual o que determina desigualdade de “proteção” entre os poupadores.

Fato controverso presente nesta proposta de capitalização reside na sua gestão, terceirizada à iniciativa privada, através dos bancos, seguradoras e fundos de pensão, determinando o fator resultado ou lucro como elemento norteador desta administração e retirando o caráter social, protetivo, garantido pelo constituinte originário, como supedâneo da política de seguridade social.

A capitalização, em menor medida e, de certa forma, já se encontra vigente em nosso ordenamento representada pela previdência privada que nada mais é do que a contribuição espontânea dos segurados como forma de aumentar o patamar de proteção mínima garantida pela previdência, entretanto, muito distante de representar proteção social, apenas um “plus”, uma renda adicional para o evento já coberto pela seguridade social.

Por fim devemos lembrar do alto custo de implantação do sistema de capitalização, pois, de imediato perde-se a arrecadação da atual geração contribuinte que passa a ser poupadora de seus próprios benefícios. Durante várias décadas o Tesouro Nacional, ou seja, toda a população deverá suportar os benefícios já implantados e os que advirão das aposentadorias em período de transição.

Não se pode olvidar do elevadíssimo contingente hodierno de segurados e dos novos que chegam a todo momento às barbas da previdência, no país de mais de duzentos milhões de habitantes, diferença astronômica para os pequenos países como Chile, Peru e Colômbia que mesmo infinitamente menores já nos apresentaram a grande fragilidade deste sistema de capitalização, como será exposto a seguir.

A CAPITALIZAÇÃO NO DIREITO ALIENÍGENA

O Chile foi o primeiro país a implantar o modelo de capitalização durante a ditadura do general Augusto Pinochet, na década de 1980, entretanto, recentemente os primeiros contribuintes começaram a aposentar-se, permitindo uma identificação dos resultados deste sistema que preferimos denominar de indenizatório, preterindo a nomenclatura previdenciário, cuja essência encontra respaldo no sentido mais amplo da palavra proteção.

No Chile, não há contribuição estatal, tampouco dos empregadores ou de fontes ligadas à atividade econômica. O trabalhador é obrigado a depositar pelo menos 10% (dez por cento) do salário por 20 (vinte) anos para ter direito à aposentadoria.

Como resultado deste “sistema de poupança”, segundo dados publicados pela BBC em 2017, nove em cada dez beneficiários recebiam um valor inferior a 60% de um salário mínimo, que hoje é de cerca de US\$ 450. (BBC News Brasil, 2019).

Pelo menos, outros três países da América Latina, Colômbia, México e Peru implantaram o sistema de capitalização, no entanto, têm imprimido reformas nos últimos anos fruto das deficiências detectadas em seus primeiros resultados.

Todos estes países, depois de décadas de implantação do sistema de capitalização, depararam-se com grandes problemas, o valor dos benefícios recebidos pelos aposentados é, invariavelmente muito baixo e o alcance do sistema se revelou muito restrito, o que deixa um

percentual significativo da população sem aposentadoria no futuro.

Neste contexto, faz-se necessário pontuarmos o elevadíssimo número de atividades e empregos informais presentes em países subdesenvolvidos e mesmo em economias emergentes como as do Chile e do Brasil, o que denota a grande fragilidade da capitalização. Além disso, os baixos salários e remunerações pagos nestas economias determinam um baixo valor de aplicação restando em valores ínfimos de aposentadorias.

No Chile, há propostas para aumentar as alíquotas de contribuição com objetivo de aumento do valor dessas aposentadorias, porém, maior aplicação esbarra em menor remuneração líquida para o trabalhador que já enfrenta dificuldades de sobrevivência com os baixos salários.

“Em outubro de 2018, o presidente Sebastián Piñera encaminhou ao Congresso uma proposta de reforma que prevê um aumento gradual da alíquota previdenciária de 10% para 14%. A diferença seria paga pelas empresas, que até então só contribuía em casos de profissões insalubres” (BBC News Brasil, 2019).

No Peru, cujo sistema já passou por reforma em 1992, os trabalhadores sofrem igualmente com o valor das baixas aposentadorias e medidas parecidas com as tomadas pelo Chile são intentadas, porém, com grandes dificuldades devido à capacidade de contribuição do trabalhador frente às suas necessidades básicas para sobrevivência.

Na Colômbia, a questão é a baixa adesão ao sistema de capitalização. Diante de uma participação expressiva do emprego informal no mercado de trabalho, muitos sequer contribuem para o sistema de Previdência correndo o risco de ficarem sem aposentadoria. A equipe do presidente Ivan Duque anunciou em 2018 que enviaria ao Legislativo uma proposta reforma, ainda não consolidada.

No México, a situação é semelhante aos demais países. Em 2018, antes da posse do presidente Andrés Manuel López Obrador, que ocorreu em dezembro, o secretário da Fazenda e Crédito Público, Carlos Urzúa, declarou que o governo trabalharia em uma mudança nos sistemas de aposentadoria para tentar corrigir as falhas, porém, não existem perspectivas para tais mudanças para os próximos anos.

Diante destas constatações, a capitalização se revela um tanto obscura quando se busca a eficiência protetiva para o contribuinte individual. Talvez, essa “terceirização” possa se manifestar de forma benéfica à economia ou à redução dos custos estatais com a previdência, todavia, necessário uma grande discussão pontuando todos os efeitos colaterais, principalmente no que confere a segurança ao “poupador” de que terá a garantia de uma proteção que lhe garanta o mínimo de dignidade quando do “sinistro”, ou seja, da ocorrência de eventos sociais danosos que lhe retirem ou diminuam sua capacidade subsistência.

EFEITOS NA POLÍTICA DE EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A Constituição de 1988, seguindo tendência do constitucionalismo moderno e do viés adotado pela constituição Mexicana de 1917 e de Weimar de 1919, primou pela efetivação dos direitos e garantias fundamentais, consubstanciados na dignidade da pessoa humana e no estado de bem-estar social, centralmente, sendo uma construção normativa de peso que procurou inserir sem seu bojo os destaques do bem-estar, justiça social e outros valores fundantes da república.

Para tanto, o constituinte originário esculpiu no contexto do Texto Maior normas de caráter declaratório (direitos) e normas de caráter assecuratório (garantias).

Neste sentido, a vigente Carta Magna foi erigida com supedâneo nos valores do bem-estar social, do primado do trabalho e no meta-valor da dignidade humana, este, norteador dos demais princípios constitucionais e, principalmente, das políticas públicas que primordialmente devem promover a efetivação dos direitos fundamentais, traduzindo-os em garantias fundantes.

Neste compasso, cumpre ponderar que os direitos sociais são direitos fundamentais e a garantia destes pressupõe a efetivação daqueles, conforme as palavras de Alexandre de Moraes:

Direitos Sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. (MORAES, 2002, p. 202).

Ingo Sarlet também destaca do seguinte modo:

Nesta esfera, como já sinalado na parte geral dos direitos fundamentais, também as normas de direitos sociais, (sendo normas de direitos fundamentais) possuem uma eficácia dirigente ou irradiante, decorrente da perspectiva objetiva que impõe ao Estado o dever de permanente realização dos direitos sociais, além de permitir às normas de direitos sociais operarem como parâmetro, tanto para a aplicação e interpretação do direito infraconstitucional, quanto para a criação e o desenvolvimento das instituições, organizações e procedimentos voltados à proteção e promoção dos direitos sociais. (SARLET, 2016, p.600).

O art. 6º da Constituição de 1988 é taxativo ao elencar a Previdência Social como Direito Social e, não por acaso, situado ainda no Título II da Lei Maior: “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

Essa abordagem é de vital importância, pois, a referida proposta de capitalização afronta de forma flagrante os direitos e garantias individuais e coletivas dos segurados, que tem na previdência social uma proteção indispensável à manutenção de seu bem-estar social e como consequência, a dignidade da pessoa humana.

Neste diapasão deve-se inquirir as soluções desta proposta de capitalização para os vulneráveis, que nunca contribuíram para o sistema e que não possuem condições para efetuar os depósitos nesta nova “poupança previdenciária”, como serão contemplados nesta nova ordem?

Ademais, sabe-se que a previdência social não se traduz apenas em aposentadoria, sendo esta, apenas um dos benefícios, por ela concedidos. E os demais salários e auxílios, como serão abordados nesta nova sistemática proposta tendo como fundamento o autofinanciamento do “protegido”?

Além disso, como se darão os serviços prestados pela previdência social quanto a capacitação e recapacitação profissional? Estas indagações devem ser norteadoras de uma discussão maior a ser contemplada pelo legislador com vistas à garantia constitucional dos direitos sociais e fundamentais forjados pelo Constituinte Originário em nossa Carta Magna.

Isto posto, deve-se lembrar que os princípios regentes dos direitos fundamentais: a indivisibilidade e a interdependência inferem a efetivação dos direitos sociais como condição indispensável ao exercício dos demais direitos fundamentais.

Flávia Piovesan, assim registra que:

No caso brasileiro, a Constituição Federal de 1988 simboliza o marco jurídico da transição democrática e da institucionalização dos direitos humanos no país. O texto constitucional demarca a ruptura com o regime autoritário militar instalado em 1964, refletindo o consenso democrático “pós-ditadura”. Após 21 anos de regime autoritário, objetiva a Constituição resgatar o Estado de Direito, a separação de poderes, a Federação, a Democracia e os direitos fundamentais, à luz do princípio da dignidade humana. O valor da dignidade da pessoa humana, como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da Consti-

tuição), impõe-se como núcleo básico e informador de todo o ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação do sistema constitucional. (PIOVESAN, 2015, p.560).

Exemplificando, o direito à vida requer a eficácia do direito à saúde, a dignidade da pessoa humana exige que se assegure o direito à moradia, à educação, à escolha de um trabalho digno e à proteção social em caso de desemprego, incapacidades e demais contingências.

Nesse diapasão, a Previdência Social elencada taxativamente pelo texto constitucional como direito social, cumprindo papel *“sine qua non”* na política de efetividade dos direitos fundamentais.

Sendo assim, as conquistas sociais, vale dizer, a proteção social garantidora do bem-estar social, do trabalho e em última *“ratio”* da dignidade da pessoa humana restam impossibilitados de retrocesso.

Diante dessa exposição, cumpre destacar que o novo sistema de capitalização proposto baseado exclusivamente em argumentos puramente econômicos e em razão de critérios políticos deflagrados em função de repercussões eleitorais, caracterizam a possibilidade de materialização de um grande prejuízo social e da supressão de garantias fundamentais, não sonhados e indesejados por todos.

CONCLUSÕES

O modelo previdenciário brasileiro, mesmo após a consolidação da PEC nº 06/2019, em tramitação no Congresso Nacional, requer ajustes no sentido de eliminação de desigualdades, consolidando a isonomia previdenciária para os dois principais regimes, geral e próprio, incluindo também o regime especial dos militares, em obediência ao princípio constitucional da isonomia.

Entretanto, a especulação de uma PEC paralela determinando uma ruptura do atual modelo previdenciário, contributivo, sob a premissa da repartição e consubstanciado no pacto de gerações para ser substituído pela capitalização, tendo experiências negativas de outros modelos previdenciários internacionais similares e, sobretudo, considerando a efetivação dos direitos sociais garantidos pela Constituição Federal, sob a inspiração do bem-estar e da justiça social, não deve ser objeto de deliberação por parte do legislativo brasileiro.

O Estado Social, fundamento de nossa Constituição, deve ser a prioridade de todos, governantes e governados e, dentro desta prioridade, necessários são os esforços no sentido de viabilizar uma segurança social representada pela Previdência, de forma justa, isonômica e eficaz.

Há que se considerar nas discussões que se sucederão, além dos custos de implantação, também o enorme prejuízo social que o modelo de capitalização pode representar em uma sociedade com profundos traços de desigualdade, ainda, carente de recursos mínimos para garantir a sobrevivência de seus membros com o mínimo de dignidade.

Cabe reproduzir as palavras do eminente professor Wagner Balera:

“O debate da Reforma Previdenciária se limita a cortar ou reduzir direitos. E entendo mesmo que muitos desses direitos devem sofrer as transformações inerentes às metamorfoses do mundo do trabalho; ao problema demográfico e assim por diante. Mas, se o debate não for travado em termos de defesa concreta das receitas da seguridade social, a reforma, essa reforma, será apenas mais uma.” (BALERA, 2019).

Assim, reformar é preciso, mas que a reforma seja de qualidade, que traduza uma evolução do sistema previdenciário no sentido de minimização das desigualdades e das possibilidades

de fraudes no sistema. Eventual PEC “paralela” ou outras que, certamente virão, deve buscar fonte confiáveis de custeio e efetividade da proteção, contudo, jamais poderão se afastar da intenção do Poder Constituinte Originário que determinou a impossibilidade de deliberação de emendas tendentes a abolir direitos e garantias fundamentais. 📄

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, Luiz Alberto; Nunes JR., Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 1998.
- BALERA, Wagner. *Sistema de Seguridade Social*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BALERA, Wagner; MUSSI, Cristiane Miziara. *Direito Previdenciário*. 11. ed. rev. atual. e ampl. – Rio de Janeiro. Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.
- BALERA, Wagner. *Reforma previdenciária: o problema é o custeio*. Revista Conceito Jurídico. Ed. nº 29, maio/2019. Distrito Federal: Zakarewicz, 2019.
- BONAVIDES, Paulo. *Teoria constitucional da democracia participativa*. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.
- CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. *Manual de Direito Previdenciário*. 13 ed. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.
- IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 21 ed. Rio de Janeiro: 2015.
- HORVATH JR., Miguel. *Direito Previdenciário*. 8. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2010.
- MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Curso de direito previdenciário*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.
- MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Curso de direito Constitucional*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- SERAU Jr., Marco Aurelio. *Desaposentação: novas perspectivas teóricas e práticas*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília, DF, Senado, Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 25 abr. 2018.
- FMI, World Economic Outlook Database (abril de 2017).
- Jornal Valor Econômico (29 de julho de 2013).
- ANFIP – Associação Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil. Fundação ANFIP de Estudos da Seguridade Social Análise da Seguridade Social 2017.
- ANFIP/ Fundação ANFIP de Estudos da Seguridade Social – Brasília: ANFIP, 2018.
- “44 Coisas que você precisa saber sobre a Reforma da Previdência”, informativo publicado em março/2019.
- Previdência: reformar para excluir? Contribuição técnica ao debate sobre a reforma da previdência social brasileira – Brasília: DIEESE/ ANFIP; 2017
- <http://plataformapoliticasocial.com.br/origem-juridica-do-argumento-do-deficit-da-previdencia-desprezo-na-interpretacao-constitucional/>
- As 15 maiores economias do mundo. <http://www.funag.gov.br/ipri/index.php/indicadores/47-estatisticas/94-as-15-maiores-economias-do-mundo-em-pib-e-pib-ppp>
- <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192459>
- <https://www.bbc.com/portuguese/geral-47003508>



THEODORO VICENTE AGOSTINHO é Doutorando e Mestre em Direito Previdenciário pela PUC/SP. Pós-Graduado em Direito Previdenciário pela EPD/SP. Coordenador e Professor de Direito Previdenciário dos cursos EBRADI, Mackenzie e MeuCurso. Coordenador da Pós-graduação de RPPS do IEPREV. Autor e Co-autor de diversas obras especializadas em Direito Previdenciário. Advogado e Parecerista.



SERGIO HENRIQUE SALVADOR é Mestre em Direito (Constitucionalismo e Democracia) pela FDSM. Pós-Graduado em Direito Previdenciário pela EPD/SP. Pós-Graduado em Direito Processual Civil pela PUC/SP. Professor Universitário. Professor de cursinhos preparatórios. Escritor. Conselheiro da 23ª Subseção da OAB/MG. Advogado em Minas Gerais. Membro da Rede Internacional de Excelência Jurídica. Integrante do comitê técnico da Revista Síntese de Direito Previdenciário.



RICARDO LEONEL DA SILVA é Pós-Graduado em Direito Previdenciário pela EBRADI. Pesquisador, Parceiro e Consultor na Santiago Grilo Advogados. Advogado em São Paulo. Consultor e Orientador para prevenções no âmbito empresarial.



A MP 905: o precário primeiro emprego

POR LUCIANA BEZERRA DE OLIVEIRA

“O verde e amarelo, cores oficiais da bandeira nacional, sempre relacionadas ao progresso, não deveriam ser associados à redução dos direitos trabalhistas ou à criação de uma nova categoria de trabalhadores precarizados, que são apenas jovens em busca de seu primeiro emprego.”

Para comemorar os 300 dias do atual governo e os dois anos de vigência da reforma trabalhista (lei 13.467/2017) o governo federal editou a Medida Provisória 905/2019 que cria o contrato de trabalho denominado “contrato verde e amarelo”.

Anunciada como a fórmula mágica (mais uma!) para acabar com o desemprego que, atualmente, está na casa dos 12,5 milhões de pessoas, segundo dados oficiais do IBGE (esse número não leva em conta aqueles que estão em trabalhos precários como, por exemplo, os trabalhadores por aplicativo) a MP cria uma nova categoria de trabalhadores precarizados, com direitos reduzidos.

Para ser contratado nessa modalidade, o trabalhador tem que ter entre 18 e 29 anos e esse tem que ser o seu primeiro emprego. Diferentemente do que acontece com qualquer trabalhador, a MP assegura que o salário está limitado a 1,5 salário mínimo nacional (não leva em conta os pisos diferenciados, estabelecidos em instrumentos normativos); permite que trabalhadores na mesma atividade ganhem valores diferentes, dependendo, apenas, da “cor” do contrato; FGTS de 2% (e não 8%, pois não leva em conta que o FGTS equivale a um salário

por ano e a sua finalidade legal – substituição da estabilidade decenal); multa rescisória reduzida para 20% dos depósitos do FGTS (ou seja, 20% sobre os 2% = 0,4%) e poderá ser paga, mediante acordo entre trabalhador e empregador de forma antecipada, com o pagamento da remuneração mensal, o que também poderá ocorrer com as férias com o terço e 13º salário. Não apenas isso! O contrato verde e amarelo ainda admite acordo de compensação tácito da jornada de trabalho.

O contrato é por prazo determinado (contrariando a regra geral que prevê contratos sem prazo determinado) e pode ser utilizado tanto para atividades permanentes e transitórias quanto para substituição transitória de pessoal permanente (ex: para substituir trabalhadora em licença maternidade). Além disso, pode ser prorrogado várias vezes que não incidirá a hipótese do art. 451 da CLT (transformação automática em contrato sem prazo determinado), desde que isso ocorra dentro do prazo de 24 meses. Fica também afastada a hipótese de pagamento da indenização equivalente à metade dos salários devidos até o término do contrato em caso de rescisão antecipada do contrato por iniciativa do empregador, sem justo motivo.

E quando se pensava que tudo que estava ruim não poderia ficar pior, a MP ainda previu que o adicional de periculosidade desses trabalhadores será de apenas 5% do salário base, desde que o empregado fique sujeito ao perigo, por pelo menos 50% de sua jornada, contrariando frontalmente a CLT, que estabelece, no art. 193, o adicional de periculosidade de 30%.

O rombo da Previdência Social, tão alardeado pelo governo federal, não será sanado com esses novos contratos, uma vez que a MP estabelece a isenção da contribuição previdenciária do empregador. Ao mesmo tempo, institui que os desempregados pagarão 7,5% do valor recebido a título de seguro desemprego para a previdência social.

A guerra das inconstitucionalidades está reaberta! A diferenciação de salários para pessoas na mesma atividade, a diminuição dos depósitos do FGTS e o pagamento de adicional de periculosidade em percentual inferior são três exemplos graves de tratamento discriminatório para a mesma situação, o que fere, frontalmente o princípio da igualdade. A medida provisória cria sérias desigualdades entre trabalhadores atuando nas mesmas condições, retirando dos trabalhadores mais jovens direitos legalmente assegurados.

Criar uma categoria de trabalhadores mais desprotegidos, com salários menores e direitos mitigados não contribuirá para o desenvolvimento do País.

Mais uma vez, o governo ignora que a produção é aquecida pelo consumo, e que o empobrecimento da população bloqueia o consumo, que bloqueia a produção, que bloqueia a economia. Diluir o 13º salário ao longo do ano, por exemplo, retira seu poder de compra e leva ao desaquecimento do consumo, pois aquele valor, agora pago mensalmente, se transforma em um valor ínfimo, ao passo que sua acumulação ao longo do ano lhe traz o poder de gerar uma substancial renda extra, destinada ao consumo específico, no final de cada ano, aquecendo o comércio e toda a cadeia produtiva. O mesmo raciocínio se aplica às férias com o terço. A maneira mais eficaz de propiciar o aquecimento do consumo seria melhorar as condições dos trabalhadores e não piorá-las.

A reforma trabalhista de 2017, até o momento, foi um grande fracasso e não produziu os resultados esperados no que diz respeito à diminuição do desemprego. O único efeito imediato produzido foi a criação de obstáculos ao amplo acesso dos trabalhadores à justiça, sintoma que já está sendo mitigado, pois no ano de 2019 ocorreu novo aumento das demandas, em relação ao ano de 2018 (fonte: Justiça em Números).

O verde e amarelo, cores oficiais da bandeira nacional, sempre relacionadas ao progresso, não deveriam ser associados à redução dos direitos trabalhistas ou à criação de uma nova categoria de trabalhadores precarizados, que são apenas jovens em busca de seu primeiro emprego. █



LUCIANA BEZERRA DE OLIVEIRA é Juíza Titular da 57ª Vara do Trabalho de São Paulo; especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie.



Dez coisas que você precisa saber sobre a reforma trabalhista

POR MÔNICA GUSMÃO

“A Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017, acaba de completar dois anos e ainda há muitos pontos envoltos em profundo mistério. Vamos a eles:”

HORA IN ITINERE

Horas *in itinere* ou “ horas de trajeto ” era o tempo que o trabalhador gastava no percurso casa/trabalho/casa. Pelo § 2º do art. 58 da CLT, o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno não seria computado nem pago, exceto se a empresa estivesse sediada em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. Com a Lei da Reforma, esse tempo não é mais pago ao empregado porque não se considera como tempo à disposição da empresa.

IMPOSTO SINDICAL

Antes da Reforma, todo empregado, sindicalizado ou não, era obrigado a contribuir para o sindicato da sua categoria com o equivalente em dinheiro a um dia de trabalho. Agora, o imposto sindical deixou de ser obrigatório e só pode ser descontado em boleto enviado diretamente à casa do trabalhador e se ele autorizar previamente e por escrito.

GRUPO ECONÔMICO

Pela CLT, se uma ou mais empresas se ligassem contratualmente, ainda que cada uma mantivesse sua personalidade jurídica e sua autonomia, constituiriam grupo econômico e o empregado poderia mover ação contra qualquer uma delas porque todas eram solidariamente responsáveis pela dívida trabalhista. A coisa piorava se entre essas empresas houvesse sócios comuns. Com a Reforma, para haver grupo econômico o empregado precisa provar que há entre as empresas interesse integrado, comunhão de interesses e atuação conjunta. Simples presença de sócios comuns não configura grupo econômico.

TEMPO À DISPOSIÇÃO DA EMPRESA

Antes da Reforma, o tempo que o empregado permanecia na empresa após a jornada de trabalho por até dez minutos não era considerado tempo à disposição do patrão. Mais que isso, sim. Agora, com a nova redação do § 2º do art. 58 da CLT, não é contado nenhum tempo em que o trabalhador permanecer na empresa por escolha própria para buscar proteção em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas ou para práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, relacionamento social, atividades esportivas ou higiene pessoal.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE

A Reforma deixou claro que se admite a prescrição intercorrente no processo do trabalho. Antes, isso era extremamente polêmico. No processo civil, a parte que vencesse a ação tinha até dois anos para começar a execução. Se não a iniciasse, a prescrição intercorrente fulminava o direito e o sujeito não poderia mais executar a sentença. Isso nunca foi bem visto na Justiça do Trabalho porque se entendia que o trabalhador era a parte mais fraca da relação contratual e o juiz tinha obrigação de começar a execução de ofício. Agora, se o empregado ganhar a ação e não iniciar a execução em até dois anos, atrai a prescrição intercorrente, isto é, ganha mas não leva. O juiz do trabalho pode declará-la até mesmo de ofício.

TELETRABALHO (HOME OFFICE)

A CLT não previu teletrabalho. Teletrabalho é o trabalho executado fora da empresa, na casa do empregado ou noutra lugar fora da empresa. Não se confunde com o trabalho externo. O vendedor de porta em porta faz trabalho externo. O teletrabalhador faz o trabalho que realizaria internamente na empresa, só que fora da empresa, na sua (do trabalhador) casa ou noutra lugar escolhido por ele. No teletrabalho, nada muda em relação ao trabalho executado na sede da empresa. As regras são as mesmas de um contrato comum. Se o empregado e o patrão estiverem de acordo, o trabalho presencial pode ser mudado para teletrabalho e registrado num aditivo contratual. A mudança do teletrabalho para o presencial pode ser determinada pelo patrão desde que garanta ao empregado um período de quinze dias para adaptação. Os custos com o teletrabalho (energia, computador, manutenção, etc) devem ser combinados entre as partes. Se não houver combinação, presume-se que todas as despesas foram assumidas pelo patrão.

FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias, que antes deviam ser desfrutadas em um período de trinta dias corridos, agora podem ser divididas em até três períodos, mas um deles não poderá ser menor do que quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

TRABALHO INTERMITENTE

Trabalho intermitente é aquele no qual a prestação de serviços subordinados não é contínua. Ocorre alternância de prestação do serviço com períodos de trabalho e períodos de folga, segundo a necessidade da empresa. O trabalho intermitente pode ser fixado por hora, dia ou mês. A subordinação é contínua, mas a prestação dos serviços não. O empregado em trabalho intermitente continua subordinado ao patrão mesmo nos períodos em que não está trabalhando. Pode, inclusive, cometer falta grave e ser dispensado por justa causa.

RESCISÃO POR ACORDO

A Reforma permite que empregado e empresa decidam terminar o contrato de trabalho por acordo mútuo. Se houver consenso entre o empregado e o patrão para a terminação do contrato de trabalho, o aviso prévio indenizado será devido pela metade. A multa do FGTS, que é de 40%, também será devida somente em 20%. As demais verbas devem ser pagas integralmente. Os depósitos do FGTS poderão ser sacados em até 80%.

CHANCELA DO SINDICATO

Pela CLT, rescisão de contrato de empregado com mais de um ano de casa tinha de ter autorização do sindicato da categoria. Agora, não. Qualquer contrato de trabalho pode ser desfeito sem anuência do sindicato. ❏

Um novo marco sobre adicional de acúmulo de função no varejo

POR MÁRCIO LIMA CUNHA

“A decisão do Tribunal Superior do Trabalho, é um importante precedente a fim de sedimentar o entendimento da plena possibilidade da prática de tais tarefas, sem a necessidade do pagamento de adicional de acúmulo de função, considerando a compatibilidade das tarefas realizadas.”

A Justiça do Trabalho criou um novo paradigma para o comércio varejista sobre o entendimento do adicional de acúmulo de função. Em recente decisão, a quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reformou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (TRT-SE) que havia reconhecido como devido o adicional de acúmulo de função de 15% para operadora de caixa de supermercado que exercia também as atividades de empacotadora e repositora de mercadoria.

Na decisão, o Ministro Relator, Breno Medeiros, destacou que o posicionamento do Tribunal Regional de Sergipe ofende a previsão legal contida no artigo 456 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o qual traz a possibilidade de o empregado executar qualquer serviço para o empregador, desde que compatível com a condição pessoal.

O ministro, em suas razões de decidir, ainda ressaltou que a execução das tarefas de empacotador de compras e repositor de mercadorias não exigia da empregada (i) mais experiência, (ii) mais responsabilidade e (iii) sequer demandava maior carga horária para execução das atividades, motivo pelo qual reformou a decisão do TRT para afastar o direito ao adicional de acúmulo de função para a operadora de caixa.

A decisão do TST representa um grande marco para o segmento do comércio varejista e atacadista de gêneros alimentícios, considerando que é de conhecimento público e notório que os supermercados a tempos já vêm utilizando o operador de caixa para executar as tarefas de empacotador e repositor de mercadorias.

Em verdade, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, é um importante precedente a fim de sedimentar o entendimento da plena possibilidade da prática de tais tarefas, sem a necessidade do pagamento de adicional de acúmulo de função, considerando a compatibilidade das tarefas realizadas.

Vale ressaltar que, apesar de tratar de um caso específico de operador de caixa de supermercado, a decisão é importante para outros segmentos do comércio. Por exemplo, para o setor de comércio varejista de produtos farmacêuticos, uma vez que tem se tornado cada vez mais comum nas farmácias a execução das tarefas de balconista e caixa por um mesmo empregado, já que as atividades são compatíveis e não ensejam maior carga horária nem maior conhecimento técnico do empregado.

Diante de um cenário de modernização das relações de trabalho e crescimento acelerado da utilização de tecnologia, em que a tendência mundial é a utilização de autoatendimento, podemos concluir que a decisão do TST foi atual, contemporânea e de acordo com a previsão legal. 



ARQUIVO PESSOAL

MÁRCIO LIMA CUNHA é Advogado Trabalhista do Escritório Furtado Pragmácio Advogados e consultor sindical.

Lei de Cotas: particularidades e desafios

POR PAULA OTTERO E JULIA PEREIRA

“Em um cenário ideal e que deve ser verdadeiramente perseguido, empresas públicas e privadas de todos os setores e esferas precisam adotar processos seletivos que possibilitem a contratação de qualquer candidato que preencha todos requisitos necessários para a vaga, independentemente de sua condição física, cor, gênero, orientação sexual ou religião.”

A flagrante inércia do Estado sobrecarrega o setor privado com a responsabilidade quase exclusiva de promover a inclusão. Incluir minorias nos quadros de empresas de todos os setores é essencial para o crescimento do país como uma sociedade mais igualitária. Um estudo recente da McKinsey intitulado “Why diversity matters” mostra que organizações que adotam políticas de diversidade têm retornos financeiros acima da média de seus concorrentes nacionais.

Criar caminhos que permitam o acesso de grupos historicamente menos favorecidos a boas oportunidades de trabalho é um dever de todos, do setor privado e do público. O que se vê, contudo, sobretudo em relação às pessoas com deficiência, é o governo jogar a responsabilidade para as organizações privadas.

A Lei de Cotas determina que empresas com cem ou mais empregados tenham em seus quadros 2% a 5% de trabalhadores comumente marginalizados no mercado de trabalho, que enfrentam desde barreiras estruturais para acesso à educação até locomoção e acessibilidade.

Embora tenha o seu papel, a lei desconsidera dificuldades e limitações de diversas indústrias e aplica multas abusivas sobre as organizações que não cumprem a cota. O valor das penalidades varia de R\$ 2.400,00 a R\$ 241.126,00, podendo atingir valores milionários em casos de reincidência.

Analisando o caso prático de uma empresa com 600 empregados e que a maior parte de suas atividades seja executada em plataformas de petróleo, com utilização de maquinários pesados e com difícil acesso e locomoção. Desse total, 340 trabalham embarcados em plataformas, 150 exercem suas atividades em locais perigosos e de difícil trânsito de pessoas e 110 estão distribuídas em postos administrativos ou em funções sem riscos para o trabalhador.

Aplicando-se a literalidade da lei, para essa empresa atingir a cota mínima exigida (que no caso é de 4% em vista dos 600 empregados), ela teria que ter 24 empregados portadores de deficiência entre os 110 empregados da área administrativa ou em funções sem riscos para o trabalhador, o que representaria 22% desse universo. Devido ainda à baixa qualificação desses profissionais, o atendimento imediato e integral da cota seria claramente dificultado.

Outro exemplo diz respeito a uma empresa de transporte de valores em que cerca de 80% do quadro é de motoristas ou seguranças. Embora a primeira categoria possa utilizar carros automáticos ou adaptados, a aquisição desse tipo de veículo atualmente traria altos custos extras para a organização devido à alta incidência de impostos. Nesse caso, também, o cumprimento da cota legal é uma meta quase inatingível.

A aplicação e o cumprimento da lei se tornam, portanto, um aspecto bastante sensível diante dos inúmeros procedimentos administrativos e judiciais a que as empresas são submetidas sem se levar em conta as barreiras para o preenchimento da cota legal. A prática não apenas é injusta com o setor privado como tampouco promove de fato a inclusão, uma vez que, na maioria das ocasiões, as empresas procuram apenas preencher essas posições de trabalho para cumprir a lei e evitar multas.

O Estatuto do Deficiente dispõe sobre a finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promoverem e garantirem condições de acesso e permanência da pessoa com deficiência a posições de emprego. Contrariando o documento, vemos o poder público transferir sua responsabilidade e obrigação para empresas privadas.

A flagrante inércia do Estado sobrecarrega o setor privado com a responsabilidade quase exclusiva de promover a inclusão. Apesar da viabilidade de colaboração das empresas nesses esforços, elas não podem ser ameaçadas por multas pesadas para cumprir puramente uma cota.

A dissonância de tratamento entre as esferas pública e privada relacionada ao cumprimento de cota de pessoas com deficiência está evidente no Decreto 3.298/99. Ao tratar da reserva de vagas para o setor público, o dispositivo permite expressamente que haja a dedução dos postos de trabalho nos quais o candidato necessite de capacidade plena, com a exclusão dos cargos incompatíveis com a seleção de pessoas com deficiência. Essa restrição deveria ser igualmente aplicada ao setor privado em vista das atividades executadas.

Aos poucos, contudo, mesmo de forma incipiente, esse entendimento vem aparecendo em recentes discussões na Justiça do Trabalho. No entanto, o quadro ainda é bem desigual. De acordo com a Secretaria de Inspeção do Trabalho, a administração pública foi o setor que menos cumpriu a cota para pessoas com deficiência em 2017, preenchendo apenas 11% das oportunidades disponibilizadas. Já o setor privado, preencheu 49% das vagas, enquanto empresas públicas e sociedades de economia mista ocuparam 44% das vagas.

Em um cenário ideal e que deve ser verdadeiramente perseguido, empresas públicas e privadas de todos os setores e esferas precisam adotar processos seletivos que possibilitem a contratação de qualquer candidato que preencha todos requisitos necessários para a vaga, independentemente de sua condição física, cor, gênero, orientação sexual ou religião. Elas também devem criar um ambiente físico acessível e preparar os empregados já contratados para a integração de todos esses grupos.

É necessária uma cultura em que quaisquer profissionais sejam acolhidos. Contudo, a lei deve estar adequada à realidade do mercado, levando em conta as particularidades de cada setor. 



PAULA OTTERO é associada do grupo trabalhista do Trench Rossi Watanabe.



JULIA PEREIRA é associada do grupo trabalhista do Trench Rossi Watanabe.

Dívidas influenciam na produtividade do trabalhador e afetam empresas

POR SHEILA DAVID OLIVEIRA



“A educação financeira passa por uma mudança de comportamento de médio a longo prazo. Ela deve ser constante. Trabalhador com a saúde financeira em dia é trabalhador que produz e irradia positividade no ambiente.”

Os hábitos financeiros dos trabalhadores brasileiros podem influenciar diretamente na sua produtividade. Pesquisa recente indica que 80% dos trabalhadores possuem problemas na hora de fechar o orçamento. O levantamento foi realizado pela Associação Brasileira de Educadores Financeiros (Abefin). Os departamentos de recursos humanos já estão enfrentando dificuldades por conta do acúmulo de dívidas de funcionários.

Os problemas financeiros se tornaram um problema comum e não podem ser ignorados pelas organizações empresariais. Eles consomem tempo e energia das pessoas e, sem dúvidas, são responsáveis pela queda de produção dos empregados. O desequilíbrio financeiro acarreta também um desequilíbrio psicológico.

Um levantamento nacional realizado apenas com consumidores que têm contas em atraso há mais de 90 dias pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) e pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) mostra que em muitos casos a inadimplência altera negativamente o estado emocional dos consumidores, atingindo até mesmo a vida profissional e a saúde dos entrevistados. A pesquisa mostra também que as dívidas afetam o ambiente profissional e o relacionamento social e familiar: 15,9% das pessoas que têm contas em atraso afirmaram ter ficado desatentas e pouco produtivas no trabalho ou nos estudos, enquanto 12,6% têm estado mais nervosos, cometendo agressões verbais a familiares e amigos e 7,6% já partiram até mesmo para agressões físicas.

A tomada de empréstimo sem planejamento é um dos problemas mais relatados pelas empresas. E o trabalho de educação financeira junto aos profissionais é de suma importância para que os colaboradores saibam trabalhar com esses recursos.

Vale ressaltar que, caso a empresa ofereça algum benefício de crédito consignado, este não deve consumir mais que 30% do salário líquido do profissional. Mesmo em contratos diferentes e com autorização expressa do colaborador para desconto em folha, nenhuma instituição financeira pode ceder mais que essa porcentagem de crédito, sob o risco de ser penalizada. Ou seja, desconto máximo da folha de pagamento é de 70%, entre descontos obrigatórios (Imposto de Renda, INSS, adiantamento salarial, etc.) e voluntários (despesas sindicais, assistência médica, previdência privada, etc.). Pela Lei 10.820/2003, o colaborador precisa receber, no mínimo, 30% dos proventos em espécie.

Entretanto, esse valor sequer é suficiente para atender às necessidades mais básicas. Por esse motivo, é preciso haver um programa de conscientização para que as pessoas entendam a melhor forma de conduzir as finanças pessoais e o uso do crédito consciente.

Nessa esteira, a empresa pode tomar atitudes diretas. A realização de treinamentos, palestras ou workshops, com orientações de planejamento financeiro é o primeiro passo. Muitas vezes as pessoas se endividam porque não sabem organizar o próprio orçamento ou tendem a ignorar alguns elementos básicos como um fluxo de caixa. Muitos não se dão conta de que crédito não é dinheiro disponível e que será necessário pagar depois. Nos treinamentos, é possível conscientizar os colaboradores, fazendo com que eles aprendem na prática como organizar a vida financeira.

Vale citar um exemplo de uma indústria do setor alimentício que realizou um trabalho de conscientização financeira. Durante o treinamento, tinham aproximadamente 600 empregados tomadores do crédito consignado. E esse número caiu, após a implementação de ferramentas de educação e planejamento para 147 empregados que possuíam desconto na folha de pagamento referente a crédito consignado. Eles se conscientizaram que o crédito servia para uma emergência e não para somar ao seus vencimentos

O trabalhador deve fugir das facilidades do crédito consignado e do cheque especial, por exemplo, que podem criar uma espécie de “dependência”, por dar impressão que fazem parte do salário ou remuneração mensal. Tratam-se na verdade de recursos emergenciais. Nos treinamentos de finanças pessoais, os funcionários aprendem a criarem suas próprias reservas de emergência.

Na prática, 80% do planejamento financeiro é a mudança no comportamento. Assim, é essencial que as empresas comecem a enxergar que a educação financeira dos seus funcionários é fundamental para o meio ambiente de trabalho. A educação financeira passa por uma mudança de comportamento de médio a longo prazo. Ela deve ser constante. Trabalhador com a saúde financeira em dia é trabalhador que produz e irradia positividade no ambiente. 📌



SHEILA DAVID OLIVEIRA é planejadora financeira, diretora da GFAI – Empresa Especializada em Planejamento Financeiro, responsável pelos treinamentos In Company e pós-graduada em Gestão de Pessoas pela FGV e em Psicologia Positiva pela PUC-RS.

As oportunidades de crédito nos critérios de apuração do FAP

POR MAURÍCIO PALLOTTA

“O controle do FAP não se resume a um ato isolado de contestação que acontece uma vez por ano, mas de uma gestão que deve ser considerada enquanto mecanismo de redução de carga tributária a ser permanentemente observada pelas empresas.”

O Fator Acidentário de Prevenção – FAP é um multiplicador composto anualmente pelo Ministério da Economia com base nos dados dos 2 anos anteriores e no histórico acidentário das empresas, o qual varia de 0,5000 a 2,0000.

É calculado por estabelecimento comercial e aplicado em conjunto com o Risco Ambiental do Trabalho – RAT, que são alíquotas de tarifação coletiva por subclasse econômica que variam de 1% a 3%, conforme o risco oferecido aos trabalhadores. O RAT, por sua vez, é incidente sobre a folha de salários das empresas para custear aposentadorias especiais e benefícios decorrentes de acidentes de trabalho.

Pela metodologia do FAP, as empresas que registrarem maior número de acidentes ou doenças ocupacionais, pagam mais o RAT. Por outro lado, existe uma bonificação das empresas que registram menos acidentes e doenças ocupacionais, sendo possível reduzir até pela metade a tributação.

Acontece que, para apuração desse multiplicador sobre o RAT, o Ministério da Economia leva em consideração alguns fatores, os quais podem ser entendidos como ilegais em si ou levando em consideração outras circunstâncias periféricas.

Muitas empresas sequer conhecem a metodologia de apuração e outras tantas ignoram as possibilidades de redução da carga fiscal sobre folha de pagamento através de políticas de gestão do FAP e contestação administrativa.

Ademais, é um erro pensar que o FAP mereça atenção apenas no período de sua contestação (novembro de cada ano), posto que um planejamento bem feito, assim como a revisão daquilo que foi feito nos anos pretéritos podem gerar redução do RAT e até mesmo créditos compensáveis.

No presente artigo, vamos abordar quatro questões que devem ser observadas pelas empresas e que podem algumas delas ser objeto, inclusive, de medida judicial visando a recuperação de créditos fruto de eventos passados.

FAP POR FILIAL RETROATIVO

Até 2015 o FAP era calculado de modo único e aplicado para todos os estabelecimentos de uma empresa indiscriminadamente. Em outras palavras, se apurava o multiplicador levando em consideração toda a sinistralidade empresarial sem considerar o montante que cada estabelecimento eventualmente havia contribuído para o aumento ou redução de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Ex.: A Empresa X tem 2 estabelecimentos comerciais (matriz e filial), cada uma com 10 empregados. Pelas regras anteriores, caso houvessem ocorrido acidentes de trabalho apenas na filial, a baixa sinistralidade da matriz não teria bonificação, na medida em que o FAP seria calculado para ambos os estabelecimentos considerando os acidentes da filial.

Isso acabava por gerar distorções contributivas, na medida em que o FAP transparece os seus reflexos na aplicação em conjunto com o RAT, o qual é aplicado por estabelecimentos conforme, inclusive, consta da Súmula 351 do STJ.

Diante disso e da pressão exercida pela comunidade empresária, em 24/09/2015 foi editada a Resolução 1.327 da Previdência Social que determinou o cálculo do FAP por estabelecimento a partir da vigência seguinte em 2016.

Em que pese a adequação a partir do ano de 2016, é certo que desde 2010 até 2015 a regra vigente acabou por repercutir seus efeitos, muitas vezes negativamente, ao longo desse período. Empresas ingressaram judicialmente, antes mesmo da Resolução mencionada, buscando essa correção na metodologia FAP-RAT, sendo que o STF se posicionou favoravelmente em diversos julgados¹ e a própria Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, através da Nota 65/2018, acabou reconhecendo esse direito do contribuinte.

Claro que esse cálculo conjunto do FAP, em alguns casos, poderia ser positivo para as empresas, já que também se somavam os critérios de diluição da sinistralidade, tais como massa salarial e média de vínculos. Em que pese não ser objeto desse artigo, em caso de eventual discussão judicial deve-se levar em consideração esse ponto antes da tomada de qualquer decisão.

Importante salientar ainda que, como o que se vai discutir é a aplicação mensal do tributo RAT sobre folha de pagamento, na medida em que foi ele que fez transcender os impactos da aplicação do FAP geral, se deve observar a regra de prescrição tributária, a qual é de 5 anos, conforme preconiza o art. 174 do CTN.

Portanto, para as empresas que nunca propuseram qualquer medida interruptiva da prescrição, resta apenas o RAT aplicado ao longo de 2015 a ser discutido. Sendo de suma importância a adoção de medida imediata, já que todo mês uma prestação será corroída pela prescrição.

RETROAÇÃO DAS REGRAS DE EXCLUSÃO DAS CAT'S DE TRAJETO

Outro ponto que também foi objeto de muita discussão desde a sua implantação da sistemática contributiva do FAP-RAT foi a legalidade da utilização dos acidentes de trajeto para fins de medição da sinistralidade de um estabelecimento comercial.

Isso porque, em que pese durante muito tempo esse tipo de acidente haver sido considerado como sendo decorrente do trabalho para fins trabalhistas, a metodologia do FAP deveria, em essência, medir o grau de risco da companhia, sendo que no trajeto casa-trabalho-casa existem outros tantos fatores que fogem da alçada e controle empresarial.

Diante desse impasse, a metodologia do cálculo do FAP teve, dentre outras alterações, que passaram a valer para o FAP com vigência em 2018. As mudanças vieram através da Resolução 1.329 do Conselho Nacional de Previdência – CNP, publicada no Diário Oficial da União no dia 25 de abril de 2017.

Em relação aos acidentes de trajeto, os mesmos foram retirados do cálculo do FAP, na medida em que o CNP passou a entender que a inclusão desses acidentes não diferenciava a acidentalidade dentro e fora da empresa, bem como não havia qualquer ingerência do empregador sobre os acidentes de trajeto.

Sendo assim, conforme vimos também em relação à aplicação do FAP por filial, com a alteração administrativa do critério de apuração se fortalece a possibilidade de discussão retroativa desse item na apuração dos FAP's aplicados até 2017, os quais consideraram os acidentes de trajeto como fonte de majoração da sinistralidade e, por consequência, da carga tributária.

Da mesma forma que no item anterior, já existem entendimentos judiciais favoráveis a tese, e o quanto antes sejam adotadas medidas judiciais para discussão da legalidade desse critério no período de 2010-2017 menor será o impacto da prescrição.

Por fim, além de passar um pente fino no anos passados, importante que as empresas se atentem para esse critério no momento de elaborar as suas contestações anuais do FAP, já que não é incomum o INSS se utilizar desses acidentes de trajeto mesmo após a Resolução do CNP, seja por erro da própria autarquia ou da empresa no preenchimento das CAT's.

BLOQUEIO DE ROTATIVIDADE

Estabelece a Resolução 1.329/2017 do CNP que não será concedida a bonificação para os estabelecimentos com FAP abaixo de 1,0000 nos casos em que este tiver taxa média de rotatividade superior a 75%.

A taxa média de rotatividade consiste na média bianual da razão entre o número de admissões ou de rescisões (considerando-se sempre o menor), sobre o número de vínculos no estabelecimento no início de cada ano de apuração.

A justificativa para a inserção desse critério na apuração do FAP, segundo o Ministério da Economia, seria para evitar que os estabelecimentos que mantêm por mais tempo os seus trabalhadores sejam prejudicados por assumirem toda a acidentalidade, enquanto os estabelecimentos que demitem os empregados acidentados fossem beneficiados pela ausência de “sinistros” no período de apuração.

São usadas neste cálculo apenas as rescisões sem justa causa, inclusive a rescisão antecipada de contrato a termo e a rescisão por término de contrato a termo. Parece justa tal metodologia, até como incentivo à reabilitação de profissionais que regressam de acidentes.

Entretanto, a Resolução também deixa claro que devem ser excluídas desse cálculo de rotatividade as admissões que representarem apenas crescimento e as rescisões que representarem diminuição do número de trabalhadores do respectivo CNPJ.

Diante disso, é importante as empresas ficarem atentas na contestação anualmente para se certificar de que os dados utilizados na apuração da rotatividade estão corretos em caso de bloqueio de bonificação, bem como adotar políticas de contratação compatíveis com o seu negócio e que não aumentem o risco de bloqueio de bonificação do FAP.

Caso tenha havido bloqueio de bonificação no passado é importante, igualmente, fazer a recomposição do cálculo para certificar-se que não foram utilizados no cômputo rescisões por justa causa ou decorrentes do enxugamento da atividade empresarial, bem como as admissões fruto do crescimento da empresa. É muito comum o INSS utilizar esses eventos como se tratasse tudo da mesma coisa.

Por fim, a verificação dos eventuais bloqueios de bonificação que tenham sido aplicados nos anos anteriores pode servir de lastro para a propositura de medida judicial discutindo a regularidade na utilização dos dados trabalhistas de admissão e demissão de funcionários com o intuito de recuperar crédito de RAT indevido ou a maior.

NÃO APLICAÇÃO DE BONIFICAÇÃO EM RAZÃO DA AUSÊNCIA DE INFORMAÇÃO NO PERÍODO DE APURAÇÃO

Nos termos da Resolução do CNP vigente, para o cálculo anual do FAP são utilizados os dados dos dois anos imediatamente anteriores ao ano de processamento, ou seja, o FAP de 2021 será calculado com base nos dados extraídos de 2018 e 2019, já que o mesmo é processado em 2020.

Na mesma resolução existe uma regra para os novos estabelecimentos constituídos após janeiro de 2007, segundo a qual o FAP desse tipo de estabelecimento deve ser calculado apenas no ano seguinte ao que completar dois anos de constituição. Sendo que, até isso ocorrer, o FAP é, por definição, igual a 1,0000 independentemente da sinistralidade.

Nesse aspecto em específico entendo haver margem para discussão de sua legalidade/constitucionalidade, em especial quando se pode comprovar que após o encerramento do período legal o cálculo do FAP tenha apontado pela bonificação do estabelecimento.

Se formos pensar através de uma ótica de capacidade contributiva, isonomia, não-confisco e, talvez, legalidade, essa regra parece capaz de gerar distorções. Logicamente que nos parece que o legislador quis dar uma simplificada no seu trabalho na apuração do FAP desse tipo de estabelecimento novo, ocorre que, a partir do momento em que se criou as regras de bonificação e punição por sinistralidade, o valor mínimo do RAT foi, na prática, reduzido pela metade e isso traz consequências jurídicas.

Nesses casos especificamente é cabível, também, a discussão judicial da aplicação dessa regra, na medida em que inúmeras empresas são penalizadas pela aplicação “majorada” do RAT (sem a bonificação) no momento mais crítico de suas vidas, os primeiros 2 anos de existência, quando boa parte dos novos empreendimentos são encerrados em razão de não prosperarem.

Não existe em nosso ordenamento jurídico previdenciário a previsão de norma que determine o tratamento diferenciado dos novos estabelecimentos para fins de apuração do FAP/RAT e, ainda que isso fosse possível, em razão da isonomia e da capacidade contributiva, a eventual diferença de tratamento para esses estabelecimentos deveria ser em benefício e jamais para prejudicá-los.

Além do fato que, em se tratando o RAT de um tributo com destinação específica para o custeio de benefícios por incapacidade e aposentadoria especial, em não havendo esse tipo de concessão de benefício no biênio utilizado na apuração do FAP, a não aplicação desse multiplicador em seu patamar mínimo pode ser interpretado como verdadeiro confisco tributário.

Portanto, além dos aspectos anteriores que já possuem farto suporte jurisprudencial para discussão, as empresas devem se atentar para a possibilidade de discussão da legalidade desse critério nos anos anteriores, já que os reflexos e oportunidade de crédito podem ser interessantes.

Assim, o que se pretende com o presente artigo é deixar claro que o controle do FAP não se resume a um ato isolado de contestação que acontece uma vez por ano, mas de uma gestão que deve ser considerada enquanto mecanismo de redução de carga tributária a ser permanentemente observada pelas empresas. 

NOTA

- 1 AgRg noAREsp 436.418-RS, REsp 1408.227-SC, REsp 1.496.360-SC, AREsp 718.272-RS e REsp 1.408.711-SC.



MAURÍCIO PALLOTTA é Mestre em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo. Especialista em Direito Previdenciário pelo Centro Universitário Salesiano. Graduado em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Sócio fundador do Pallotta, Martins e Advogados e da STLaw.

Representações sociais do trabalho no Brasil

por CARLA MARIA SANTOS CARNEIRO



A origem semântica da palavra trabalho é *tripalium* e significa instrumento de tortura composto de três paus e vinculava-se ao servilismo e a condição degradante (COMPARATO, 2013).

Granjeiro e Bastos (2018) observaram historicamente diversas maneiras de perceber o trabalho, “ora como um fardo, ora como atividade fundamental e estruturante do ser humano”. E concluíram que, “Diferentes contextos sociais e culturais também influenciam o modo como os indivíduos atribuem significado ao trabalho que realizam” (GRANGEIRO; BASTOS, 2018, p. 191).

Esse significado somente começou a ser pesquisado de forma sistemática em Psicologia a partir da década de 1980, tendo como objeto de estudo a centralidade do trabalho, bem como a análise dos atributos valorativos (justiça; realização pessoal; sobrevivência; desgaste) e descritivos (auto expressão; independência e recompensa econômica; responsabilidade; condições de trabalho) (GRANGEIRO; BASTOS, 2018).

Entendendo-se para tanto como centralidade do trabalho a “convicção geral acerca do valor do trabalho na vida de um indivíduo” e como normas sociais do trabalho “as crenças e expectativas normativas dos indivíduos sobre seus direitos e deveres no trabalho” (GRANGEIRO; BASTOS, 2018, p.195).

Analisa-se o trabalho no Brasil dentro do contexto histórico da colonização ocorrida a partir do ano de 1500, quando então vigia o sistema escravocrata de indígenas, os quais foram declarados livres somente no ano de 1570 (PORTUGAL, 1570).

Os indígenas escravizados foram posteriormente substituídos pelos escravos trazidos das colônias portuguesas africanas cuja maior concentração populacional estabeleceu-se no Estado de Minas Gerais (LIBBY, 1984).

“Quais são as representações sociais do trabalho no Brasil? É esse o problema proposto pela presente pesquisa, pois não obstante a existência de inúmeras pesquisas relativas às representações sociais relativas às mais diversas profissões e atividades, foi encontrada uma única pesquisa que abordou esse tema de forma específica, qual seja, “trabalho no Brasil”, o que justifica a sua originalidade.”

A escravidão legal no Brasil trouxe diversos efeitos negativos e deletérios os quais explicam as dificuldades para o reconhecimento e proteção do trabalho assalariado, sendo:

1. Desprezo geral das classes ricas pelo trabalho subordinado, em especial o trabalho físico. Entre os trabalhadores manuais, esse desprezo consolidou-se no costume de jamais se procurar realizar um trabalho bem feito e acabado.

2. Em contraste, prestígio das profissões liberais, consideradas ocupações próprias e exclusivas das classes superiores, o que levou no Brasil à consideração do doutorado acadêmico como equivalente a um título aristocrático.

3. Profundo preconceito racial. Os não brancos são, em princípio, por todos considerados como raças inferiores.

4. Desprezo pelos pobres, tidos igualmente como seres inferiores. Incorporação desse sentimento de inferioridade na mentalidade coletiva dos próprios pobres, o que os levou a adotar, em relação aos patrões e às autoridades políticas em geral, uma atitude de subserviência, somente rompida por esporádicas explosões de protesto. Em contraste, a consagração,

como verdadeiros pais, dos patrões e chefes políticos que protegem, ou fingem proteger, os trabalhadores e os pobres em geral (COMPARATO, 2013, p.19).

A ineficiência do trabalho escravo e o entrave que ele representava para o surgimento da indústria no Brasil foram as justificativas utilizadas pelos abolicionistas para a extinção da escravidão (Nabuco, 2000). A partir de então se estabeleceu o estímulo à imigração de trabalhadores europeus (Decreto n. 528, de 28/06/1890), cujo objetivo era atrair mão de obra e colonizar o país (BRASIL, 1890).

Monteiro (1994) afirmou que o trabalhador nacional era criticado como indolente e irresponsável e não era alvo de nenhuma política pública desenvolvimentista, ficando assim à margem do progresso e da prosperidade. Eram muitos os fazendeiros que empregavam crianças, filhos e filhas de imigrantes, de oito a onze anos para trabalhar nas lavouras.

Os fazendeiros do início do século XX foram os acionistas das principais empresas do setor industrial e muitos estabelecimentos, especialmente as oficinas para produção de peças para o maquinário industrial, eram administradas por imigrantes e se tornaram grandes fábricas com centenas de operários (DEL FIORI, 2013).

A Constituição Federal de 1891, lançada sob a égide da República dos Estados Unidos do Brasil e, portanto, contemporânea à Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII a qual lançou as bases da doutrina social da Igreja, limitou-se a prever a livre associação (art. 72, § 8º) e o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (§ 24) (BRASIL, 1891).

Não obstante tal fato foi a partir dela que se iniciou a fase embrionária da consolidação dos direitos trabalhistas no Brasil a qual perdurou por quatro décadas, sendo que as primeiras normas de proteção ao trabalhador surgiram a partir da última década do século XIX. O trabalho de menores foi regulamentado no ano de 1891, a sindicalização rural em 1903 e de todas as profissões no ano de 1907 (BRASIL, 1891; 1903; 1907).

A partir de então o trabalho assalariado foi efetivado constituindo dessa forma a imagem do trabalhador brasileiro que passou a vigorar, imagem essa que já está tomando novos contornos em face da Reforma Trabalhista ocorrida no ano de 2017 (BRASIL, 2017).

Feitas essas rápidas considerações, necessário se faz refletir sobre a história e o conceito da Teoria das Representações Sociais, para então apresentar-se as representações sociais do trabalho no Brasil encontradas na presente pesquisa.

A Teoria das Representações Sociais é um ramo da Psicologia Social, psicologia essa nascida no século XX que teve como primeiras obras aquelas produzidas nos Estados Unidos, cujo interesse central era analisar o “comportamento do indivíduo quando na presença do outro, particularmente outro coletivo” (CHAMON; GUARESHI; CAMPOS, 2014, p. 7).

Serge Moscovici, autor da Teoria das Representações Sociais, chegou a Paris em janeiro de 1948, sendo de origem romena experimentou as vivências do racismo, discriminação e nascimento do totalitarismo comunista, razão pela qual acreditou na psicologia social enquanto disciplina que se propõe a solucionar essas questões e as demais relativas à política, economia e indústria do período do pós-segunda guerra mundial (MARKOVÁ, 2017).

Trata-se, portanto, de uma “teoria com uma estrutura conceitual flexível que nos possibilita entender e explicar a maneira que indivíduos e grupos elaboram, transformam e comunicam suas realidades sociais” (RATEAU *et al*, 2012, p. 1).

Mas quais são as representações sociais do trabalho no Brasil? É esse o problema proposto pela presente pesquisa, pois não obstante a existência de inúmeras pesquisas relativas às representações sociais relativas às mais diversas profissões e atividades, foi encontrada uma única pesquisa que abordou esse tema de forma específica, qual seja, “trabalho no Brasil”, o que justifica a sua originalidade.

A justificativa está no interesse em conhecer as pesquisas que tratam do assunto e na necessidade de ampliação de pesquisas, confirmando a escassez das mesmas no quesito esclarecimento de controvérsias.

RESULTADOS

A Teoria das Representações Sociais, disciplina teórico-metodológica de autoria de Serge Moscovici, foi a mais citada. Os temas de destaque nos artigos empíricos foram os diversos fatores relacionados ao trabalho e a Teoria das Representações Sociais.

Não foram encontrados artigos teóricos. Foram identificadas lacunas no quesito especificidade do tema “trabalho”. Dos sete artigos selecionados um único artigo tratou especificamente sobre a temática. Constatou-se a necessidade de realização de novas pesquisas. As publicações existentes não são suficientes.

Os artigos que atenderam aos critérios de inclusão por responderem a problemática proposta por essa revisão foram:

ARTIGO	ANO	REVISTA	SEQUÊNCIA
As representações sociais na construção da identidade profissional e do trabalho docente.	2019	Acta Scientiarum	01
Diálogos sobre trabalho e saúde: Análise da movimentação interativa nos blogs dos bombeiros do Rio de Janeiro.	2018	Ciência & Saúde Coletiva	02
Representações Sociais acerca dos riscos de acidentes de trabalho.	2018	Revista Brasileira em Promoção da Saúde	03
O significado do trabalho para os artesãos da região do Cariri Cearense.	2018	Holos	04
Refletindo o processo de trabalho no período perioperatório a partir das necessidades do paciente.	2018	Revista Brasileira em Promoção da Saúde	05
As representações sociais dos trabalhadores sobre o cuidado à saúde da população indígena Mbyá-Guarani.	2017	Revista Latino-Americana de Enfermagem	06
Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde.	2017	Ciência & Saúde Coletiva	07

FONTE: Autora, 2019

Schneider, Signorelli e Pereira (2017) em estudo relativo ao trabalho de “mulheres na segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência (s) e saúde” declararam que os relatos ouvidos evidenciaram a valência negativa a tudo o que é relacionado ao feminino.

Segundo os autores, na segurança pública, mulheres heterossexuais e homens homossexuais são considerados inferiores às mulheres homossexuais e aos homens heterossexuais. Não obstante tal fato, muitas mulheres declararam-se empoderadas em face do trabalho realizado, inclusive no contexto familiar.

Percebe-se assim que a representação social adotada para caracterizar o profissional de segurança pública é de alguém que detenha a masculinidade, assim compreendida como virilidade, não importando sequer que essa pessoa seja do sexo feminino, desde que ocupe o lugar destinado ao macho no relacionamento conjugal.

Oliveira, Brito e Oliveira (2018), em pesquisa intitulada “Diálogos sobre trabalho e saúde: análise da movimentação interativa nos blogs dos bombeiros do Rio de Janeiro, Brasil” relatam que “O bombeiro militar é percebido socialmente como um super-herói, corajoso e destemido, sempre pronto para ajudar e salvar vidas.”

Mas que não obstante tal fato, a realidade é que esses trabalhadores “Estão em constante sobrecarga física e psíquica, lidam rotineiramente com situações trágicas, predispondo-se a níveis altos de tensão, ameaças e ansiedade. Muitas vezes em situações inéditas e inesperadas, com exposição a todas as modalidades de riscos, inclusive da própria vida.” (OLIVEIRA; BRITO; OLIVEIRA, 2018, p. 3298).

Isso, porquanto, “o grande número de atendimentos aliado às precárias condições de trabalho têm gerado ao longo dos anos altos índices de insatisfação, sofrimento e adoecimento da categoria” (OLIVEIRA; BRITO; OLIVEIRA, 2018, p. 3298).

Podendo-se dizer inclusive que “a precarização se tornou o alicerce da organização contemporânea do trabalho, exercendo influência desagregadora nas relações humanas e sociais no e fora do trabalho” (OLIVEIRA; BRITO; OLIVEIRA, 2018, p. 3298).

Cuja “rupturas são decorrentes da competitividade engendrada, imposição de polivalência, excelência, intimidação, assédio moral e outras formas de violência, culminando em sofrimento e adoecimento nos indivíduos, chegando ao extremo do suicídio, muitas vezes no próprio local de trabalho” (OLIVEIRA; BRITO; OLIVEIRA, 2018, p. 3298).

Ou seja, a representação social que se faz do profissional bombeiro é de alguém que está sempre pronto a cuidar dos outros, quando na realidade está precisando de cuidados e encontra-se com a saúde comprometida.

Em estudo que teve como objetivo analisar as representações sociais do cuidado em saúde entre trabalhadores que atuam em equipes multidisciplinares nos Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEI Litoral Sul/RS), junto à etnia Mbyá-Guarani, com o propósito de verificar as potencialidades e limitações das práticas de cuidado na atenção à saúde indígena, verificou-se que “os modos de organização do trabalho e a falta de infraestrutura são fatores que dificultam o cuidado intercultural” (FALKENBERG, SHIMIZU; BERMUDEZ, 2017, p. 5).

Constatou-se ainda que “a concepção predominante das práticas tradicionais no cotidiano das aldeias gera a necessidade de processos de negociação permanente entre os trabalhadores com as lideranças espirituais de cada comunidade, os karaí, na definição do processo terapêutico” (FALKENBERG, SHIMIZU; BERMUDEZ, 2017, p. 5).

Sobre esse aspecto os profissionais de saúde responsáveis pela saúde dos indígenas, assim manifestaram:

Às vezes tu falas com eles que estão doentes, eles dizem: não! Mas não adianta dar o teu remédio, porque o espírito dele não está aqui. O espírito dele saiu do corpo. Enquanto o espírito não voltar aqui o pajé, o karaí que eles chamam, não trouxe o espírito de volta, não adianta tu dares remédio que ele não vai ficar bom! (FALKENBERG, SHIMIZU; BERMUDEZ 2017, p. 5).

Ou seja, verificou-se que a medicina tradicional é representada pelos trabalhadores, enquanto um mundo bem diferente e muito difícil de ser adentrado pela biomedicina é representado pela cultura e tradição indígena, são dois mundos diferentes que não se permeiam e encontram grande dificuldade em viver em unidade.

Mundos esses representados pelos mbyá, os indígenas, e os juruá, homens brancos. Nesse contexto, os trabalhadores e suas práticas de cuidado são os elementos estranhos, que adentram investidos do poder da biomedicina, ou seja, com o saber com mais valor, em detrimento dos saberes indígenas, considerado como crenças ineficazes.

Essa experiência suscitou sentimentos de tensão nos trabalhadores, pois sentiam-se culpados por interferirem nesse mundo, mas também gratificados por ajudar a quem precisa. A tentativa de encontrar um ponto de equilíbrio é constante: tentar não interferir tanto, mas, por outro lado, ter que cumprir suas tarefas enquanto trabalhadores da biomedicina.

Percebe-se assim que a representação social do trabalho em biomedicina para os profissionais responsáveis pela saúde dos indígenas da tribo Mbyá-Guarani entra em confronto com a própria representação social de trabalho dos profissionais responsáveis pela saúde

indígena Mbyá-Guarani, pois enquanto que os primeiros têm como ponto central o foco na saúde física, os demais focam essencialmente na saúde espiritual.

Estudos sobre as representações sociais na construção da identidade profissional e do trabalho docente afirmam que “o processo dessa construção da identidade profissional para a docência está relacionado tanto com a autoimagem, a autobiografia, quanto com as representações que os professores fazem de si próprios e dos outros, no seu grupo profissional” (GEBRAN; TREVIZAN, 2018, p. 4).

As autoras declaram também que essa construção se perfaz mediante a interface entre o sujeito, o grupo social e o contexto institucional, estimulando os profissionais professores a adotarem, sistematicamente, a prática de respostas proativas, com a presença de flexibilidade, adaptabilidade, criatividade diante dos problemas encontrados no cotidiano escolar, cujas soluções não se resolvem aplicando, simplesmente, os conhecimentos, os quais devem ser continuamente reciclados e reinventados.

E que foi possível verificar duas representações sociais bem diferentes entre esses profissionais, a primeira com a presença do perfil de um profissional dialógico, preocupado em fazer suas escolhas e primar por sua criticidade na formação de coletivos cooperativos e a segunda representada pelo perfil de um professor isolado, fechado na sua relação única com os alunos, centralizando-se na mera transmissão de conteúdos nocionais, prescritos nos currículos e planos de ensino.

Razão pela qual chamam a atenção para a necessidade de construção de “projetos coletivos (de integração da universidade e da escola básica) para uma necessária inserção dos profissionais docentes no contexto teórico-científico e prático da Educação do século XXI, pautada na complexidade das relações humanas e sociais” (GEBRAN; TREVIZAN, 2018, p. 10).

Em estudo acerca das representações sociais dos riscos de acidentes do trabalho, Couto *et al.* (2018) afirmam que em pesquisa realizada com profissionais de enfermagem do turno noturno as representações acerca dos riscos ocupacionais dizem respeito com “o contato com os agravos que decorrem de fatores específicos do ambiente e do cotidiano de trabalho, e que colocam em risco a saúde desses profissionais e dos significados que dão a isto, dentre os quais, destacam-se: o tempo de serviço, a formação e a categoria profissional, e os estressores do serviço” (COUTO *et al.*, 2018, p. 6).

Os autores afirmam ainda que,

Em pesquisa realizada em um hospital privado de médio porte no estado do Piauí, Brasil, sobre as representações sociais elaboradas por técnicos de enfermagem acerca dos acidentes com materiais perfurocortantes, eles revelaram, a partir de seus inconscientes, que são as condutas adotadas diariamente pelos profissionais que condicionam os acidentes e que o medo de contrair algum microrganismo, como o HIV, os levam a pensar antes de fazer algum procedimento e, ainda assim, não é suficiente para evitar a exposição, o que revela medo e preocupação (COUTO *et al.*, 2018, p. 7).

Percebe-se assim que as representações sociais construídas por esses profissionais acerca do trabalho que realizam e em especial sobre o risco que correm expõem-nos ainda mais ao perigo, visto que realizam-nas com medo e preocupação, o que com certeza faz com que abstraiam-se de suas ocupações e percam a objetividade necessária para a consecução de um trabalho perigoso.

Já os estudos realizados sobre o significado do trabalho para os artesãos da região do cariri cearense constataram que a profissão de artesão tem alta centralidade do trabalho e que quando avaliado juntamente com outras áreas da vida, o trabalho assume a segunda posição de maior importância e a família assume a primeira posição em ordem de importância (GRANGEIRO; BASTOS, 2018).

Observou-se também que para esses artesãos o trabalho tem a função de manter o indivíduo ocupado, função essa que é ainda superior à sua própria função econômica. Que o

trabalho realizado pelos artesãos do Cariri Cearense se posiciona mais como um direito do que como um dever.

E que

(...) enquanto os artesãos considerados de alta inovação percebem no trabalho uma fonte de realização, como um caminho para se sentirem felizes, ou como uma maneira de alcançarem certo prestígio social perante seus pares e consumidores; para os artesãos tradicionais, o trabalho assume a função de mantê-los ocupados, o que constitui para estes artesãos uma opção melhor que a ociosidade (GRANGEIRO; BASTOS, 2018, p. 204).

Estudos acerca do trabalho dos profissionais de saúde no período perioperatório concluíram que o processo de trabalho é fragmentado e a comunicação é ineficaz, constatou-se ainda a necessidade de se romper com as relações de poder através do diálogo e da aproximação interprofissional (MAZZI; TONHOM, 2018).

Não obstante tal fato, as representações sociais construídas permitirão a solução dos atritos e problemas, vez que a constatação da ineficácia da comunicação e de práticas dominantes resultou no amadurecimento de uma intervenção segura, qual seja, o diálogo.

Percebeu-se finalmente que os artigos selecionados evidenciaram percepções sobre atividades e profissões desenvolvidas no contexto brasileiro, mas não obstante tal fato, à exceção do artigo de Grangeiro e Bastos, qual seja, “O significado do trabalho para os artesãos da região do Cariri Cearense”, nenhum dos outros se aprofundou na temática “trabalho”, que é justamente o objeto da presente pesquisa, confirmando assim a sua originalidade.

CONCLUSÃO

Os achados apontaram que as representações sociais do trabalho modificam de acordo com a região do Brasil, local de prestação de serviços, condições de trabalho bem como de acordo com o perfil econômico, social e cultural do trabalhador.

A teoria de Serge Moscovici foi citada como referência pelos estudiosos abordados.

Identificou-se a validade interna dos resultados, considerado que a amostra alcançada respondeu o problema proposto. Não se identificou a validade externa por não ter sido preenchida a condição de possibilidade de generalização dos resultados para toda a população de interesse.

Apesar de restritas, as pesquisas selecionadas foram ricas em conteúdo empírico trazendo a lume conhecimento científico robustamente construído.

Para futuras pesquisas de revisão sistemática sugere-se estender a base de dados e os descritores. ■

REFERÊNCIAS

- BRASIL. *Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890*. Regulariza o serviço da introdução e localização de imigrantes na República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 1890. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 jul. 2018.
- BRASIL. *Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891*. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. Rio de Janeiro, 1891. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 jul. 2018.
- BRASIL. *DPL nº 979, de 6 de janeiro de 1903*. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Rio de Janeiro, DF, 1903. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d0979.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

- BRASIL. Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907. *Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas*. Rio de Janeiro, DF, 1907. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>>. Acesso em: 10 jul. 2018.
- BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 2017. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.
- CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira; GUARESCHI, Pedrinho Arcides; CAMPOS, Pedro Humberto Faria. Apresentação. P.07-16. In: CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira; GUARESCHI, Pedrinho Arcides; CAMPOS, Pedro Humberto Faria. (Org.). *Textos e Debates em Representação Social*. Porto Alegre: ABRAPSO, 2014.
- COMPARATO, Fábio Konder. A proteção do trabalho assalariado no Brasil. *Revista TST*, Brasília, DF, v. 79, n. 3, p. 17 a 29, jul./set. 2013.
- COUTO, Pablo Luiz Santos; GOMES, Andréia Cristina; ALVES, Fernanda Fernandes; CASTELAN, Edmar; DIB, Rachel Verdan; MERCÊS, Magno Conceição; GOMES, Antônio Marcos Tosoli. Representações Sociais acerca dos riscos de acidentes de trabalho. *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*, Fortaleza, v. 31, n. 2, p. 1-10, 2018.
- DEL FIORI, Diogo. Industrialização do Brasil: Evidências empíricas refutadoras da tese clássica de Celso Furtado. *SINERGIA. Revista do Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis (ICEAC)*, Rio Grande, v. 17, n. 1, p. 35-50, 2013.
- FALKENBERG, Miriam Benitez; SHIMIZU, Helena Eri; BERMUDEZ, Ximena Pamela Diaz. As representações sociais dos trabalhadores sobre o cuidado à saúde da população indígena Mbyá-Guarani. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 15, Epub fev 06, 2017.
- GEBRAN, Raimunda Abou; TREVIZAN, Zizi. As representações sociais na construção da identidade profissional e do trabalho docente. *Acta Scientiarum. Education (UEM)*, Maringá, PR, v. 40, n. 2, p. E34534, 2018.
- GRANGEIRO, R. R.; BASTOS, A. V. O significado do trabalho para os artesãos da região do Cariri Cearense. *HOLOS*, Natal, v. 34, n. 2, p. 190-206, 2018.
- LIBBY, Douglas Cole. *Trabalho escravo e capital estrangeiro no Brasil*. O caso de Morro Velho. Belo Horizonte: Itatiaia, 1984.
- MARKOVÁ, Ivana. A fabricação da teoria de representações sociais. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 57, n. 163, p. 358-375, 2017.
- MAZZI, Nathália Romeu de; TONHOM, Sílvia Franco da Rocha. Refletindo o processo de trabalho no período perioperatório a partir das necessidades do paciente. *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*, Fortaleza, v. 31, (Supl.), p. 1-10, 2018.
- OLIVEIRA, Marisa Augusta de; BRITO, Edeleon Marcelo Nunes de; OLIVEIRA, Simone Santos. Diálogos sobre trabalho e saúde: análise da movimentação interativa nos blogs dos bombeiros do Rio de Janeiro, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva* [online], Rio de Janeiro, v. 23, n. 10, p. 3297-3307, 2018.
- PORTUGAL. *Lei sobre a Liberdade dos Gentios*, de 20 de março de 1570. Évora, 1570. Transcrita por Francisco Adolfo de Varnhagen, na sua História Geral do Brasil. São Paulo: Melhoramentos, 1975 (1857-60), tomo I, p. 345. Disponível em: <[http://lemad.fflch.usp.br/sites/lemad.fflch.usp.br/files/Lei%20de%20liberdade%20dos%20indios%20de%201570%20\(2\).pdf](http://lemad.fflch.usp.br/sites/lemad.fflch.usp.br/files/Lei%20de%20liberdade%20dos%20indios%20de%201570%20(2).pdf)>. Acesso em: 04 fev. 2018.
- RATEAU, Patrick; MOLINER, Pascal; GUIMELLI, Christian; ABRIC, Jean-Claude. Teoria da Representação Social. Tradução: Claudia Helena Alvarenga. In: Van LANGE, P. A. M.; KROGLANSKI, A. W.; HIGGINS, E. T. (Org.). *Handbook of theories of social psychology*, v. 2. London: SAGE, p. 477-497, 2012. Título original: Social Representation Theory. [Tradução não publicada].
- SCHNEIDER, Daniele; SIGNORELLI, Marcos Cláudio; PEREIRA, Paulo Gomes. Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde. *Ciência & Saúde Coletiva* [online], Rio de Janeiro, v. 22, n. 9, p. 3003-3011, 2017.



CARLA MARIA SANTOS CARNEIRO é Doutoranda em Psicologia (PUC-Goiás), Mestre em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento (PUC-Goiás), Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Uni-Anhanguera – Goiás), Bacharel em Direito (UFG).



POR JOÃO BADARI

ARQUIVO PESSOAL

Fila de benefícios retrata cenário caótico e falta de planejamento do INSS

Em razão da aprovação da reforma da Previdência e o conseqüente aumento nos pedidos de benefícios, somado com a demora da adaptação do sistema do INSS para a concessão e cálculos de acordo com as novas regras, formou-se uma enorme fila de pedidos de benefícios previdenciários a serem analisados. Segundo estimativas recentes são mais de 1 milhão de pedidos parados.

Por conta deste entrave, o Governo Federal planeja realizar uma força-tarefa para diminuir este número de pedidos em espera e também para agilizar novos pedidos de aposentadorias. O que provoca estranheza é que se noticiou que o mutirão teria a presença de militares da reserva, funcionários temporários e também com servidores de outros órgãos federais.

Importante ressaltar que a legislação previdenciária é extremamente complexa, onde o servidor necessita de grande conhecimento técnico para analisar o pedido feito pelo segurado. Essa terceirização com servidores emprestados de outros setores, contratação

de temporários e até mesmo o uso de militares é uma medida ineficaz e poderá gerar um grande número de benefícios indeferidos ou concedidos de maneira equivocada. Ou seja, a emenda será pior que o soneto.

Friso que trata-se de um erro de planejamento, pois tal convocação busca resolver a curto prazo um problema que necessariamente leva tempo. Não é da noite para o dia que um técnico será criado, pois uma matéria com as suas milhares de especificidades exige estudo e dedicação aprofundados. E é preciso levar em conta que passamos por um momento de transição de regras, imposta pela reforma da Previdência.

Vale lembrar também que o governo tentou, por meio de um bônus ao servidor, aumentar a efetividade nas análises, diminuindo a fila de pedidos. Foi em vão. Tentou também por meio da digitalização e a implantação do processo eletrônico trazer agilidade, novamente em vão. É necessário que haja maciço investimento, não existe mágica.

Hoje enfrentamos um grande déficit no atendimento do INSS pelo reduzido número de servidores, visto que é gigantesco o volume de trabalho a ser realizado. A equação não fecha: milhões de pedidos dos segurados versus um pequeno contingente de servidores no momento e um obsoleto sistema do INSS.

A reforma da Previdência foi aprovada, uma grande vitória do governo, mas o sistema do INSS não está ainda pronto para conceder e calcular benefícios. Desde 13 de novembro a Nova Previdência está em vigor, porém a DATAPREV ainda não entregou a atualização do sistema. Isso trará maior fila na espera de benefícios.

Apenas estão habilitados para operação os sistemas para concessão de salário-maternidade, auxílio-doença, auxílio-reclusão, benefícios de prestação continuada ao idoso e à pessoa com deficiência e a pensão especial destinada a crianças com microcefalia decorrente do zika vírus.

O segurado do INSS que já tem o direito de pedir sua aposentadoria deve, primeiro, realizar um planejamento de aposentadoria para saber qual o melhor momento de requerer sua concessão. Cabe destacar que para quem atingiu os requisitos antes da reforma (13/11/2019) poderá requerer a mudança no período básico de cálculo para 12 de novembro de 2019, com a sistemática antiga de cálculo (desconsideração dos 20% menores salários de contribuição). Para realizar tal pedido é necessário verificar se o benefício realmente será mais vantajoso.

Os milhões de segurados que enfrentam essa fila têm direito a indenização por dano moral pela espera. Isso porque o benefício previdenciário tem o cunho alimentar, o que significa que muitos trabalhadores passarão dificuldades econômicas, que não se configuram apenas como mero aborrecimento. Imagine a dona de casa com dois filhos pequenos e o marido faleceu, ela necessariamente precisa da pensão por morte para alimentar sua família. Ou até mesmo o caso de um trabalhador incapaz que precisa continuar trabalhando doente, agravando a sua incapacidade para poder pagar as contas da casa, visto que seu benefício não foi analisado.

Em 2020 enfrentaremos muita espera na análise dos pedidos e será necessário que o governo realize a contratação e treinamento de novos servidores, por meio de concurso público e também o investimento no aparelhamento do INSS, visando melhorar a automação, atualização de dados e digitalização de documentos trazidos pelos segurados. No curto prazo nenhum milagre resolverá de forma técnica e concreta o problema.

A reforma buscou apenas trazer economia aos cofres públicos, mas em contrapartida não trouxe a previsão de investimentos na estrutura, treinamento dos servidores, novas contratações, melhorias nos sistemas, dentre outros. O INSS precisa melhorar muito sua contraprestação com aqueles que o mantêm: os segurados. 🚩

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PRESCRIÇÃO Intercorrente

PROCESSO Nº TST-RO-2860-07.2014.5.02.0000
ACÓRDÃO
(SDI-2)

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, V, CPC/1973. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. NÃO APLICAÇÃO NAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS. VIOLAÇÃO DO ART. 5º, XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 858 DA CLT. Trata-se de ação rescisória com a finalidade de impugnar decisão que declarou a prescrição intercorrente no procedimento executivo, extinguindo a execução. A decisão impugnada foi proferida antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, aplicando-se ao caso as disposições normativas vigentes por ocasião da sua prolação (IN 41/2018/TST). Em relação ao período anterior à reforma trabalhista, o procedimento executivo no direito processual do trabalho era regido pelo princípio do impulso oficial (art. 878, caput, da CLT), conferindo ao magistrado a possibilidade de promover a execução das decisões transitadas em julgado de ofício. E, embora a Súmula 327 do STF prescreva a impossibilidade de se admitir a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho, a Súmula 114 do TST, adotada pela jurisprudência desta Corte Superior, dispõe em sentido inverso. Entende-se, portanto, que, nos casos de extinção da execução, pela pronúncia da prescrição intercorrente, estaria afastada a própria eficácia do julgamento definitivo da demanda, violando, por consequência, a coisa julgada. Dessa forma, não há falar em inércia da parte que ocasione a preclusão temporal na ação subjacente, o que importa em afronta à norma do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal. Precedentes específicos desta SBDI-2. Recurso ordinário conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário nº TST-RO-2860-07.2014.5.02.0000, em que são Recorrentes MARINEZ SILVA E OUTROS e é Recorrido HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região julgou improcedente o pedido rescisório.

Inconformados, os autores interpõem recurso ordinário, o qual foi admitido.

Apresentadas contrarrazões.

O d. Ministério Público do Trabalho opinou pelo não conhecimento do apelo.

É o relatório.

VOTO

1 – CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos de admissibilidade recursal, conheço do recurso ordinário.

2 – MÉRITO

ART. 485, V, CPC/1973. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. NÃO APLICAÇÃO NAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS. VIOLAÇÃO DO ART. 5º, XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 858 DA CLT

O Eg. TRT da 2ª Região julgou improcedente a ação rescisória sob os seguintes argumentos:

Conforme informado nos autos, os autores ajuizaram ação trabalhista contra o Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, ocasião em que pleitearam o pagamento de prêmio incentivo, que foi deferido na r. sentença proferida (docs. 95 a 97, volume de documentos).

Inconformada, a ré interpôs recurso ordinário, o qual foi julgado em 02/10/2007, pela C. 5ª Turma deste E. Regional; que deu provimento à remessa de ofício apenas para afastar a incidência de custas processuais a seu encargo e ao recurso dos reclamantes para desautorizar o recolhimento previdenciário sobre as parcelas integrantes da condenação.

Em 04/06/2009, os reclamantes foram intimados para apresentarem cálculos de liquidação no prazo de dez dias (doc. 174), intimação reiterada em 22/10/2009, a qual também restou desatendida pelos reclamantes.

Em 30/05/2012, transcorridos mais de dois anos após a derradeira determinação e quase três anos após a primeira notificação para apresentação de cálculos, os autores requereram o desarquivamento dos autos (doc. 178).

Seguiu-se a r. decisão rescindenda, proferida em 23/07/2012, que reconheceu a prescrição intercorrente e extinguiu a execução, a qual não foi objeto de recurso.

Não viola a, coisa julgada a decisão que reconhece a prescrição intercorrente. Trata-se de garantia individual com suporte estritamente, normativo, no escólio de Gilmar Ferreira Mendes (Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade, 4ª ed., Editora Saraiva). Como tais, embora enunciados na Constituição, tem seu alcance definido pela legislação infraconstitucional e, como qualquer direito ou garantia fundamental, não é absoluto.

Assim é que os institutos da prescrição da pretensão executiva, da prescrição intercorrente e da inexigibilidade de título judicial fundado em lei ou atos normativos declarados inconstitucionais pelo Pretório Excelso, não violando art. 5º, XXVI, da Constituição Federal.

Ademais, trata-se de decisão que retirou a eficácia do título executivo judicial e não de provimento que alterou seus termos.

Noutro giro, ao contrário do alegado, o MM. Juízo da 14ª Vara do Trabalho de São Paulo deu seguimento, *ex officio*, à execução, eis que determinou, por duas vezes, a apresentação dos cálculos de liquidação.

Assim é que não houve violação aos arts. 765, 878 e 879, todos da CLT, ou aos princípios da ampla defesa e do contraditório e do devido processo legal (art. 5º, LV, da Constituição Federal), os quais também se submetem a limitações legais.

Tratava-se de ato de única responsabilidade dos exequentes, aos quais competia apresentar os cálculos ou requerer a liquidação por artigos. Ademais, foi registrado no último despacho que determinou a apresentação de cálculos que em caso de silêncio dos exequentes os autos seriam remetidos ao arquivo provisório. Mantiveram-se inertes. Cumprida a Lei nº 6.830/80.

Incabível, portanto, a alegação de que a r. decisão rescindenda viola a coisa julgada.

O enfoque adotado pela r. decisão rescindenda parte de entendimento jurisprudencial razoável e aceito por parte de doutrina e jurisprudência inclusive pelo E. STF, *ex vi* de sua Súmula nº 327 – acerca da prescrição intercorrente. Foram apresentadas as razões do seu convencimento.

(...)

A aplicação da Súmula nº 114, do C. TST, a despeito de sua própria jurisprudência, e da Súmula nº 327, V, do E. STF, pressupõe exercício de hermenêutica, que contraria o conceito de literalidade exigido pelo art. 485, V, do Código de Processo Civil.

Ainda que se desconsiderasse o precedente citado, trata-se de matéria controvertida (tanto que a respeito destacou-se súmula do E. STF), o que atrai a aplicação da Súmula nº 83, do C. TST, e Súmula nº 343, do E. STF (...)

Para a configuração da hipótese prevista no inciso V, do art. 485, do Código de Processo Civil, se faz necessário que a interpretação do texto de lei não seja controvertida.

Como acima destacado, não há súmula ou orientação jurisprudencial que sedimente o entendimento de que a prescrição intercorrente é inaplicável aos processos paralisados por inércia do exequente.

A violação de lei capaz de contemplar o corte rescisório é aquela frontal e indubitosa, fácil de ser verificada da exegese, não se caracterizando, repita-se, quando o Órgão Julgador conferiu razoável interpretação ao texto legal no momento de decidir, como no presente caso.

Segundo conceituação do Ministro Moreira Alves, ocorre violação de lei quando existe “ofensa, de modo flagrante, evidente, exuberante, à letra da lei. É por exemplo, declarar que é crime, o que a lei diz que não é crime, que há imposto quando a lei, literalmente, o nega” (RTJ 98/982)

O caráter excepcional emprestado a esse remédio jurídico obsta a sua aplicação de maneira ampliativa, principalmente quando há o claro objetivo de se transformar em novo recurso com prazo dilatado, ou mesmo para corrigir eventual decisão que a parte entenda injusta.

A ação rescisória não tem por objetivo discutir a melhor interpretação da norma jurídica aplicada. Não é, portanto, meio para obter uma revisão da justiça da decisão.

De qualquer forma, como suso fundamentado, não se enquadra a hipótese versada nos autos nos permissivos legais indicados. Afigura-se impraticável o corte rescisório postulado.

Nas razões de recurso ordinário, sustentam os autores a necessidade do corte rescisório da decisão rescindenda (art. 485, IV, V, do CPC/73). Asseveram que não se trata de matéria controvertida (Súmula 83/TST), uma vez que a jurisprudência pátria já impossibilitava a aplicação do instituto ao direito processual do trabalho (Súmula nº 114/TST) e que a matéria foi amplamente debatida na decisão rescindenda, o que afasta também o óbice da Súmula 298/TST.

No mérito, afirmam que a decisão combatida afronta a coisa julgada, uma vez que não é aplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente. Apontam violação dos arts. 5º, II, XXXVI, LV, 7º, XXIX, da CF/88; 765, 878 e 879 da CLT; 267, § 1º do CPC e 40 da Lei nº 6.830/1980.

Ao exame.

A ação rescisória consiste em instrumento processual voltado à correção de vícios graves na formação da coisa julgada, jamais podendo ser utilizada como sucedâneo recursal.

Assim sendo, quando calcada no art. 485, V, do CPC/1973, deve observar os marcos jurisprudenciais das Súmulas 83, 298 e 410 do TST. A diretriz contida nesses verbetes tem por escopo impedir que, com o ajuizamento da ação rescisória, a parte insatisfeita com a coisa julgada inaugure nova fase recursal não prevista no ordenamento.

A expressão “violar literal disposição de lei” referida no inciso V do art. 485 do CPC/73 pressupõe que a tese (e não o dispositivo em si) tenha sido objeto de controvérsia na decisão rescindenda, de modo a conferir o necessário debate em torno do tema, matéria da pretensão rescisória.

Na hipótese, observa-se que na decisão rescindenda houve explicitação de tese em torno da matéria objeto da presente ação rescisória acerca da aplicabilidade da prescrição intercorrente, o que afasta o óbice da Súmula 298, I e II, dessa Corte Superior.

Destaque-se, ainda, que a pesquisa em torno da má aplicação do art. 7º, XXIX, e 5º, XXXVI, da CF/1988 é imune à diretriz da Súmula 83/TST porque a matéria nitidamente possui índole constitucional.

Nesse contexto, constatada a presença das condições da ação e dos pressupostos de instauração e desenvolvimento válido e regular do processo, não há que se falar em extinção do processo sem exame do mérito. Superados os referidos óbices, passa-se ao exame do mérito rescisório.

Trata-se de ação rescisória com a finalidade de impugnar decisão cujo trânsito em julgado ocorreu em 14/3/2014, a qual declarou a prescrição intercorrente do procedimento executivo, extinguindo a execução.

Por oportuno, transcreve-se parte da decisão rescindenda (pág. 192):

No presente processo, o reclamante foi intimado para apresentar os cálculos de liquidação em 22/10/2009 (fl. 177), deixando que os autos fossem remetidos ao arquivo provisório em 05/08/2011 ante a sua inércia.

Em 30/05/2012, mais de dois anos depois do arquivamento dos autos, o reclamante vem solicitar o desarquivamento dos mesmos, para execução da sentença.

Impõe-se por conseguinte, a declaração da prescrição do direito de ação. Com efeito, a prescrição intercorrente é espécie prescricional que tem sua contagem após a citação, sendo ocasionada pela paralisação do processo. Na prescrição intercorrente, o curso do prazo prescricional, antes interrompido pelo ajuizamento da ação trabalhista, recomeça por inteiro.

Dessa forma, à luz do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal e do inciso II do art. 11 da CLT, o prazo da prescrição intercorrente trabalhista é de 2 (dois), quando lá findo o contrato de trabalho, ou de 5 (cinco) anos, quando ainda houver relação laboral. (...)

A decisão impugnada foi proferida antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, aplicando-se ao caso as disposições normativas vigentes por ocasião da sua prolação, nos termos dos arts. 1º e 2º da Instrução Normativa nº 41/2018 desta Corte Superior.

Em relação ao período anterior à reforma trabalhista, o procedimento executivo no direito processual do trabalho era regido pelo princípio do impulso oficial (art. 878, *caput*, da CLT), conferindo ao magistrado a possibilidade de promover a execução das decisões transitadas em julgado de ofício.

Tal entendimento foi pacificado nesta Corte com a edição da Súmula nº 114, cujo teor tem a seguinte redação:

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

Portanto, considerando-se que a decisão rescindenda transitou em julgado em 14/3/2014, revela-se absolutamente descabida a incidência da preclusão temporal declarada, uma vez que era sedimentado o entendimento pela sua inaplicabilidade na esfera trabalhista.

Entende-se, portanto, que, nos casos de extinção da execução, ante a pronúncia da prescrição intercorrente, estaria afastada a própria eficácia do julgamento definitivo da demanda, violando, por consequência, a coisa julgada.

Nesse sentido, cito os seguintes precedentes desta eg. Subseção-2/TST, inclusive de minha relatoria:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. (...) ART. 485, V, DO CPC DE 1973. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. INAPLICABILIDADE NA EXECUÇÃO TRABALHISTA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. VIOLAÇÃO DO ART. 878 DA CLT. CARACTERIZAÇÃO. 1. Pretensão rescisória calcada no art. 485, V, do CPC de 1973, deduzida sob o argumento de que o TRT da 2ª Região, ao reconhecer a ocorrência da prescrição intercorrente na execução movida na ação matriz, violou as normas dos arts. 765 e 878 da CLT e 40, *caput*, da Lei 6.830/1980, bem como a diretriz da Súmula 114 do TST. 2. O Órgão prolator da decisão rescindenda declarou a prescrição intercorrente da pretensão executiva, ante a inércia da parte exequente. 3. Cumpre registrar que a decisão que a Autora pretende rescindir foi proferida em 9/10/2014, momento em que ainda não vigentes as alterações impostas pela Lei 13.467/2017 (referido diploma legal, conforme disposto em seu art. 6º, entrou em vigor em 11/11/2017). 4. Consoante jurisprudência da SBDI-2 do TST, consolidada a partir da interpretação das disposições legais vigentes antes da reforma instituída pela Lei nº 13.467/2017, tratando-se de execução de decisão judicial que diz respeito ao pagamento de créditos oriundos de relação empregatícia, não há espaço para o reconhecimento da prescrição intercorrente. No caso, a declaração da prescrição intercorrente no julgado rescindendo eliminou a eficácia do título executivo, implicando afronta, portanto, à norma do art. 878 da CLT (em sua redação anterior). Recurso ordinário conhecido e provido. (RO – 1001204-27.2016.5.02.0000, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 1/3/2019)

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA AJUIZADA NA VIGÊNCIA DO CPC/1973. PEDIDO DE DESCONSTITUIÇÃO FUNDADO NO ART. 485, V, DO CPC/1973. EXTINÇÃO DA EXECUÇÃO. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. INAPLICABILIDADE ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. AFRONTA AOS ARTS. 878 DA CLT E 5º, XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. Antes do advento da Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, que inseriu o art. 11-A, §§ 1º e 2º, e alterou a redação do art. 878, ambos da CLT, a prescrição intercorrente não era aplicável à Justiça do Trabalho (Súmula n. 114 do TST – arts. 1º, 2º. E 13 da Instrução Normativa n. 41/2018 do TST). 2. O entendimento até então reinante na SBDI-2 do TST, nos casos de extinção da execução, pela pronúncia da prescrição intercorrente, era o de que estaria afastada a própria eficácia da decisão transitada em julgado, violando, assim, a coisa julgada. 3. Dessa forma, como a decisão rescindenda foi proferida em 2011, aplicando a prescrição intercorrente para julgar extinta a execução, há de se reconhecer, seguindo os precedentes desta Subseção, que houve violação dos arts. 878 da CLT e 5º, XXXVI, da CF/88, motivo por que merece acolhida o pleito rescisório. 4. Recurso Ordinário conhecido e provido. (RO-6815-20.2013.5.15.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva, DEJT 4/10/2019)

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO RESCINDENDA PROFERIDA NA VIGÊNCIA DO CPC DE 1973 E DA CLT COM REDAÇÃO ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017.

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. EXTINÇÃO DA EXECUÇÃO. INAPLICABILIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO. VIOLAÇÃO DOS ARTS. 5º, XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 878 DA CLT. CARACTERIZAÇÃO. 1. Pretensão de desconstituição direcionada em face de sentença, proferida na vigência do CPC de 1973 e anteriormente à Lei nº 13.467/2017, em que foi pronunciada a prescrição intercorrente e declarada extinta a execução. 2. A jurisprudência da SBDI-2 do TST segue no sentido de que a pronúncia da prescrição intercorrente, com a conseguinte extinção da execução, implica em violação do art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, porque retira a eficácia da decisão judicial transitada em julgado materializada no título executivo. 3. Ademais, justamente pelo fato de que, no Processo do Trabalho, o desenvolvimento da fase executiva ocorre por iniciativa das partes ou por impulso oficial, a teor do art. 878 da CLT, com redação anterior à Lei nº 13.467/2017, a extinção da execução, em período anterior à reforma trabalhista e de ofício pelo Magistrado, implica na violação do referido dispositivo legal. 4. Precedentes da Subseção. Recurso ordinário conhecido e provido. (RO-1002862-86.2016.5.02.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 21/6/2019)

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, V, CPC/73. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. NÃO APLICAÇÃO NAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS. VIOLAÇÃO DO ART. 5º, XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Hipótese em que houve pronúncia da prescrição intercorrente na ação subjacente. Note-se que a prescrição intercorrente ocorre quando a estagnação processual advém exclusivamente da inércia do exequente, ou seja, nos casos em que a parte abdica de praticar os atos processuais indispensáveis ao andamento e que apenas por ela poderiam ser praticados. E, embora a Súmula 327 do STF prescreva a impossibilidade de se admitir a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho, a Súmula 114 do TST, adotada pela jurisprudência desta Corte Superior, dispõe que: “É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente”. Nesse contexto, impende ressaltar que a CLT, em seu art. 878, preconiza o impulso oficial do processo em fase de execução. Dessa forma, não há que falar em inércia da parte que ocasione a prescrição intercorrente na ação subjacente. Ademais, não consta na decisão rescindenda a menção de qual ato a parte teria eximido-se de praticar. Assim, verifica-se que a decisão rescindenda incorreu em violação ao art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal. Recurso ordinário a que se dá provimento. (RO – 130-72.2013.5.23.0000, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 25/11/2016).

Ante o exposto, DOU PROVIMENTO ao recurso ordinário, a fim de, em juízo rescindente, julgar procedente a ação rescisória calcada no art. 485, V, do CPC/1973, por afronta aos arts. 5º, XXXVI, da Constituição Federal e 878 da CLT, com redação anterior à Lei nº 13.467/2017, para desconstituir a sentença rescindenda e, em juízo rescisório, afastar a prescrição intercorrente pronunciada na reclamação trabalhista matriz, determinando o regular prosseguimento da execução.

Inverto o ônus da sucumbência, na ação rescisória, sendo devidas custas pelo réu, isento, nos termos do art. 790-A, I, da CLT. São devidos honorários advocatícios pela ora recorrido, na forma do art. 20, § 3º, do CPC/1973, vigente à época do ajuizamento da ação rescisória, no importe de 15% sobre o valor dado à causa.

Isto posto, acordam os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do Recurso Ordinário e, no mérito, dar-lhe provimento para, em juízo rescindente, julgar procedente a ação rescisória calcada no art. 485, V, do CPC/1973, por afronta aos arts. 5º, XXXVI, da Constituição Federal e 878 da CLT, com redação anterior à Lei nº 13.467/2017, para desconstituir a sentença rescindenda e, em juízo rescisório, afastar a prescrição intercorrente pronunciada na reclamação trabalhista matriz, determinando o regular prosseguimento da execução. Inverto o ônus da sucumbência, na ação rescisória, sendo devidas custas pelo réu, isento, nos termos do art. 790-A, I, da CLT. São devidos honorários advocatícios pela ora recorrido, na forma do art. 20, § 3º, do CPC/1973, vigente à época do ajuizamento da ação rescisória, no importe de 15% sobre o valor dado à causa.

Brasília, 17 de dezembro de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

Maria Helena Mallmann

Ministra Relatora

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL Cobrança

PROCESSO nº 0000857-12.2017.5.05.0511 (ROT)

Recorrente: Marcos Antonio Santos Rocha, Veracel Celulose S.A.

Recorrido: Marcos Antonio Santos Rocha, Veracel Celulose S.A.

Relator(a): Juíza Convocada Maria Elisa Costa Gonçalves

EMENTA

DESCONTO ASSISTENCIAL. EMPREGADO NÃO FILIADO AO SINDICATO. COBRANÇA INDEVIDA. É indevido o desconto realizado no salário mensal do empregado não sindicalizado, que não o autorizou expressamente, obrigando a contribuir em favor de entidade sindical, o que torna passível de devolução os valores irregularmente descontados.

Marcos Antonio Santos Rocha e Veracel Celulose S.A., nos autos da Reclamação nº 0000857-12.2017.5.05.0511, inconformados com os termos da sentença prolatada nos IDs a73c4d7, que julgou procedente em parte a ação, interpuseram Recurso Ordinário, conforme fundamentos expendidos nos IDs 31f5bd8 (reclamada) e 31f5bd8 (reclamante). Contrarrazões nos IDs 9f3a0eb (reclamada) e efdb357 (reclamante). Estão satisfeitos os pressupostos de admissibilidade. A matéria versada no apelo não se enquadra nas hipóteses de remessa ao Ministério Público.

É o relatório.

VOTO

RECURSO DA RECLAMADA PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO ARGUIDA NAS CONTRARRAZÕES DO RECLAMANTE. AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE

O autor, em sede de contrarrazões, suscita preliminar de não conhecimento do recurso da reclamada, sob argumento de que a decisão proferida pelo MM. Juiz a quo encontra-se em perfeita consonância com atual e pacífica jurisprudência deste Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região e, ainda, com o Colendo Tribunal Superior do Trabalho, fato que por si só tem o poder de constituir impedimento ao recebimento do presente recurso ordinário.

A preliminar não merece guarida.

Com efeito, dentre os princípios que regem os recursos cíveis, podemos encontrar o princípio da dialeticidade (ou discursividade) que, no recurso trabalhista, consiste no dever imposto ao recorrente de o recurso ser apresentado com os fundamentos de fato e de direito que deram causa ao inconformismo com a decisão prolatada. A teor do artigo 1.010, incisos II e III, do CPC/2015, que guarda sintonia com citado artigo, Consolidado, e da Súmula 422, do c. TST, não se conhece de recurso sem fundamento ou que não ataque diretamente à sentença guerreada.

Ocorre que, a meu ver, este não é o caso dos autos. Isto porque a leitura do recursos da reclamada permite concluir que foi observado o princípio da dialeticidade, eis que esposados argumentos de fato e de direito que sustentam a sua pretensão, com vistas a desconstituir a fundamentação da sentença.

Rejeito.

DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

Aduz a recorrente que não cabe o ressarcimento das contribuições sindicais, uma vez que “é obrigada, por força de Acordo Coletivo de Trabalho, a realizar descontos e repassá-los à instituição representativa do recorrido. E não pode se recusar a fazê-lo sob pena de violação a norma coletiva.” (id 31f5bd8 – Pág. 3).

Assevera que “Se a empresa é obrigada a realizar os descontos, o empregado se obriga a, caso não concorde com eles, procurar a instituição representativa e solicitar o cancelamento, se não o fez, não pode requerer, no momento da reclamação trabalhista, sua devolução da empresa que sequer recebeu os valores descontados. Cobrar da empresa a devolução dos descontos é descumprir o acordo coletivo que determina que a recorrida solicite o cancelamento do mesmo diretamente no sindicato.”

Razão não lhe socorre.

Na peça incoativa, o autor alega que, sem qualquer autorização, a reclamada descontava, mensalmente, valores a título de contribuição sindical (na verdade, contribuição assistencial) e requer o ressarcimento de tais importâncias, o que foi, acertadamente, deferido pelo juízo *a quo*.

Com efeito, não consta dos autos prova de que o reclamante era sindicalizado, e, conforme inciso V do art. 8º da Constituição Federal, a filiação a sindicatos é facultativa, de modo que não pode ser obrigatório o desconto da contribuição assistencial.

Dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 17 da Sessão de Dissídios Coletivos (SDC) do TST:

CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS. (mantida) – DEJT divulgado em 25.08.2014 – As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

Portanto, a cláusula normativa que prevê desconto de contribuição com a finalidade de custear a participação da entidade nas negociações coletivas ou oferecer a prestação de assistência jurídica, médica, dentária, somente obriga os filiados ao sindicato, situação na qual não se enquadra o autor. Demais disso, a cláusula 22a (ID 90c9753) é expressa no sentido de que:

“Cláusula 22a “A VERACEL CELULOSE S/A fica obrigado a descontar do salário dos empregados sindicalizados, o valor da mensalidade sindical, de acordo com a decisão da assembleia geral dos empregados, desde que expressamente autorizada tal dedução.

Parágrafo Primeiro. *A autorização será individual e por escrito*”. (grifos nosso).

Não tendo a empregadora anexado aos fólios a autorização do obreiro nesse sentido, entende-se que o reclamante não era sindicalizado, não sendo permitido, portanto, o desconto mensal sob a rubrica “mensalidade sindical” havido nos holerites do obreiro (ID 32c64ea).

Acerca da questão, transcrevo a ementa a seguir:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – DESCONTO – EMPREGADOS NÃO SINDICALIZADOS – INEXIGIBILIDADE. A filiação do empregado ao sindicato de sua categoria não é obrigatória. Do mesmo modo, excetuando-se a contribuição sindical compulsória, as demais somente são devidas pelos empregados sindicalizados, em respeito aos princípios da livre associação e da sindicalização. Inteligência dos arts. 5º, inciso XX e 8º, inciso V da Constituição Federal, da Súmula de n.º 666, do c. STF e da Orientação Jurisprudencial n.º 17, da SDC, do c. TST. (Processo 0001299-85.2011.5.05.0511 RecOrd, Origem SAMP, ac. nº 221698/2014 Relatora Desembargadora DALILA ANDRADE, 2ª. TURMA, DJ 07/11/2014).

Ratifico a decisão recorrida neste ponto.

RECURSO DO RECLAMANTE DAS DIFERENÇAS SALARIAIS

Insurge-se o recorrente contra o capítulo da sentença de primeiro grau que indeferiu o pleito em epígrafe.

Argumenta que “Restou demonstrado que o recorrente laborava, de fato, na condição de operador de trator de pneu (equivalente a operador de máquina), mas recebia como trabalhador de viveiro. Não há nos autos qualquer documento que comprove que o trabalhador quando contratado, teria sido alertado que desempenharia as funções de operador de trator. Não há DDS relativo à essa função ou qualquer documento que possa comprovar que a função desempenhada foi de comum acordo com o obreiro.” (ID. 0eabcf – Pág. 3).

Sem razão o recorrente.

Inicialmente registre-se que no contrato individual de trabalho do autor consta como função do obreiro a de Trabalhador Viveiro I (ID. A38e6c7). No documento intitulado “descrição de cargo” anexado aos autos no ID 84331c7 – Pág. 1, consta, dentre as principais responsabilidades do cargo, a de “Transportar no micro trator resíduos de coletas de brotos, tubetes e restos de substratos”.

A primeira testemunha ouvida a convite do autor, às perguntas do juízo, foi categórica em afirmar que:

“que trabalha para a reclamada desde 02/05/2002, na função atual de operador de máquinas; que o reclamante trabalha como tratorista no viveiro; que trabalha em área diferente da do reclamante; que o depoente não trabalha no viveiro; que nunca trabalhou com o reclamante no mesmo setor; que esporadicamente já viu o reclamante trabalhando mas nunca passou a jornada toda com o reclamante; que o do realizou os cursos da NR10/NR 11, sendo que tais cursos são exigidos para operador de trator; que o trator é considerado uma máquina dentro do trabalho; que o salário de operador de máquina forader e haverter é de três mil reais e fração, sendo que não sabe dizer a função de tartorista; que o trabalhador de viveiro recebe R\$ 1.010,00; que sabe os requisitos da empresa para operador de máquina, sendo que tem que ter categoria de habilitação tipo C; que já teve editais exigindo curso de segundo grau para operador de máquinas, e outros editais sem tal exigência; que para trabalhador de viveiro não precisa de CNH categoria C, sendo que é exigido primeiro grau de escolaridade.” (destaquei).

O segundo testigo afirmou que:

“o reclamante recebia o piso do trabalhador de viveiro, sendo a época R\$ 975,00; que não existia qualquer pagamento extra para o reclamante pela condução do trator; que não existia na CCT a função tratorista ;que existe a função trabalhador de viveiro ; que todos os que trabalham no viveiro são tidos como trabalhadores de viveiro, sendo observado apenas a progressão de cargo, a exemplo de encarregado; [...] que o depoente era trabalhador de viveiro e não operava trator; que o reclamante teve treinamento para ser tratorista; que não tem conhecimento se o reclamante acompanhava o abastecimento do trator”.

A testemunha arrolada pela reclamada disse que:

“trabalha para a reclamada de 04/01/2010, na função de viveirista por 08 anos e posteriormente de viveirista com apoio ao micro trator; que o reclamante tinha a mesma função do depoente ;que nessa função o depoente trabalha com o trator , dando apoio ao viveiro no transporte de bandeijas, retiradas de resíduos e trazendo e levando materiais do almoxarifado; que na anotação da CTPS existe anotação específica para o trabalho com o trator; diferente do viveirista, porém tal atividades pertencem as atividades desempenhadas pelo viveirista; que na época do reclamante existia como operador de trator, além dele o próprio depoente e mais dois empregados; que na época do reclamante existia apenas um único trator; que nem todos os viveirista podem operar o trator; sendo que precisa ter CNH categoria D e fazer curso de três dias para combate a incêndio e segurança do trabalho, e ainda, curso específico com técnico professor de máquinas da reclamada; que para operar máquina forwader e haverter , precisa categoria C e demais , ensino de 2º grau completo, sendo que não se recorda dos demais requisitos; [...] que as funções de operador de máquina e tratorista são diferentes; [...] que operar haverter e forwader é mais complexo que operar trator; que para ser tratorista tem que ter conhecimento das NRs 10 e 11”. (destaquei).

Como pode-se ver, as atividades de trabalhador de viveiro e operador de máquinas são distintas, sendo que dentre as atribuições do viveirista estava incluída a de transportar resíduos de coleta num micro trator, sendo que tal mister não se confunde, em absoluto, com a função de operador de máquinas.

As testemunhas ouvidas foram uníssonas em ratificar a tese da defesa, na medida em que afirmaram que o reclamante desempenhava sua função nos viveiros da reclamada, em muitas oportu-

tunidades transportando resíduos num mini trator, não sendo portanto, operador de máquinas, função que exigia requisitos mais complexos para o seu desempenho, inclusive habilitação na categoria C, o que não foi provado pelo autor.

Assim, correta a decisão de origem, conforme trecho que segue transcrito:

“A primeira e a segunda testemunha esclarecem que o reclamante era, de fato, trabalhador viveiro, operando trator no desempenho das funções. Importante salientar que a descrição das funções do Reclamante (fls. 1626) tem como principais responsabilidades transportar no micro trator resíduos de coletas de brotos, tubetes e restos de substratos.

Verifica-se, portanto, que o reclamante desempenhava atividades condizentes com o cargo para o qual foi contratado. Dessa forma, não há que se falar em diferença salarial, retificação da CTPS e tampouco em acúmulo de função. Indefero.” (ID. a73c4d7 – Pág. 4).

Por todo o exposto, mantenho incólume da sentença de primeiro grau no particular.

DO DANO MORAL. DISPENSA COMO FORMA DE PUNIÇÃO E DESESTÍMULO À BUSCA DE MELHORIAS. ASSÉDIO MORAL

Pugna o reclamante pela reforma da sentença de piso no capítulo que indeferiu o pleito em epígrafe.

Aduz que foi despedido após buscar, junto à diretoria da empresa, melhorias em sua condição de trabalho, afirmando que tal ocorreu como forma de punição.

Examino.

Inicialmente destaque-se a necessidade de se adotar uma postura extremamente cuidadosa diante de situações rotuladas como causas desencadeadoras do dano moral, sob pena de banalização de seu reconhecimento, que em nada vem prestigiar as reais situações em que tal espécie se verifica, comprometendo, desse modo, a credibilidade da salutar norma disposta no art. 5º, inciso X da CF/88.

Deste modo, o cabimento da indenização por danos morais pressupõe a comprovação dos fatos desencadeadores dos possíveis infortúnios que o empregado teria sofrido, bem como da conduta ilícita praticada pela empresa.

O caderno de provas dos presentes fólios não leva a conclusão a favor da tese autoral. As testemunhas ouvidas pelo juízo *a quo* não convenceram de que a despedida do obreiro foi uma forma de punição em razão das reclamações e cobranças por melhorias realizadas pelo empregado.

Não tendo sido provada qualquer conduta ilícita por parte da acionada a ensejar prejuízos de ordem extrapatrimonial ao obreiro, correta a decisão de piso, conforme se extrai *in verbis*:

“Não há nos autos nenhuma evidência do assédio moral e da dispensa discriminatória alegada. Do mesmo modo, também não foram provadas as condições precárias aduzidas pelo Autor.

Cumprir registrar que o ato demissional, via de regra, se encontra dentro da esfera de atuação do poder diretivo do empregador. Ademais, não se pode olvidar que a Reclamada mantém vínculo de emprego com mais de 800 empregados, podendo-se inferir que admissões e demissões são acontecimentos rotineiros no âmbito da Ré.

Assim, o fato de o reclamante ter sido dispensado pouco tempo depois de ter pleiteado melhorias em seu contrato, caracteriza-se, a priori, fato isolado, que demandaria prova inequívoca do cunho discriminatório, punitivo ou reiterado.

Nessa mesma linha de raciocínio, o MPT arquivou o inquérito civil (ID 4c59f9e) que tratava dos fatos analisados no presente caso. Ante o exposto, indefiro o pedido.”

Mantenho a decisão de primeiro grau.

DAS HORAS EXTRAS. DO INTERVALO INTRAJORNADA

Insurge-se o recorrente quanto ao indeferimento de horas extras e intervalo intrajornada, tendo em vista que entende devidamente comprovado que o obreiro laborava em regime de sobrejornada.

Assevera que “A prova oral foi categórica, no sentido de reconhecer a existência de horas extraordinárias, pela falsa anotação do cartão de ponto e pela sonegação parcial do intervalo para o almoço, sendo incontestes o direito a tais parcelas.” (ID. 0eabcf9c – Pág. 8).

Razão não lhe assiste.

A segunda testemunha ouvida na instrução probatória foi categórica em afirmar que “os horários do relógio de ponto eram corretos”. (ID. 493600e – Pág. 3).

Assim, os cartões de ponto colacionados aos fólios nos IDs 606a09e/ead4f2a são hábeis a comprovar a real jornada de trabalho do empregado.

Pois bem. Compulsando minuciosamente os referidos documentos e confrontando-os com os recibos de pagamento de salário anexados nos IDs bb2647d/2500040, extrai-se claramente que as horas extraordinárias foram devidamente adimplidas, bem assim o intervalo eventualmente suprimido foi indenizado, nenhuma diferença demonstrada devida pelo autor no presente processo. Saliente-se que não cabe ao julgador fazer apuração pela parte e “garimpar” hora suplementar que não foi paga ou compensada. Desta forma, outra solução não havia ao Julgador de piso se não indeferir os pleitos relativos as horas extraordinárias, vez que corretamente adimplidas, e todos os consecutórios.

Pelas razões supra expostas, mantenho a sentença de origem, nada tendo a reformar.

Ante o exposto, rejeito a preliminar suscitada pelo reclamante, e no mérito, nego provimento ao recurso ordinário da reclamada e nego provimento ao recurso ordinário do reclamante.

Acordam os Excelentíssimos Magistrados da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região, em sua 38ª Sessão Ordinária, realizada no décimo sétimo dia do mês de dezembro do ano de dois mil e dezenove, cuja pauta foi divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 6/12/2019, sob a Presidência do Excelentíssimo Senhor Juiz do Trabalho Rubem Nascimento, e com a presença dos Excelentíssimos Senhores Juizes do Trabalho Maria Elisa Costa Gonçalves e George Almeida, todos convocados na forma regimental, bem como do(a) representante do Ministério Público do Trabalho, Procurador(a) Cláudia de Mendonça Braga Soares, por unanimidade, rejeitar a preliminar suscitada pelo reclamante, e no mérito, negar provimento ao recurso ordinário da reclamada e negar provimento ao recurso ordinário do reclamante.

Maria Elisa Costa Gonçalves
Juíza Convocada Relatora

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

JORNADA DE TRABALHO Turno ininterrupto de revezamento

PROCESSO Nº 0001208-98.2017.5.09.0017 (ROT)

Recorrentes: Reginaldo Domiciano Diniz, General Mills Brasil Alimentos Ltda.

Recorrido: Os mesmos

Relatora: Rosalie Michaelae Bacila Batista

EMENTA

TURNOS DE REVEZAMENTO. JORNADA REDUZIDA. ALTERNÂNCIA COM DANOS À SAÚDE E VIDA SOCIAL DO EMPREGADO x MERA MUDANÇA DE HORÁRIO DE TRABALHO. O art. 7º, XIV, da Constituição Federal, ao determinar a jornada de seis horas para os turnos ininterruptos de revezamento, visa a proteção da saúde do trabalhador, minorando o desgaste físico e mental decorrente de sucessivas trocas de horário. Nessas condições, há, também, inegável prejuízo social e familiar, na medida em que o empregado não tem condições de manter um planejamento de suas atividades, como cursar uma faculdade, por exemplo. O fato é que, para fins de caracterização do instituto, as alterações de horário devem se dar de modo contínuo e sequencial, de forma a desajustar o relógio biológico do obreiro, com prejuízos a sua saúde e ao seu convívio social. A simples troca de horários uma vez ao longo do período imprescrito não ca-

racteriza, por si só, o regime de turnos ininterruptos. Recurso da parte autora de que se conhece e a que se nega provimento.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário trabalhista (1009), provenientes da MM. Vara do Trabalho de Jacarezinho.

Por oportuno, informo que as indicações das folhas na presente decisão dizem respeito à numeração obtida mediante conversão do processo para “PDF”, em ordem crescente.

Inconformadas com a r. sentença de fls. 502 e ss., proferida pela Exma. Juíza do Trabalho KERLY CRISTINA NAVE DOS SANTOS, que acolheu parcialmente os pedidos, recorrem as partes.

Pelas razões de fls. 528 e ss., o Reclamante postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) jornada de trabalho – turnos de revezamento; b) intervalo intrajornada.

A Reclamada, pelas razões de fls. 534 e ss., discute a decisão quanto a: a) horas extras por invalidez do acordo de compensação – julgamento *extra petita*; b) ausência de compensação de horas extras no período imprescrito; c) adicional de periculosidade; d) multa convencional.

Custas recolhidas (fl. 547). Depósito recursal efetuado (fl. 546).

Contrarrazões apresentadas pelo Reclamante às fls. 552 e ss e pela Reclamada às fls. 558 e ss..

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários, bem assim das contrarrazões.

MÉRITO

Recurso do Reclamante

Jornada de trabalho – turnos de revezamento

A condenação ao pagamento de horas extras foi assim imposta:

4 – Das horas extras – Do intervalo intrajornada

O autor assevera que foi admitido em 17/07/2006, para a função de operador de produção de embalagens II; que foi dispensado sem justa causa em 01/10/2016. Afirma que a sua jornada de trabalho era a seguinte (fls. 4-5):

– De segunda a sexta feira das 14h00min às 22h36min com intervalo de 45min a 1h00min para alimentação e repouso;

– Aos sábados estes em médias 3 vezes ao mês, das 14h00min às 22h36min com intervalo de 45min a 1h00min para alimentação e repouso e

– Aos domingos estes em média 2 vezes ao mês, das 14h00min às 22h36min com intervalo de 45min a 1h00min para alimentação e repouso OU

– De segunda feira a sábado das 06h00min às 14h36min com intervalo de 45min a 1h00min para alimentação e repouso;

– Aos sábados estes em médias 3 vezes ao mês, das 06h00min às às 14h36min com intervalo de 45min a 1h00min para alimentação e repouso e

– Aos domingos estes em média 2 vezes ao mês, das 06h00min às 14h36min com intervalo de 45min a 1h00min para alimentação e repouso.”

Requer o pagamento das horas extraordinárias à 6ª hora diária e 36ª semanal ou 8ª diária e 44ª semanal e pagamento de horas em razão do usufruto do intervalo intrajornada a menor.

Defende a ré que o reclamante fora contratado para trabalhar preferencialmente de segunda a sexta-feira, das 6h às 14h36min, e aos sábados das 6h às 12h, sempre com uma hora para refeição e descanso; que o autor sempre laborou dentro dos limites legais; que toda a sua jornada foi fielmente consignada nos cartões-ponto; que havia regime de compensação; que o intervalo intrajornada era respeitado.

Primeiramente, considero os cartões-ponto (fls. 332-357) fidedignos, não havendo prova nos autos de vícios no controle da jornada.

Foi juntado acordo para compensação de horas de trabalho (fl. 261), perfazendo o total de 44 horas semanais, e pelo qual não haveria labor aos sábados.

Entretanto, os controles de jornada demonstram labor recorrente aos sábados, como em 23/02/2013, 02/03/2013 e 09/03/2013 (fl. 334), 18/01/2014, 25/01/2014 e 01/02/2014 (fl. 346). Assim, nulo o regime de compensação adotado pela reclamada por aplicação do artigo 9º da CLT.

Ademais, considerando a carga horária de 44 horas de labor semanais, conforme o acordo de compensação acima mencionado, resta afastado o pagamento de horas excedentes à 6ª diária e 36ª semanal.

Portanto, defiro o pagamento das horas extras excedentes à 8ª diária ou 44ª semanal, apuradas pelos cartões-ponto, obedecidos os seguintes parâmetros: adicional convencional; dias efetivamente laborados; divisor 220; evolução salarial; base de cálculo, a remuneração global auferida e S. 264, TST.

O adicional noturno incidirá sobre a hora noturna, compondo a base de cálculo da hora extra noturna, uma vez que é mais penosa, e, portanto, mais cara do que a hora extra diurna. Observe-se ainda a prorrogação da jornada noturna (OJ's 127, 97 e Súmula 60 do TST).

Por serem habituais, as horas extras integrarão os DSRs, com reflexos destes e daquelas em aviso prévio indenizado, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%.

Na eventualidade de faltar algum cartão-ponto, as horas extras deverão ser apuradas pela média dos cartões-ponto existentes nos autos.

Por fim, determino a dedução dos valores globais pagos sob o mesmo título, visando a afastar o enriquecimento ilícito.

Sobre o intervalo intrajornada, nada a deferir, já que entendo que foi respeitado, não podendo a ré ser condenada em razão de variações de poucos minutos.

Inconformado, o Reclamante alega que a alternância da jornada de trabalho revela sua sujeição a turnos de revezamento de 6 horas, pela observância do limite expresso no art. 7º, XIV, da Constituição Federal. Observa que o art. 7º, XIV, da Constituição Federal NÃO dispõe sobre a periodicidade com que deve ocorrer a alternância de horários para caracterizar o regime de turnos de revezamento, no qual há trabalho nos três períodos do dia. A situação sujeita o trabalhador a transtornos físicos, psíquicos e privações de convívio familiar e social decorrentes da mudança habitual de horário, prejuízos que o legislador buscou atenuar ao instituir a jornada reduzida de seis horas. Aduz ser incontroverso que laborava em períodos diversos durante o dia e noite, como, inclusive, reconheceu a MM. Juíza *a quo*.

Transcreve a OJ 360 SDI 1 do TST e requer a reforma do julgado a quo para que seja reconhecida a jornada especial descrita no art. 7º, XIV da CF e sejam deferidas horas extras além das sexta diária nos períodos de turno de revezamento.

Analisa-se.

Observo, de início, que a julgadora de primeiro grau não se pronunciou sobre aspectos específicos do regime de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. Apenas rejeitou o pedido de pagamento de horas extras além da 6ª hora diária, assim: demais, considerando a carga horária de 44 horas de labor semanais, conforme o acordo de compensação acima mencionado, resta afastado o pagamento de horas excedentes à 6ª diária e 36ª semanal.

Embora o Reclamante não tenha buscado sanar a omissão por meio de embargos declaratórios, penso que sua pretensão pode ser analisada com base no permissivo do § 1º art. 1.013 do CPC, serão objeto de apreciação e julgamento pelo Tribunal todas as questões suscitadas e discutidas no processo, mesmo que não tenham sido solucionadas, desde que relativas ao capítulo impugnado. A esse respeito, registro que, embora também sem mencionar turnos de revezamento, a inicial continha pedido de reconhecimento do direito a jornada reduzida, de 6 horas, com módulo semanal de 36 horas (fl. 5 – “requer seja a Ré compelida a efetuar o pagamento das horas extras, a partir da 6ª hora diária e 36ª semanal”). Em face desse pedido, a defesa foi no sentido de serem devidas horas extras apenas além da 44ª semanal (fl. 236).

Sobre o efeito devolutivo em profundidade, observe-se a previsão contida no item I da Súmula nº 393, do C. TST:

RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO DEVOLUTIVO EM PROFUNDIDADE. ART. 1.013, § 1º, do CPC DE 2015. ART. 515, § 1º, DO CPC de 1973 – (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 208/2016, DEJT divulgado em 22, 25 e 26.04.2016

I – O efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 1.013 do CPC de 2015 (art. 515, §1º, do CPC de 1973), *transfere ao Tribunal a apreciação dos fundamentos da inicial ou da defesa, não examinados pela sentença*, ainda que não renovados em contrarrazões, desde que relativos ao capítulo impugnado.

(...). (grifei)

Passo, então, à análise da questão.

Os cartões de ponto do período imprescrito (a partir de novembro de 2012) demonstram que, até fevereiro de 2013, o autor cumpria jornada das 14h00 às 22h00 (sempre com extrapolamentos) e, a partir de 25 de fevereiro de 2013, passou a trabalhar no turno das 6h00 às 14h36.

De forma esporádica e isolada, cumpriu outros horários, como em 12 de maio de 2014, quando trabalhou das 12h14 às 14h41 (fl. 349); em 22 de janeiro de 2014, das 12h17 às 14h37 (fl. 346); em 9 de fevereiro trabalhou das 11h30 às 18h00, no dia seguinte, 10 de fevereiro, das 6h06 às 15h32 e, em 11 de fevereiro, das 14h04 às 22h37 (fl. 333).

A análise dos registros de horário não revela a alegada jornada de trabalho variável a configurar o labor em turnos ininterruptos de revezamento.

Com efeito, o art. 7º, XIV, da Constituição Federal, ao determinar a jornada de 06 (seis) horas para os turnos ininterruptos de revezamento, visa a proteção da saúde do trabalhador, minorando o desgaste físico e mental decorrente de sucessivas trocas de horário. Penso que, nessas condições, há, também, inegável prejuízo social e familiar, na medida em que o empregado não tem condições de manter um planejamento de suas atividades, como cursar uma faculdade, por exemplo.

O fato é que, para fins de caracterização do instituto, as alterações de horário devem se dar de modo contínuo e sequencial, de forma a desajustar o relógio biológico do obreiro, com prejuízos a sua saúde e ao seu convívio social.

Na hipótese dos autos, conforme demonstrado, constata-se apenas uma alteração no turno fixo, vez que a partir de 14h00 às 22h00 (sempre com extrapolamentos) e, a partir de 25 de fevereiro de 2013, passou a trabalhar no turno das 6h00 às 14h36, sem implicar sequer em trabalho ordinário em horário considerado noturno, nos termos da lei.

Com efeito, a simples troca de horários praticada não caracteriza, por si só, o regime de turnos ininterruptos, vez que não equivale, em efeitos, às mutações bruscas e sucessivas da jornada, inequivocamente danosas à saúde do trabalhador. Nesse sentido, esta Turma já decidiu nos autos 0000393-04.2017.5.09.0017, a partir de voto condutor da lavra do Exmo. Des. Ubirajara Carlos Mendes, julgado em 25 de abril de 2019.

Mantenho.

Intervalo intrajornada

Foi rejeitada a tese de violação do intervalo intrajornada, assim:

Sobre o intervalo intrajornada, nada a deferir, já que entendo que foi respeitado, não podendo a ré ser condenada em razão de variações de poucos minutos.

O Recorrente alega que a Súmula 437 do TST é clara ao prever que, quando violado o intervalo intrajornada, ainda que parcialmente, é devido o pagamento integral do período. Pugna pela reforma do julgado para que seja deferido o intervalo intrajornada em todos os dias que constatada sua violação, com o pagamento do período integral com o acréscimo de 50%.

Analiso.

Observo, inicialmente, que o fundamento da rejeição ao pedido foi o de que o juízo não constatou violações, senão de poucos minutos, o que significa que não manifestou discordância com o entendimento sumulado pelo C. TST.

Analisando os cartões de ponto de fls. 332 e ss., constata-se que, de fato, o intervalo era respeitado, havendo variações (inclusive ampliativas da pausa) de poucos ou de apenas um minuto, como em 18/01/2013 e 20/01/2013 (fl. 332). Quando a jornada foi de 6 horas, como ocorreu em 2 e 10 de fevereiro de 2013, o autor teve a pausa de 15 minutos, conforme prevista em lei (fls. 332 e 333).

Portanto, de se considerar que a diferença de horas constatada dos registros de ponto limitava-se a frações ínfimas e, em várias oportunidades, também ampliando a pausa em poucos minutos. Assim, para evitar distorções, como o enriquecimento sem causa do trabalhador e a punição excessiva do empregador, o que vulneraria o princípio da razoabilidade, pois usufruído quase integralmente o período destinado ao repouso e à alimentação, não cabe a condenação ao pagamento de uma hora extra.

A determinação contida no art. 71 da CLT e na Súmula nº 437 do C. TST tem como objetivo a proteção da saúde, higiene e segurança no ambiente laboral, de modo que pequenas variações de minutos relativas ao tempo de intervalo intrajornada não frustram a finalidade do instituto, ainda mais quando em diversas outras oportunidades o empregado pode usufruir período superior, como na hipótese.

Nada a reparar, portanto.

Recurso da Reclamada

Horas extras por invalidade do acordo de compensação – julgamento *extra petita*

A Reclamada alega que a decisão extrapolou os limites do pedido e, portanto, configurou julgamento . Assevera que o acordo de compensação *extra petita* firmado pelo autor no momento da contratação, em julho de 2006, vigeu apenas no período fulminado pela prescrição e que “posteriormente os sábados passaram a não ser mais compensados e sim laborados”. Afirma que o autor, então, trabalhava aos sábados sem jamais ultrapassar a carga semanal de 44 horas. Aduz que, em momento algum, o autor pleiteou, na inicial, pagamento de horas extras por nulidade de acordo de compensação. Assim, invoca os princípios da estabilização da demanda e dos limites legais da atuação judicial, previstos nos artigos 141 e 492 do NCPC, e alega que o Magistrado não pode decidir favoravelmente ao Recorrido se não houver o pedido, nem condenar o réu de modo diverso do que foi demandado.

Analisa-se.

A petição inicial, de fato, não mencionou acordo de compensação, tese que veio aos autos apenas com a defesa (fl. 235), assim: “Ademais, laborava em regime de compensação.

Portanto, durante a vigência de seu contrato de trabalho com a Reclamada, sempre foi respeitado os limites legais e convencionais”.

Também com a defesa é que veio aos autos o acordo de compensação de fl. 261, prevendo justamente jornadas de 8 horas e 48 minutos de segunda a sexta-feira, sem trabalho no sábado. Ainda, o ajuste, que foi realmente firmado na admissão, em 19 de julho de 2006, traz expressa a ressalva de que “por estarem de pleno acordo as partes contratantes, assinam o presente acordo em duas vias, o qual vigorará por prazo indeterminado”.

Não há, portanto, que se cogitar de extrapolamento dos limites da lide, cumprindo observar, ainda, na esteira de julgado desta Turma (0000584-73.2017.5.09.0009, rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes, julg. 25/07/2019) que “o julgador não está vinculado à capitulação legal ou jurídica mencionada pela parte; cabe-lhe, em face do princípio da substanciação, fazer incidir “a regra jurídica apta para reger a espécie e, com isso, solver a controvérsia: “da mihi factum, dabo tibi ius” (dáme o fato e de darei o direito)”, sendo função jurisdicional, conforme lição de Manoel Antonio Teixeira Filho (Curso de Direito Processual do Trabalho- Processo de Conhecimento. São Paulo, LTr, 2009, v. 2, p. 923).

Mantenho.

Ausência de compensação de horas extras no período imprescrito

A Recorrente pede que, superado o aspecto do julgamento *extra petita*, ainda assim, a decisão merece ajuste, pois, no período imprescrito, a carga semanal de trabalho do autor abrangia o sábado, conforme reprodução que faz de um espelho de ponto. Observa que o juízo reconheceu a validade dos espelhos de ponto, conforme trecho que transcreve: “Primeiramente, considero os cartões-ponto (fls. 332-357) fidedignos, não havendo prova nos autos de vícios no controle da jornada.” Assim, pondera que, incontroversa a validade dos espelhos de ponto e a inexistência de compensação durante o período imprescrito, verifica-se que eventual labor extraordinário foi devidamente pago pela Recorrente, conforme comprovam os demonstrativos de pagamento de id a4ec24d. Requer o afastamento da condenação.

Sem razão, contudo.

Penso que o mesmo fundamento adotado no tópico antecedente presta-se, também aqui, a fundamentar a manutenção da sentença.

A Reclamada trouxe aos autos acordo de compensação de jornada que, mesmo firmado no período prescrito, não tinha prazo de validade, permitindo concluir que deveria ter sido respeitado ao longo de todo o período contratual. Nesse cenário, incontroversa a validade dos registros de jornada, não há como discutir que houve, de fato, extrapolações ao módulo semanal de 44 horas. O Reclamante cumpria horas extras, habitualmente, ao longo da semana e também trabalhava aos sábados, o que impõe a manutenção da decisão.

Nada a prover.

Adicional de periculosidade

A Reclamada foi condenada ao pagamento de adicional de periculosidade:

6 – Do adicional de periculosidade

Aduz o autor que tinha contato com produtos inflamáveis. Requer o pagamento do adicional de periculosidade no percentual de 30%.

A reclamada defende que o reclamante jamais laborou em condições perigosas.

O adicional de periculosidade é devido ao empregado que trabalhe diretamente com inflamáveis, explosivos, eletricidade, roubos ou outras espécies de violência física nas atividades de segurança pessoal ou patrimonial, bem como deve ser pago aos trabalhadores em motocicletas (art. 193 da CLT).

A exposição intermitente não afasta o pagamento integral do adicional em questão (Súmulas 364 e 361 do TST). Contudo, será indevido quando o contato com a atividade perigosa for eventual ou habitual, de forma extremamente reduzida. Aplicação da Súmula 364 do TST.

Sobre a utilização de EPIs, em depoimento pessoal o autor aduz (fl. 425):

“DEPOIMENTO PESSOAL DO(A) RECLAMANTE. Inquirido(a), respondeu: 1) que usou todos os EPIs entregues, sendo que o foram mediante recibo; 2) que o supervisor ficava em cima para o uso do EPI. Nada mais.”

Já conforme o depoimento pessoal do preposto da reclamada (fl. 425):

“DEPOIMENTO PESSOAL DO(A) PREPOSTO(A) DA RECLAMADA. Inquirido(a), respondeu: 1) que todo o EPI entregue ao autor o foram mediante recibo. Nada mais.”

A testemunha Bruno Honorato de Freitas afirma (fl. 425):

“Advertida e compromissada, inquirida respondeu: 1) que trabalhou na ré de março de 2008 a março de 2015, na função de operador de produção de embalagens II; 2) que operava a laminadora roto; 3) que o autor operava a cortadeira roto; 4) que o autor substitua o operador durante o intervalo nas máquinas impressora roto e laminadora roto, em 3 vezes por semana e em domingos alternados, quando faziam horas extras; 5) que a laminadora ficava há aproximadamente 5/10 metros da cortadeira; 6) que a cortadeira ficava em torno de 5/10 metros da impressora roto; 7) que nessas máquinas são utilizados tintas e solventes, armazenados em aproximadamente em 7 tambores de 200 litros que permaneciam entre estas duas máquinas (impressora e cortadeira). Nada mais.” Grifei.

Já a testemunha Adriano Munhoz assevera (fls. 425-426):

“Advertida e compromissada, inquirida respondeu: 1) que trabalha na ré desde 1996, sendo supervisor de produção há 2 anos, na fábrica de embalagens, sendo que antes era encarregado de produção na fábrica de alimentos; 2) que o autor era operador da cortadeira roto; 3) que a cortadeira fica há aproximadamente 10/11 metros da máquina impressora rotogravura mais próxima, sendo que da máquina laminadora ficam em torno de 5/6 metros; 4) que próximo à impressora fica um tambor de 180 ou 100 litros de solventes e aproximadamente 1 tambor de tinta branca de aproximadamente 100 ou de 160 Kg e 5 tambores de cromias, de aproximadamente 10/20 Kg cada um e 1 tambor de 100 litros de verniz; 5)

que não trabalhou no mesmo horário do autor, não sabendo informar se este auxiliava nas máquinas laminadoras e impressora. Nada mais.” Grifei.

Os depoimentos acima são uníssonos em relação à presença de substâncias inflamáveis no meio ambiente laboral.

Note-se que o art. 464 e seguintes do CPC disciplinam a produção de prova técnica. Pelo que dispõe o art. 765 da CLT e arts. 371 e 479 do CPC, certo é que o juiz não está adstrito ao laudo produzido pelo perito, mas, pela clara e precisa explanação trazida, apreciam-se tais pedidos com base na perícia realizada, sendo o perito, inclusive, um dos auxiliares do juiz, seu longa manus (art. 149 do CPC). Realizada perícia técnica em razão do pedido para pagamento do adicional de periculosidade, o auxiliar do juízo concluiu (fl. 468):

“5 CONCLUSÃO

Pelo resultado das avaliações onde foi analisado o ambiente de trabalho, fixados todos os fatores correlacionados e seguindo as orientações contidas no Decreto nº 93.412 de 14/10/86, que regulamenta a Lei Federal Nº 7.369 de 20/09/85 e ainda, acima de tudo, que o Laudo Pericial tem fundamentação legal nas Normas Regulamentadoras e com a metodologia expressa no seu corpo, conclui-se, sob o ponto de vista de Higiene e Segurança do Trabalho e com embasamento técnico-legal, que:

O RECLAMANTE EFETUAVA ATIVIDADES EM ÁREA DE RISCO DE PERICULOSIDADE, conforme descrição no subitem 4.2 deste Laudo Pericial.”

Já conforme o item 4.2 do laudo (fls. 461-467):

“Foram observados, durante a inspeção, embalagens de 20 litros e tambores de 200 litros nos Setores de Rotogravura e Laminadora, contendo tintas e solventes utilizados na produção, sendo que estes produtos caracterizam-se como líquidos inflamáveis, conforme subitem 20.3.1 – Definições da NR 20 – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COM INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS:

20.3 Definições

20.3.1. Líquidos inflamáveis: são líquidos que possuem ponto de fulgor 60°C.

(...)

Conforme observado durante a inspeção, o local habitual de trabalho do Reclamante, ou seja, Setor de Cortadeira, fica na mesma área interna do recinto onde estão os Setores de Rotogravura e de Laminadora (fotos 06 e 07).

(...)

Conforme letra “s” do Quadro do item 3 do Anexo 2 da NR 16 – ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS COM INFLAMÁVEIS, temos: ATIVIDADE

s. Armazenamento de vasilhames que contenham inflamáveis líquidos ou vazios não desgaseificados, ou decantados, em recinto fechado.

ÁREA DE RISCO

Toda a área interna do recinto.

E, ainda, segundo item 1 do Anexo 2 da NR 16 – ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS COM INFLAMÁVEIS, temos:

1 – São consideradas atividades ou operações perigosas, conferindo aos trabalhadores que se dedicam a essas atividades ou operações, bem como aqueles que operam na área de risco adicional de 30 (trinta) por cento, as realizadas:

ATIVIDADES

b. no transporte e armazenagem de inflamáveis líquidos e gasosos liquefeitos e de vasilhames vazios não-desgaseificados ou decantados.

ADICIONAL DE 30% todos os trabalhadores da área de operação.”

Considero o laudo elucidativo e bem fundamentado, não havendo nos autos outras provas capazes de elidi-lo.

O perito é claro ao atestar a presença de substâncias inflamáveis no meio ambiente de trabalho do reclamante, estando este exposto àquele risco permanentemente.

Desse modo, devido o pagamento do adicional de periculosidade no percentual de 30% sobre o salário base.

Ressalta-se que sobre tal base salarial deverão ser excluídos os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação no lucro da empresa (artigo 193 da CLT).

Deferem-se reflexos em 13º salário, férias + 1/3, horas extras, adicional noturno, aviso prévio e FGTS + 40%.

Indevidos reflexos sobre DSR, visto que se trata de parcela paga mensalmente, já estando englobado o repouso semanal.

Alega a Recorrente que as atividades do autor não se enquadram no item 1 do Anexo II da Norma Regulamentadora nº 16, tendo em vista que este laborava somente com a máquina cortadeira. Portanto, não há que se falar que desempenhava atividades perigosas por exposição a inflamáveis, diferentemente do entendimento do perito do juízo (ID. cabf1b8 – Pág. 11). Nega que, no local de trabalho do autor, fossem armazenados os tambores contendo líquido inflamável, pois estes permaneciam no depósito apropriado para tanto. Sendo assim, o local de trabalho do Recorrido também não se enquadra no item 3 do referido Anexo.

Assevera que, no PPP de id a314f79, não constam inflamáveis como riscos das atividades desempenhadas pelo autor, de forma que não há que se falar em adicional de periculosidade por exposição a inflamáveis, de acordo com os Itens 1 e 3 do Anexo II da Norma

Regulamentadora nº 16, não fazendo jus, portanto, aos adicionais de insalubridade e periculosidade pretendidos. Observa que o empregado recebeu treinamento adequado pertinente à função que executava, bem como utilizou os Equipamentos de Proteção Individual justamente para elidir qualquer agente nocivo à saúde, tudo de acordo com as normas de segurança do trabalho, saúde e meio ambiente. Ressalta que o artigo 193, da CLT, que é norma condicional, não pode ter seu alcance estendido, até porque prevê situação excepcional.

Ainda, a Reclamada argumenta que “não é porque o risco não é eliminado totalmente, que afigura-se acentuado a ponto de ensejar o pagamento de adicional de periculosidade” (fl. 543).

Sucessivamente, alega que, em se tratando o adicional em foco de cunho eminentemente indenizatório, não há como se cogitar das incidências reflexas deferidas, mormente porque inexistente previsão legal para tanto, e que haja a observância do tempo de exposição à área de risco.

Requer a reforma da r. sentença, afastando-se o deferimento de adicional de periculosidade e reflexos, por não caracterizado, conforme previsão do artigo 193, da CLT, o labor em situação de risco acentuado decorrente da exposição permanente a eletricidade.

Analisa-se.

Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. A parcela é indevida, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. Inteligência da Súmula nº 364 do C. TST.

O adicional de periculosidade é assegurado no artigo 193 da CLT para quem trabalha em contato permanente ou intermitente com explosivos ou material inflamável e em condições de risco acentuado. A avaliação dessas condições requer produção de prova técnica, a cargo de engenheiro ou médico do trabalho. (CLT, art. 195).

A NR 16, Anexo 2, relaciona as atividades e operações perigosas com inflamáveis, e essa norma deve ser analisada em conjunto com o artigo 193 da CLT e com o disposto na Súmula nº364 do TST (Súmula nº 364 do TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (inserido o item II) – Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. I – Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.”) para a caracterização do labor em condições de periculosidade.

Com todo o respeito à recorrente, as conclusões da perícia decorreram de análise cuidadosa e detalhada das condições do trabalho do autor, sem desconsiderar o fornecimento de EPI. Ocorre que, como bem observou o expert, o risco representado pelos agentes presentes no ambiente de trabalho não era eliminado pelos equipamentos de proteção.

Foi produzido o laudo pericial de fls. 458 e ss., peça da qual se extraem os seguintes trechos:

Segundo as partes, as atividades do Reclamante, desenvolvidas no Setor de Cortadeira, eram operar a máquina cortadeira, colocando bobinas com filmes na máquina, acio-

nando e regulando a máquina, retirando a bobina com os filmes cortados, conferindo a qualidade final do produto acabado, colocando bobinas com os filmes cortados em paletes e efetuando a limpeza da máquina (utilizando álcool).

(...)

O Reclamante afirmou que havia durante seu período laboral as seguintes quantidades de líquidos inflamáveis em uso, ou seja, embalagens abertas ou fechadas, porém, não lacradas de fábrica:

Setor de Rotogravura: 16 tambores de 200 litros (8 tambores por máquina – 2 máquinas);

Setor de Laminadora: 3 tambores de 200 litros.

O representante da Reclamada afirmou que havia durante o período laboral do Autor as seguintes quantidades de líquidos inflamáveis em uso, ou seja, embalagens abertas ou fechadas, porém, não lacradas de fábrica:

Setor de Rotogravura: 6 tambores de 200 litros (3 tambores por máquina – 2 máquinas);

Setor de Laminadora: 3 tambores de 200 litros.

Foram observados, durante a inspeção, embalagens de 20 litros e tambores de 200 litros nos Setores de Rotogravura e Laminadora, contendo tintas e solventes utilizados na produção, sendo que estes produtos caracterizam-se como líquidos inflamáveis, conforme subitem 20.3.1 – Definições da NR 20 (...)

Depois de reproduzir as normas técnicas que reconhecem a periculosidade nas condições detectadas no local de trabalho do autor, o perito concluiu:

O RECLAMANTE EFETUAVA ATIVIDADES EM ÁREA DE RISCO DE PERICULOSIDADE, conforme descrição no subitem 4.2 deste Laudo Pericial.

Ainda, ao contrário do que alega a ré, o PPP de fl. 491 traz consignado “risco químico pelas tintas solventes”, o que dispensa a menção expressa a inflamáveis, como alega em recurso.

Não se cogita de que a parcela possa ser paga de forma proporcional ao tempo de risco, especialmente quando se considera que o perigo foi encontrado no local de trabalho do autor, mas, também, porque pois ausente na legislação e jurisprudência limitação nesse sentido. Destacase que intermitente é o contato não contínuo, porém, certo, ao passo que o eventual consubstancia-se como aquele em que o empregado fica exposto ao agente de risco casualmente, ou seja, esporadicamente, o que não é o caso dos autos, pois evidenciada a exposição ao risco 4 vezes na semana. Não se cogita de tempo reduzido, porque consoante entendimento do C. TST, as operações envolvendo produtos inflamáveis independe de qualquer gradação temporal, em face do risco de explosão a qualquer tempo:

RECURSO DE REVISTA. RECLAMADAS. (...). ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. 1 – Atendidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT. 2 – É fato incontroverso que o reclamante trabalhava operando com inflamáveis e, portanto, exposto ao risco. 3 – O conceito jurídico de tempo extremamente reduzido, a que se refere a Súmula nº 364, I, do TST, envolve não apenas a quantidade de minutos considerada em si mesma, mas também o tipo de agente perigoso ao qual é exposto o trabalhador. E, no caso dos autos, o agente perigoso era inflamável, que pode causar danos à integridade física do trabalhador, inclusive de modo instantâneo, independentemente de qualquer gradação temporal. 4 – Nesse contexto, a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na Súmula 364, I, é no sentido de que tanto o contato permanente, como também o intermitente geram o direito ao adicional de periculosidade. 5 – Recurso de revista de que não se conhece. (...)” (RR – 1422-06.2013.5.04.0232, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 13/06/2018, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/06/2018) – Negritei.

Por fim, no que se refere à natureza jurídica da parcela, observo ser irrelevante que o adicional de periculosidade seja salário-condição. Dada a sua inequívoca natureza salarial (devido em decorrência do trabalho em condições de perigo), deve integrar a remuneração do autor para todos os efeitos

legais, haja vista que se trata de verba paga na modalidade de saláriocondição, ou seja, devida apenas enquanto perdura o labor sob condição de risco, mas, sempre que ocorra esse tipo de labor.

Mantenho.

Multa convencional

Por fim, a Reclamada se insurge contra a cominação de multas convencionais:

8 – Das multas convencionais

O autor alega que houve descumprimento das cláusulas relativas às horas extras, adicional noturno, compensação da jornada de trabalho e banco de horas.

Considerando que o acordo de compensação de jornada foi declarado nulo em razão da habitualidade do labor aos sábados, sendo deferidas horas extras, entendo que a ré descumpriu com a cláusula coletiva relativa ao pagamento do labor extraordinário (ex.: cláusula 15ª, CCT 2015/2016 – fl. 187).

Portanto, defiro o pagamento das multas, por CCT descumprida ao longo da contratualidade, observado o prazo prescricional.

Alega Recorrente que não violou qualquer norma convencional, razão pela qual são inaplicáveis quaisquer multas. Pelo princípio da eventualidade, caso seja mantida a condenação, ressalta que o pagamento das multas é devido uma única vez, evitando assim o bis in idem na aplicação das penalidades.

Sem razão.

Mantida a condenação ao pagamento de horas extras por irregularidade na compensação, não há o que prover quanto à multa convencional.

Ainda, a penalidade incide, em todo o período imprescrito, à base de uma multa por instrumento violado. Não há respaldo para a pretensão recursal de limitar a incidência a uma multa, até porque a violação à cláusula negociada se repetiu, ao longo do contrato.

Mantenho.

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpao; presente a Excelentíssima Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Rosalie Michaele Bacila Batista, Rosemarie Diedrichs Pimpao e Benedito Xavier da Silva; os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal acordam Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, conhecer dos recursos ordinários das partes contrarrazões. No mérito, por igual votação negar-lhes provimento; tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 30 de janeiro de 2020.

Rosalie Michaele Bacila Batista

Relatora

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

CARGO DE CONFIANÇA **Vantagens pessoais**

Acórdão-6ªC

RO 0005800-57.2011.5.12.0036

EMENTA

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. INTEGRAÇÃO DOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE CARGO EM COMISSÃO NAS VANTAGENS PESSOAIS A PARTIR DA NOVA ESTRUTURA SALARIAL UNIFICADA. Sendo certo que as vantagens pessoais dos empregados da Caixa Econômica Federal foram incorporadas ao salário padrão quando da nova estrutura salarial unificada, indevido, a partir de então, o pedido de quaisquer

diferenças decorrentes da integração do cargo em comissão na base de cálculo de vantagens pessoais, que se restringe, por expressa disposição regulamentar, ao salário padrão.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO, provenientes da 6ª Vara do Trabalho de Florianópolis, SC, sendo recorrentes 1. Ananeri de Mendonça Steiner, 2. Caixa Econômica Federal e 3. Fundação dos Economizadores Federais – FUNCEF e recorridos 1. Fundação dos Economizadores Federais – FUNCEF, 2. Caixa Econômica Federal e Ananeri de Mendonça Steiner.

Retornam os autos a este Regional em face da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, em que foi dado provimento ao recurso de revista interposto pela autora para afastar a prescrição total relativa às vantagens pessoais e diferenças salariais decorrentes.

O Ministério Público do Trabalho não intervém no feito.

É o relatório.

VOTO

Considerando já terem sido examinados os pressupostos legais de admissibilidade no acórdão das fls. 890, está superado o conhecimento dos recursos da autora e das demandadas CEF e FUNCEF.

Consigno, ainda, superada a análise das seguintes matérias, suscitadas nos recursos das rés: a) Incompetência absoluta em razão da matéria; b) Litispendência; e c) Cerceamento de defesa.

MÉRITO

RECURSO DO AUTOR

1. NATUREZA SALARIAL DA PARCELA CTVA. REAJUSTE SALARIAL E REPERCUSSÕES POSTULADAS

O Magistrado *a quo* indeferiu o pedido da autora de pagamento de diferenças salariais decorrentes da aplicação do acordo coletivo, nos seguintes termos:

(...)

A autora pede diferenças salariais resultantes da “correta aplicação do reajuste de 5%, a partir de 1º de setembro de 2002, e dos reajustes coletivos posteriores, com reflexos em férias com 1/3, licença prêmio, APIP, horas extras e vantagens pessoais, parcelas vencidas e vincendas”. A incorreção residiria no fato de que os referidos reajustes não foram aplicados sobre as parcelas “gratificação de função e/ou comissão de cargo paga com a denominação de CTVA”. Sem razão, pois os reajustes, decorrentes dos instrumentos coletivos expressamente excluem a parcela em questão. Rejeito.

Sucessivamente, pretende diferenças de CTVA, com os mesmos reflexos, argumentando que “A primeira reclamada compensou indevidamente o reajuste aplicado sobre as parcelas Salário-Padrão, Função de Confiança/Cargo em Comissão, mediante redução do valor da CTVA. Compensou, também, indevidamente, os aumentos do Adicional por Tempo de Serviço (anuênio, equivalente a 1% do Salário-Padrão por ano de serviço, assegurado pelo PCS/89) correspondente aos incrementos de tempo de serviço implementados a partir de 1998”. Também não tem razão o autor, pois a verba decorre de liberalidade do réu, e tem sua forma de cálculo assento em seus normativos internos. Não há prova de diferenças devidas, com base nas regras aplicáveis. Rejeito.

Insurge-se a reclamante. Afirma que o reajuste salarial não foi aplicado corretamente, uma vez que excluído da sua base de cálculo o complemento temporário variável. Aduz, ainda, que o CTVA é parte da gratificação de função/ comissão de cargo, possuindo, assim, inequívoca natureza salarial.

No mais, sucessivamente, caso indeferida a postulação anterior, sustenta ser devido ao menos o pagamento de diferenças, porquanto incontroversa a redução salarial da parcela CTVA ao longo do contrato de trabalho.

Sem razão.

A norma Coletiva aplicável ao reclamante consigna que (fl. 302):

“CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL”

“A CAIXA reajustará em 5% (cinco por cento) as rubricas de Salário-Padrão, de Função de Confiança e de Gratificação de Cargo Comissionado dos seus empregados, excluído o Piso de Referência de Mercado, com reflexo nas correspondentes vantagens pessoais, com vigência a partir de 1º de setembro de 2002.”

Assim, como afirmado pelo Magistrado sentenciante, entendo indevido o reajuste salarial em relação a esta parcela, porquanto a norma coletiva expressamente prevê a sua exclusão. A CTVA, apesar de complementar a gratificação de função, é uma parcela variável e distinta, pelo que possível a fixação de critérios diferenciados.

No mais, ressalto que a CTVA corresponde a uma diferença em relação ao Piso de Referência de Mercado e a remuneração do empregado ocupante de cargo comissionado. Portanto, os reajustes e as majorações das rubricas que compõem a base de cálculo das verbas de natureza salariais, geram consequentemente a redução no valor da parcela em discussão.

Neste sentido, o item 9.1 do PCC/1998 estabelece que:

9.1 É um complemento variável que visa complementar a remuneração do empregado ao piso estabelecido em Tabela de Piso de Referência Mercado (anexo II), quando o valor de sua remuneração base for inferior ao piso de referência de mercado para o nível de responsabilidade.

Além disso, dispõe o item 3.3.2 do normativo RH 115:

3.3.2 COMPLEMENTO TEMPORÁRIO VARIÁVEL DE AJUSTE AO PISO DE MERCADO – CTVA (rubrica 005) – valor que complementa a remuneração do empregado ocupante de CC efetivo ou assegurado quando esta remuneração for inferior ao valor do Piso de Referência de Mercado, conforme Anexos XII, XIII e XIV.

Por todo exposto, nego provimento ao recurso do autor no tópico.

2. DIFERENÇAS SALARIAIS. CORRESPONDENTES ÀS PARCELAS VANTAGENS PESSOAIS COM REFLEXOS

O recorrente busca a inclusão das parcelas cargo em comissão e CTVA na base de cálculo das vantagens pessoais até junho de 2008, que foram pagas em valor inferior ao devido, e a partir de julho de 2008, quando da incorporação das diferenças das referidas vantagens pessoais ao salário-padrão.

Quanto a inclusão das parcelas cargo em comissão e CTVA na base de cálculo das vantagens pessoais até junho de 2008, a matéria esta pacificada na Súmula 79 deste regional. Vejamos:

SÚMULA Nº 79 – “CEF. GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE CARGO OU FUNÇÃO COMMISSIONADOS E CTVA. INTEGRAÇÃO NAS VANTAGENS PESSOAIS. O valor pago pela Caixa Econômica Federal em razão do exercício de cargo ou função comissionados, bem como a verba denominada CTVA, integram o salário dos empregados para fins de apuração das vantagens pessoais.”

Assim, demonstrada a ausência do computo parcelas cargo em comissão e CTVA na base de cálculo das vantagens pessoais é devido o pagamento de diferenças.

Com a instituição do novo plano, contudo, as vantagens pessoais pagas sob as rubricas 062 e 092 foram integradas ao salário-padrão, e, para efeito de enquadramento no novo plano, não há previsão alguma de consideração dos valores pagos a título de CTVA e cargo em comissão, para fins de escalonamento salarial.

Nesse sentido, é o que demonstra a norma CIVIPES/SURSE 024/08, que prevê em sua cláusula 6.1.2:

Para os empregados oriundos do PCS/89, o valor do enquadramento será obtido pelo somatório das seguintes parcelas:

- Salário-padrão de referência do plano de origem;
- Vantagens pessoais – rubricas 062 e 092, *incidentes sobre o salário-padrão*

– Parcela adicional ACT 2004/2005 no valor de R\$ 34,90, apenas para os empregados que não tiveram a referida parcela incorporada ao salário padrão àquela época (Grifei).

Conforme se evidencia, as vantagens pessoais a serem consideradas para efeito do enquadramento no novo plano, foram restritas exclusivamente ao salário padrão, razão pela qual, independente do entendimento manifestado pela Súmula nº 79 deste Regional, em relação à integração do cargo em comissão e CTVA na sua base de cálculo, trata-se, neste caso, de enquadramento em nova estrutura salarial e não de parcelas pagas mês a mês, não incidindo, portanto, a aplicação do entendimento firmado na aludida Súmula. Ressalto que a norma interna da empresa deve ser interpretada restritivamente ao caso concreto.

Assim, dou parcial provimento ao recurso da autora para condenar a ré ao pagamento de diferenças das vantagens pessoais até junho de 2008, na forma da fundamentação e observada a prescrição parcial declarada na sentença, com reflexos férias com 1/3, gratificações natalinas, horas extras, licenças-prêmios, APIP e FGTS. Ressalto que não há falar em compensação de valor pagos sob o mesmo título, porquanto deferidas diferenças salariais não pagas.

3. INTEGRAÇÃO DA RESERVA MATEMÁTICA E DO RECÁLCULO DO VALOR SALDADO

Postula, ainda, a parte autora, a integralização da reserva matemática, complementar as contribuições mensais a partir de agosto de 2006 e recalculer o valor “saldado”.

No presente caso, reconhecido o direito da autora ao pagamento de diferenças relativo às vantagens pessoais é certo que estas verbas repercutem no salário de participação.

Entendo, contudo, ser necessária a observância das regras do plano de benefício para apuração dos valores a serem integralizados na reserva matemática.

Ressalto, ainda, que a contribuição do empregado, autor, correspondente à cota-parte incidente sobre o salário de participação deve ser de sua responsabilidade, pois assim previsto no regulamento do plano de previdência complementar.

Porém, os acréscimos inerentes ao atraso no recolhimento que importam na apuração da reserva matemática não podem ser imputados ao empregado. A omissão de recolhimento constitui conduta a ser imputada exclusivamente a empregadora e, como tal, deve responder pelos encargos moratórios do atraso.

Destarte, pelas razões expostas, dou provimento parcial ao recurso para determinar a integração das diferenças deferidas na base de cálculo das contribuições à FUNCEF, com a respectivas diferenças de complementação de aposentadoria, devendo o cálculo atuarial observar as regras, critérios e limites previsto no regulamento do plano de benefícios, bem como os demais termos da fundamentação.

4. CORREÇÃO MONETÁRIA

Postula, a autora, a observância dos critérios de juros e correção monetária previstos nos normativos internos da primeira ré, ou seja, “que definem o dia 20 do mês como época própria”.

Sem razão.

Os itens 14.1 e 14.1.1 do manual normativo RH 30601, invocado pela autora, dispõem que:

14.1 Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pela CEF na época própria, sofrem atualização monetária equivalente à Taxa Referencial – TR acumulado do período compreendido entre a data devida e a do efetivo pagamento.

14.1.1 Para esse efeito, considera-se época própria:

– valores com pagamento mensal – o dia 20 de cada mês, ou o primeiro dia útil subsequente, caso o dia 20 recaia em dia não útil.

– outros valores – a data definida em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual.

Não obstante o teor do normativo interno, firmo entendimento no sentido e que sobre a matéria deve prevalecer o entendimento consubstanciado na Súmula 381 do Eg. TST:

CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Se essa data limite for ultrapassada, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º.

Tal entendimento, inclusive, é corroborado por esta Corte Trabalhista por meio da Súmula 50, a seguir transcrita:

CORREÇÃO MONETÁRIA. SALÁRIO. ART. 459 DA CLT. O pagamento dos salários até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido não está sujeito à correção monetária. Após, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia 1º.

Dessa forma, deve ser observada a regra prevista na Súmula 381 do TST durante todo o período contratual.

Pelo exposto, nego provimento.

5. NÃO INCIDÊNCIA DE I.R SOBRE JUROS

Sustenta, a autora, a não incidência do imposto de renda sobre juros de mora.

Com razão.

Adoto a linha jurisprudencial consolidada pelo TST por meio da Orientação Jurisprudencial (OJ) n. 400 da SBDI-1 de que o montante devido a título de juros de mora incidentes sobre créditos oriundos de condenação judicial não se insere na base de cálculo do imposto de renda.

O art. 404 do Código Civil conferiu, em seu parágrafo único, natureza estritamente indenizatória aos juros de mora ao autorizar ao juiz a concessão de indenização suplementar no caso de não serem os juros de mora suficientes para cobrir o prejuízo sofrido pelo credor. A exegese do predito dispositivo legal é de que os juros de mora representam insofismável indenização pelos danos emergentes sofridos pelo credor em razão da mora do devedor.

Assim, reconhecido que, a partir do advento do Código Civil de 2002, o valor pago a título de juros moratórios nada mais é do que uma forma de indenizar os prejuízos causados ao credor pelo pagamento a destempo de uma obrigação, não há cogitar a ocorrência de acréscimo patrimonial, na acepção do art. 43 do CTN, e, portanto, não há falar na incidência de imposto de renda sobre tal montante.

Assim, dou provimento ao recurso neste tópico para determinar a exclusão da incidência de imposto de renda sobre os juros de mora.

6. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Requer, a autora, a condenação da ré ao pagamento de honorários assistenciais, arguindo a indispensabilidade do advogado à Justiça.

Sem razão.

Em relação ao tema, é o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (Súmulas 219 e 329) e também deste Tribunal Regional (Súmula 67), a saber:

SÚMULA Nº 67 – HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO. Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art. 14, § 1º, da Lei nº 5.584/1970)”.

No caso, a parte autora não apresentou nos autos credenciamento sindical, razão porque correta a sentença.

Nego provimento.

7. PREQUESTIONAMENTO

Quanto ao prequestionamento, considero-o realizado, não havendo necessidade de referência expressa a todos os dispositivos legais ou argumentos invocados pelas partes, bastando que o Juízo explicita de forma clara e inequívoca as razões do seu convencimento (Súmula nº 297 e OJ nº 118, ambas do TST).

RECURSO DA 2ª RÉ

1. DEDUÇÃO DA FONTE DE CUSTEIO. RESERVA MATEMÁTICA DE RESPONSABILIDADE DA RECORRIDA E DA PATROCINADORA

Postula a segunda ré, em caso de provimento do recurso da autora, a necessidade de responsabilização da postulante pela recomposição da reserva matemática, a qual não se confunde com as contribuições realizadas.

Insiste ser necessária para a integração das diferenças sobre o saldamento e o valor do benefício saldado, a fim de assegurar o equilíbrio atuarial e o respeito aos princípios contributivo e retributivo, nos termos dos arts. 195 e 202 da CRFB, da LC nº 108/01 e do art. 18, § 3º, da LC nº 109/01.

Prospera o apelo.

Não basta para a recomposição do saldamento e do valor do benefício saldado a simples realização das contribuições para a previdência privada.

Isso porque elas são calculadas sobre o salário de participação, o qual é fixado mensalmente tendo por parâmetro o valor do salário pago. Contudo, o salário de participação também interfere sobre o salário de benefício, servindo de base para a fixação do benefício de complementação de aposentadoria a ser pago ao trabalhador após a aposentação.

Ressalto que a reserva matemática é uma provisão de fundos que visa formar um montante suficiente para a manutenção do benefício complementar concedido com a aposentadoria do trabalhador. Ela não toma por base somente o somatório das contribuições atualizado, mas também as provisões de mercado; o resultado de investimentos; o tempo previsto para a aposentação do trabalhador, o qual influencia diretamente na evolução do valor global; e as épocas em que realizadas as contribuições, geralmente, ao longo do contrato de trabalho.

Essa provisão considera o tempo e época da realização dos recolhimentos para a evolução do seu valor global, especialmente o montante suficiente para a manutenção do benefício.

Referidos valores são provisionados com frequência, aliás, como determina a lei (art. 18 da LC nº 109/01), sofrendo não apenas a correção monetária, mas a correção atuarial, tomando-se por base o fator atuarial, previsto na legislação pertinente e no próprio regulamento (plano de custeio).

As avaliações atuariais do plano de benefícios, realizadas anualmente, são cálculos matemáticos complexos, cujos resultados irão indicar o volume total das obrigações da entidade, sendo esse volume, então, confrontado com os recursos disponíveis à época da avaliação atuarial, a fim de se apurar se os planos estão em situação de equilíbrio ou não.

Equívoca-se a recorrente, contudo, quanto à responsabilidade por sua recomposição.

Com efeito, a ausência de formação apropriada da reserva matemática na época oportuna ocorreu por culpa da empregadora, que deixou de integrar na base de cálculo das vantagens pessoais o CTVA (direito reconhecido na análise do recurso do autor).

Porque deu causa à essa ausência e má formação daquela previsão, é ela responsável pela sua integração apropriada, de forma a garantir o pagamento do correto benefício à empregada, beneficiada.

Essa conclusão pode ser extraída, também, por analogia, do art. 33, § 5º, da Lei nº 8.212/91, que estabelece a responsabilidade direta do empregador pelo recolhimento das contribuições previdenciárias não descontadas na época própria.

Diante disso, dou provimento parcial para determinar que a primeira ré, Caixa Econômica Federal, proceda à recomposição da reserva matemática suficiente para o custeio das diferenças reconhecidas e deferidas à autora, assegurando-se, assim, o equilíbrio atuarial.

2. DESCONTOS FISCAIS E PREVIDENCIÁRIOS. MARCO INICIAL PARA INCIDÊNCIA DA ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA E JUROS

A segunda ré sustenta que na “remota hipótese de ser reformada a sentença e não provido o recurso adesivo da ora petionária, requer reste os juros e correção sejam fixados a partir do ajuizamento da ação, nos termos do art. 1º da Lei 6.899/81 e a Súmula 311 do TST, sendo o que desde já se requer”.

Sem razão, contudo.

Aplica-se ao presente caso o disposto na súmula 80 desta regional:

“CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. SENTENÇAS CONDENATÓRIAS. FATO GERADOR. JUROS E MULTA. Para o serviço prestado até 4-3- 2009, o fato gerador é o efetivo pagamento do débito trabalhista em juízo, só havendo incidência de juros e multa caso o executado não recolha as contribuições previdenciárias até o dia 2 do mês seguinte ao desse pagamento. Para o serviço prestado de 5-3-2009 em diante, o fato gerador é a prestação dos serviços pelo trabalhador, com acréscimo de juros de mora desde então, só havendo incidência da multa caso o executado não recolha as contribuições previdenciárias

no prazo de 48 horas da citação na fase executiva.” (Pacificação conforme acórdão TST-E-RR-1125-36.2010.5.06.0171, da lavra do Ministro Alexandre Agra Belmonte, publicado em 15-12-2015).

Assim, nego provimento.

DIRETRIZES FINAIS

Havendo a reforma da decisão de piso que julgou improcedentes os pedidos da autora, necessário estabelecer alguns parâmetros para fins de liquidação dos valores devidos:

Juros de mora nos termos do que dispõe a Lei nº 8.177/91.

Correção monetária pela TR, na forma do art. 39 da Lei nº 8.177/9

Contribuições previdenciárias apuráveis nos termos da Súmula 80 deste Tribunal.

Observe-se ainda em relação as contribuições previdenciárias e fiscais o disposto na Súmula nº 368 do TST

Inverto o ônus da sucumbência pelas custas processuais, fixando-as ao encargo das rés, no importe de R\$ 200,00, sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação, de R\$ 10.000,00.

Pelo que, acordam os membros da 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, conhecer dos recursos. No mérito, por maioria, vencida, parcialmente, a Desembargadora do Trabalho Mirna Uliano Bertoldi, dar provimento parcial ao recurso da autora para: a) condenar a ré ao pagamento de diferenças das vantagens pessoais até junho de 2008, na forma da fundamentação e observada a prescrição parcial declarada na sentença, com reflexos férias com 1/3, gratificações natalinas, horas extras, licenças-prêmios, APIP e FGTS. Ressalto que não há falar em compensação de valor pagos sob o mesmo título, porquanto deferidas diferenças salariais não pagas; b) determinar a integração das diferenças deferidas na base de cálculo das contribuições à FUNCEF, com a respectivas diferenças de complementação de aposentadoria, devendo o cálculo atuarial observar as regras, critérios e limites previstos no regulamento do plano de benefícios, bem como os demais termos da fundamentação; e c) determinar a exclusão da incidência de imposto de renda sobre os juros de mora; por igual votação, dar provimento parcial ao recurso da segunda ré para determinar que a primeira ré, Caixa Econômica Federal, proceda à recomposição da reserva matemática suficiente para o custeio das diferenças reconhecidas e deferidas à autora. Inverter o ônus da sucumbência pelas custas processuais, fixando-as ao encargo das rés, no importe de R\$ 200,00, sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação, de R\$ 10.000,00.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 26 de novembro de 2019, sob a Presidência da Desembargadora Mirna Uliano Bertoldi, com a participação dos Juízes Convocados Nivaldo Stankiewicz e Hélio Henrique Garcia Romero. Presente o Procurador do Trabalho Alexandre Medeiros da Fontoura Freitas.

Nivaldo Stankiewicz

Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

SERVIDOR PÚBLICO Conversão ao regime celetista

PROCESSO nº 0001673-60.2017.5.13.0029 (ROT)

Recorrente: Iara Mousinho de Paiva Santos, Município de João Pessoa

Recorrido: Iara Mousinho de Paiva Santos, Município de João Pessoa

Relator: Carlos Coelho de Miranda Freire

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RE-TORNO PARA REJULGAMENTO PELO REGIONAL. ANÁLISE DE MÉRITO DO RECURSO.

SERVIDOR PÚBLICO CONTRATADO ANTES DA CARTA MAGNA DE 1988. INAPLICABILIDADE DO ART. 19 DO ADCT. IMPOSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DO REGIME CELETISTA PARA O ESTATUTÁRIO. *DIS* Através de decisão proferida em sede de Recurso *TINGUISH*. de Revista o Tribunal Superior do Trabalho considerou que a autora não é detentora da estabilidade prevista no art. 19 do ADCT, concluindo que não há alteração do regime jurídico de celetista para estatutário e respectiva extinção do contrato, razão pela qual foi determinado o retorno dos autos para julgamento do mérito do recurso das partes.

RECURSO DA RECLAMANTE. FGTS. DEPÓSITOS INCOMPLETOS. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus da prova quanto ao esborço adimplemento das parcelas mensais do fundo de garantia por tempo de serviço, eis que a ele cabe a obrigação de efetuar o pagamento e comunicação ao obreiro, nos termos da Lei nº 8.036/90.

RELATÓRIO

Vistos, etc.

Tratam os autos de recursos ordinários oriundos da 10ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, nos autos da ação trabalhista ajuizada por IARA MOUSINHO DE PAIVA SANTOS em face do MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA/PB.

O Juízo *a quo* (ID. 6f483f4) acolheu a preliminar de inépcia da petição inicial, em relação ao pedido de “valores relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviços – FGTS que deixaram de ser depositados em virtude da transmutação indevida do regime celetista para o estatutário”, extinguindo o processo, sem resolução de mérito, na forma do § 3º do art. 840 da CLT, e, no mérito, julgou procedentes em partes os pedidos formulados, para condenar o reclamado nas seguintes obrigações deferidas à reclamante: indenização compensatória do PIS, pelo não fornecimento das informações ao MTE. Honorários advocatícios sucumbenciais em favor do advogado da reclamante no importe de R\$ 625,97 (seiscentos e vinte cinco reais e noventa e sete centavos), a serem pagos pelo reclamado. Honorários advocatícios sucumbenciais em favor do advogado do reclamado no importe de R\$ 2.294,04 (dois mil duzentos e noventa e quatro reais e quatro centavos), a serem pagos pela reclamante. Custas processuais, pelo reclamado, dispensadas na forma da Lei, no importe de R\$ 95,98 (noventa e cinco reais e noventa e oito centavos), calculadas sobre R\$ 4.799,08 (quatro mil setecentos e noventa e nove reais e oito centavos), valor da condenação.

Recurso ordinário interposto pela autora (ID. abbde2c), inicialmente, requer o deferimento do pedido de inversão do ônus da prova para determinar que o Município de João Pessoa junte aos autos as fichas financeiras da parte reclamante de todo o período reclamado a iniciar de 12/11/1990, uma vez que tais documentos são imprescindíveis para efetivar a liquidação do pedido. Pugna pela reforma da sentença, a fim de que o Município de João de Pessoa seja condenado na obrigação de fazer para depositar os valores relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviços – FGTS devidos à parte reclamante que deixaram de ser recolhidos em virtude da transmutação indevida do regime celetista para o estatutário, que deverá ser calculado a partir do dia 12/11/1990, data da publicação da Lei Municipal nº 6.505/90, até a data da efetiva implementação do pagamento do FGTS, com a incidência dos juros e correção monetária e demais índices legais.

Requer, ainda, caso sejam procedente os pedidos, nos termos do inciso VI, da Súmula 219 do TST e com base na nova redação do art. 791- A da CLT, a reforma da sentença de 1º grau, para afastar sucumbência recíproca e condenar a parte recorrida ao pagamento integral de honorários advocatícios de sucumbência, com base nos parâmetros legalmente fixados.

Por fim, aduz que, caso esse Tribunal não reconheça nenhum dos pedidos acima, requer que seja dado o provimento ao presente recurso ordinário para anular a sentença recorrida, com o consequente retorno dos autos à instância “a quo” de modo a oportunizar a parte recorrente o direito de emendar a inicial no tocante a liquidação dos pedidos.

Recorre ordinariamente o reclamado (ID. cbf3ffa), pugnando pela reforma da sentença, suscitando a preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho. Acaso ultrapassada a preliminar, requer que seja aplicada a prescrição bienal, com base na Súmula 382 do TST, requerendo a extinção do processo com resolução de mérito. Alternativamente, pugna para que seja aplicada a prescrição quinquenal, no que respeita ao recolhimento do FGTS e indenização substitutiva do PIS alegando, considerando prescritos os pleitos anteriores a cinco anos contados do ajuizamento. No

mérito, requer a total improcedência da ação alegando ser indevido o pleito de FGTS da autora por encontrar-se submetido ao vínculo estatutário.

Pleiteia, ainda, em caso de eventual condenação da Fazenda Pública, que a correção monetária e os juros de mora devem observar o que dispõe o art. 1º-F da Lei 9.494/97. Por fim, requer a condenação da reclamante no pagamento de honorários advocatícios no percentual de 15% ou percentual a ser arbitrado pelo juízo, nos termos do art. 791-A, da CLT.

Contrarrazões apresentadas pela reclamante (ID. 7719fa2), pugnando pela manutenção da sentença e renovando o pedido de gratuidade judiciária.

O município ofertou contrarrazões (ID. 417a378) reiterando a preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho e pugnando pela improcedente da ação.

Despacho encaminhando os autos ao MPT para manifestação. (ID. b6c91a8).

O Ministério Público do Trabalho considerou ausente na espécie interesse público/primário que exija a emissão de parecer circunstanciado pela Procuradoria Regional do Trabalho, devolvam-se os autos ao Egrégio TRT para regular prosseguimento do feito. (ID. 7961651)

Despacho determinando o sobrestamento do feito até o julgamento do processo 0000618-07.2017.5.13.0019 (IAC), cuja decisão foi no sentido de que “A opção do regime estatutário pelo ente federativo implica a extinção dos contratos de trabalho, nos termos do verbete nº 382 da súmula do TST, ficando a competência da Justiça do Trabalho limitada ao julgamento de demandas relativas ao período anterior à transmutação de regime.” (ID. 44c3c9e).

Foi proferido acórdão no ID. f1f71b3, dando provimento ao recurso ordinário do reclamado, anulando a sentença e declarou a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar os pedidos formulados na presente demanda, determinando a remessa dos autos à Justiça Comum. Julgou prejudicado o recurso ordinário do reclamante.

A reclamante opôs embargos de declaração de ID. 9c41dfc, que foram rejeitados (ID. c776fa2).

Em continuidade, a reclamante interpôs recurso de revista (ID. 022ddd0), que teve seguimento denegado, quando a autora agravou de instrumento (ID. 74ae131).

O Ministério Público apresentou parecer pelo “conhecimento e provimento do Agravo de Instrumento e, ainda, pelo conhecimento e provimento do Recurso de Revista, para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho, para apreciar a integralidade do vínculo e afastar a incidência da prescrição bienal” (ID. 142e4a).

No dispositivo do julgamento, colacionado aos autos, a 8ª Turma do TST acordou, por unanimidade, “a) conhecer do agravo de instrumento e dar-lhe provimento para determinar o processamento do recurso de revista; e b) conhecer do recurso de revista por violação do art. 114, I, da CF e, no mérito, dar-lhe provimento a fim de declarar a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento da presente lide, por ter sido o contrato de trabalho da reclamante regido pelas normas celetistas durante toda a sua vigência. Dessa maneira, retornem-se os autos ao Tribunal Regional para julgamento dos recursos ordinários das partes”.

Voltaram os autos conclusos.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos, pois interpostos a tempo e modo.

Em respeito à boa técnica processual, analiso primeiramente o recurso ordinário da reclamada.

DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA DA INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E PRESCRIÇÃO

O Município reclamado suscita a questão inerente à incompetência desta especializada, considerando que a transmutação do regime celetista para estatutário se deu com a vigência da Lei Municipal nº 01 de 12/11/1990, a partir de quando restou extinta a relação empregatícia da autora e, conseqüentemente, a competência da Justiça do Trabalho.

Alega, ainda, que em virtude da transmutação os pedidos da autora já se encontram prescritos.

Não prospera o inconformismo.

A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em julgamento ao AIRR 1673-60.2017.5.13.0029 (ID. d81be3f), decidiu pela competência desta Justiça Especializada para o exame de ação ajuí-

zada por empregada celetista admitida sem concurso público anteriormente à vigência da Constituição Federal de 1988, desde que não detentora da estabilidade prevista no art. 19 do ADCT, mantendo a autora regida pela CLT mesmo após a instituição do Regime Jurídico Único. Oportunamente, transcrevo trecho da fundamentação do julgado extraída da consulta à decisão, no site oficial do TST:

Entretanto, a reclamante, in casu, foi admitida em 03/11/1987, não sendo detentora da estabilidade prevista no art. 19 do ADCT, razão pela qual permaneceu regida pela CLT mesmo após a instituição do Regime Jurídico Único.

A corroborar, o seguinte precedente da SDI-1 do TST:

“RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. SERVIÇO PÚBLICO. ADMISSÃO ANTES DA CONSTITUIÇÃO DE 1988 PELO REGIME DA CLT. AUSÊNCIA DE APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. SERVIDOR NÃO ESTÁVEL. TRANSPOSIÇÃO DE REGIMES. DEPÓSITOS DO FGTS. 1. O Tribunal Pleno desta Corte, nos autos da Arguição de Inconstitucionalidade nº 105100-93.1996.5.04.0018 (DEJT 18/9/2017), firmou entendimento no sentido de que aos servidores públicos admitidos anteriormente a 5/10/1983, pelo regime da CLT, e dotados da estabilidade aludida no art. 19 do ADCT, embora não admitido o provimento do cargo público, considera-se constitucional a transmutação automática para o regime estatutário. Precedentes do STF. 2. A hipótese dos autos, por outro lado, comporta distinção, por se tratar de servidora pública admitida em 1984, não detentora da estabilidade prevista no art. 19 do ADCT, e que, portanto, permaneceu regida pela CLT mesmo após a instituição do Regime Jurídico Único. 3. A eg. Sexta Turma, ao aplicar a prescrição bienal à pretensão de depósitos de FGTS, por entender que o prazo se iniciou com a vigência da Lei nº 8.112/90, considerando, ainda, indevidos os depósitos posteriores a essa data, ante a transposição da autora para o regime estatutário, contrariou, por má-aplicação, o disposto na Súmula nº 382 deste Tribunal Superior. Precedente desta Subseção. Recurso de embargos conhecido e provido.” (E-RR – 82940-85.2006.5.23.0021 Data de Julgamento: 16/08/2018, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 24/08/2018)

“EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ALEGAÇÃO DE OMISSÃO E OBSCURIDADE. INEXISTÊNCIA. Não há omissão ou obscuridade a serem supridas, haja vista que o acórdão ora embargado, ao dar provimento ao recurso de embargos interposto pela reclamante, para restabelecer o acórdão regional quanto à aplicação da prescrição trintenária e ao recolhimento dos depósitos de FGTS, adotou pronunciamento explícito quanto à inexistência de transposição de regime jurídico, por se tratar de empregada celetista admitida após 05/10/1983 sem concurso público. Embargos de declaração a que se nega provimento.” (EDE-RR – 82940-85.2006.5.23.0021, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 08/11/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 16/11/2018)

Por conseguinte, por ser a reclamante não estabilizada, nos termos do art. 19 do ADCT, não há falar em mudança de regime jurídico celetista para estatutário por meio da Lei Municipal nº 6.505/90, que instituiu o regime jurídico único.

Pelo exposto, demonstrada a possível configuração de violação do art. 114, I, da CF, dou provimento ao agravo de instrumento, no aspecto, a fim de determinar o processamento do recurso de revista. (...)

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista por violação do art. 114, I, da CF, dou-lhe provimento a fim de declarar a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento da presente lide, por ter sido o contrato de trabalho da reclamante regido pelas normas celetistas durante toda a sua vigência.

Dessa maneira, retornem-se os autos ao Tribunal Regional para julgamento dos recursos ordinários das partes.

Por todo o exposto, diante da peculiaridade do caso em tela, não se verificou a conversão automática de regime celetista para estatutário, o que afasta o argumento recursal de prescrição.

Ademais, considerando o teor da decisão do TST, verifica-se que se trata de um visto que a reclamante não é detentora da estabilidade prevista *distinguish*, no art. 19 do ADCT, permanecendo submetida ao regime celetista.

Assim, resta superada a tese recursal de incompetência da Justiça do Trabalho trazida pelo ente público, ainda que em contrariedade ao posicionamento mais recente deste Regional.

Nada a reformar na sentença acerca da competência, bem como no que tange à prescrição alegada.

DA INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO PIS/PASEP

Rebela-se o Município contra sua condenação no pagamento da indenização substitutiva do PIS/PASEP.

Alega que o “reclamante não se enquadra nos requisitos previstos para recebimentos do abono PIS/PASEP, quais sejam trabalhadores submetidos ao regime único ou contratados com base na CLT” e que “tendo em vista que a reclamante é uma prestadora de serviços, não se enquadra nos critérios para recebimento do referido abono”.

Assevera que “o direito a percepção ao abono do PIS/PASEP constitui direito acessório da assinatura da CTPS, ou no caso de servidor público, estar regido pelo regime estatutário que não é o caso dos autos” (ID. cbf3ffa – Pág.13).

Vejamos.

Para o trabalhador fazer *jus* à indenização substitutiva do PIS, deverá comprovar que cumpriu os requisitos previstos no art. 9º da Lei nº 7.998/1990, quais sejam, percepção de salário inferior a dois salários mínimos, atividade remunerada durante trinta dias no ano-base e cadastro no PIS há mais de cinco anos.

Nesse contexto, deve ser comprovada a ausência de cadastramento da parte reclamante no referido programa acarretando o impedimento à percepção do abono anual do PIS, e, assim ocorrendo, impõe-se o pagamento de uma indenização substitutiva, correspondente a um salário mínimo por ano (Constituição Federal, art. 239, § 3º).

Já o empregador deverá demonstrar que forneceu os dados do trabalhador na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

Na espécie, o reclamado não tratou de comprovar a inclusão do nome da reclamante na RAIS, razão pela qual torna-se devida a indenização substitutiva, em função da inobservância dos ditames do art. § 3º, do art. 239, da Constituição Federal, que assenta:

§ 3º Aos empregados que percebam de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, até dois salários mínimos de remuneração mensal, é assegurado o pagamento de um salário mínimo anual, computado neste valor o rendimento das contas individuais, no caso daqueles que já participavam dos referidos programas, até a data da promulgação desta Constituição.

Assim, devida a indenização compensatória do PIS/PASEP.

Nada a reformar na sentença de origem.

DA MAJORAÇÃO DO PERCENTUAL FIXADO PARA PAGAMENTO DOS HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Por fim, requer a condenação da parte recorrida ao pagamento de honorários advocatícios no percentual de 15% ou percentual a ser arbitrado pelo juízo, nos termos do art. 791-A, da CLT, independente de sua capacidade econômica, por se tratar de relação de trabalho diversa da empregatícia, nos termos do art. 5º da Instrução Normativa 27 do TST.

A matéria em epígrafe será tratada no recurso da reclamante, tendo em vista a prejudicialidade decorrente de eventual deferimento do FGTS, o que pode alterar a sucumbência recíproca.

DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE DA APLICAÇÃO DA TEORIA DA CAUSA MADURA QUANTO AO PEDIDO REFERENTE AO FGTS

A reclamante pugna pela condenação da parte reclamada na condenação ao pagamento do FGTS não recolhidos, desde 12/11/1990 até a data da efetiva implementação do pagamento do FGTS.

Considerando que o juízo extinguiu sem resolução *a quo* de mérito o pedido relativo ao FGTS, por ausência de liquidação dos valores, a recorrente invoca a aplicação do art. 324, § 1º, III, da CLT,

acrescentado que sequer foi concedido prazo para emendar a inicial. Dessarte, persegue a aplicação da teoria da causa madura e o julgamento integral do pedido em epígrafe.

À análise.

Inicialmente, registre-se que este Regional já decidiu que não se pode exigir da reclamante a posse de todos os contracheques para calcular valores relativos ao FGTS, aplicando supletivamente o previsto no art. 324, § 1º, do CPC, afastando a inépcia da inicial. Vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. INDEFERIMENTO DA PETIÇÃO INICIAL. AÇÃO AJUIZADA APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. PEDIDO ILÍQUIDO. FGTS DE TODO O CONTRATO. QUANTIFICAÇÃO PELA PARTE AUTORA. DOCUMENTOS EM PODER DO RÉU. OBSTÁCULO À FORMULAÇÃO DE INICIAL LÍQUIDA. APLICAÇÃO DO ART 324, § 1º, do CPC. POSSIBILIDADE. De acordo com precedentes desta Turma Julgadora, que encamparam plenamente, “a exigência de indicação de valor na petição inicial, prevista no art. 840, § 1º, da CLT, caminha no sentido de realçar o contraditório de forma mais ampla possível, que envolve também o direito à não surpresa. Contudo, há situações, não imaginadas pelo legislador trabalhista, em que se faz imperioso admitir a formulação de pedidos ilíquidos, devendo a lacuna ser preenchida com a aplicação supletiva do art. 324, § 1º, do CPC. No caso dos autos, por envolver um pedido de diferenças de FGTS acumuladas ao longo de muitos anos, exigir da parte reclamante que ainda estivesse em posse de todos os contracheques para calcular os valores devidos, cuja base de cálculo é a remuneração total (e não apenas o salário), seria impedi-la de acessar a jurisdição. Desse modo, o cálculo do valor exato depende do acesso a documentos que estão em poder do empregador, sobre quem paira a obrigação legal de manter os recibos de pagamento (art. 464, CLT), sendo descabido exigir a especificação de valores na inicial”. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento, para afastar a inépcia da inicial e determinar o retorno dos autos à origem, a fim de que tenha regular prosseguimento. (TRT 13ª Região – 2ª Turma – Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001648-19.2017.5.13.0006, Redator(a): Juiz(íza) do Trabalho Convocado(a) Humberto Halison Barbosa De Carvalho E Silva, Julgamento: 03/07/2018, Publicação: DJe 09/07/2018)

Por todo o exposto, afasto a inépcia e passo a apreciar o mérito da matéria, considerando que a causa encontra-se madura para tanto.

DA PRESCRIÇÃO DO FGTS

Partindo do princípio de que o pedido de FGTS será analisado nessa oportunidade, torna-se necessária a apreciação da prejudicial de mérito referente à prescrição.

Ao exame.

O STF, ao apreciar o ARE 709212, com repercussão geral reconhecida, alterou sua jurisprudência para modificar de 30 para 5 anos o prazo de prescrição incidente sobre a cobrança de valores não depositados no FGTS, declarando a inconstitucionalidade das normas que previam a prescrição trintenária, *in verbis*:

Recurso extraordinário. Direito do Trabalho. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Cobrança de valores não pagos. Prazo prescricional. Prescrição quinquenal. Art. 7º, XXIX, da Constituição. Superação de entendimento anterior sobre prescrição trintenária. Inconstitucionalidade dos arts. 23, § 5º, da Lei nº 8.036/1990 e 55 do Regulamento do FGTS aprovado pelo Decreto nº 99.684/1990. Segurança jurídica. Necessidade de modulação dos efeitos da decisão. Art. 27 da Lei nº 9.868/1999. Declaração de inconstitucionalidade com efeitos *ex nunc*. Recurso extraordinário a que se nega provimento. (STF. Recurso Extraordinário com Agravo 709.212. Relator Ministro Gilmar Mendes. Plenário, 13.11.2014.)

Restou decidido acerca da necessidade de moderação do princípio da nulidade da lei inconstitucional, com a consequente modulação dos efeitos da referida decisão, conferindo-lhe os efeitos *ex nunc*, em razão da necessidade de segurança jurídica, por se tratar de modificação e revisão da jurisprudência adotada por vários anos no STF (bem como no TST), com fundamento no art. 27 da lei 9.868/99, aplicável também ao controle difuso de constitucionalidade.

Destaco que, como marco ou termo inicial, considera-se a data em que houve a violação ao direito material, ou pretensão resistida, consubstanciada no inadimplemento da parcela do FGTS.

Na hipótese em exame, levando-se em conta a decisão do STF, ainda prepondera a prescrição trintenária do FGTS, tendo em vista que quando do julgamento do citado ARExt 709.212/DF, já havia prazo prescricional em curso e não se consolidou o transcurso de cinco anos, contados da data da decisão do STF.

Senão vejamos o entendimento C. TST, que adequou a redação de sua Súmula nº 362, assim assentando:

FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

Portanto, para os casos em que já havia lesão de direitos, o prazo de cinco anos é contado apenas a partir de 13/11/2014, como bem destacado na súmula acima transcrita e observando-se a modulação da aplicação dos efeitos traçada na decisão proferida pelo STF nos autos do ARE/709212, quanto ao prazo de prescrição da cobrança dos depósitos do FGTS, chega-se facilmente à conclusão de que, no caso em tela, é aplicável a prescrição trintenária.

Desse modo, é de se modificar a sentença, a fim de que se aplique a prescrição trintenária, para fins de recolhimento do FGTS sobre as parcelas deferidas, de acordo com o disposto na Súmula nº 362, do TST.

DO FGTS

Conforme acima analisado, a tese de mudança de regime jurídico foi resolvida pela decisão do TST, em grau de recurso de revista, de modo que foi declarado que o contrato de trabalho da reclamante é regido pelas normas celetistas durante toda a sua vigência, mesmo após a edição da Lei Municipal, tornam-se devidos os depósitos destinados ao FGTS.

Logo, compulsando os autos, verifica-se que a autora foi admitida pelo ente público na função de auxiliar de serviços gerais, em 03/11/1987, desempenhando atualmente a função de auxiliar de administração, conforme se infere da exordial e documento de ID. df94fcc.

Restando evidente que o Município não comprovou a realização de depósitos na conta vinculada da parte autora desde 11/12/1990, deve ser deferida a pretensão inicial, por falta de adimplemento regular.

Destaco que, com o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 301, tomando-se em consideração, ainda, o princípio da aptidão, concluiu-se que é do empregador o ônus de provar o regular recolhimento das parcelas do FGTS.

Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. FGTS. DEPÓSITOS. ÔNUS DA PROVA. Em se tratando o depósito da parcela de FGTS de obrigação legal a cargo do empregador, compete a ele, e não ao empregado, a prova da regularidade dos recolhimentos efetuados. Ressalte-se, por oportuno, que esta Corte, ao proceder ao cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 301 da SBDI-1 do TST, apenas pretendeu afastar a antes necessária alegação de inexistência de diferenças nos recolhimentos do FGTS, pelo empregador, para fins de inversão do ônus da prova; não se objetivou, em qualquer momento, atribuir o encargo probatório ao empregado. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (TST – RR: 13846520135090325, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 04/03/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

Em reforço ao argumento acima, aponto que o art. 17 da Lei nº 8.036/90, determina que cabe ao empregador comunicar o empregado acerca do regular pagamento das parcelas mensais devidas:

Art. 17. Os empregadores se obrigam a comunicar mensalmente aos trabalhadores os valores recolhidos ao FGTS e repassar-lhes todas as informações sobre suas contas vinculadas recebidas da Caixa Econômica Federal ou dos bancos depositários.

Assim, por ausência de comprovação do recolhimento mensal da parcela, defiro o pagamento do FGTS de todo o contrato de trabalho

Por todo o exposto, dou provimento ao recurso da autora para condenar o reclamado ao pagamento do valor equivalente aos depósitos do FGTS, do período de 11/12/1990 a 29/11/2017 (data do ajuizamento da reclamatória), diante da falta de comprovação dos referidos depósitos na conta vinculada da autora.

Ademais, para fins de base de cálculo, não tendo a parte reclamante apresentado sua evolução salarial, deverá ser utilizado o valor da remuneração constante das fichas financeiras colacionadas aos autos e, quanto ao período em que os documentos não foram apresentados, deve ser considerado o salário mínimo legal.

DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS

A reclamante pugna, ainda, pelo afastamento da sucumbência recíproca, para que o município seja condenado ao pagamento integral de honorários advocatícios de sucumbência.

Vejamos.

Primeiramente friso que o processo em tela foi ajuizado após o início de vigência da Lei nº 13.467/2017, a qual inseriu no texto celetário o art. 791-A da CLT, §§ 3º e 4º, que reproduzo:

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.

(...)

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrar 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.

Em reforço, consigno que a Resolução nº 221, de 21 de Junho de 2018, buscando regulamentar e pacificar no âmbito desta especializada a aplicação das novas disposições trazidas com a Lei 13.467/2017 aos processos novos ou em curso, aprovou a Instrução Normativa nº 41, que, a respeito do tema aqui tratado, consigna o seguinte:

Art. 6º Na Justiça do Trabalho, a condenação em honorários advocatícios sucumbenciais, prevista no art. 791-A, e parágrafos, da CLT, será aplicável apenas às ações propostas após 11 de novembro de 2017 (Lei nº 13.467/2017). Nas ações propostas anteriormente, subsistem as diretrizes do art. 14 da Lei nº 5.584/1970 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST.

Portanto, cabe a aplicação do disposto no art. 791-A da CLT nos presentes autos, visto que a ação foi ajuizada após da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

Contudo, após análise dos tópicos acima, conclui-se pela total procedência da ação, de modo que mantenho a condenação dos honorários sucumbenciais, porém tão somente em favor do advogado da reclamante, a serem pagos pela reclamada, no percentual estipulado em sentença.

Desse modo, acolho o recurso da reclamante para excluir os honorários advocatícios sucumbenciais em favor do advogado do reclamado.

Prejudicado o recurso do município quanto ao pedido de majoração do percentual de honorários a serem pagos pela reclamante.

DO PEDIDO DE GRATUIDADE JUDICIÁRIA FORMULADO PELO RECLAMANTE EM CONTRARRAZÕES

O referido pleito revela-se inócuo, em razão do deferimento da justiça gratuita pelo juízo de origem e mantido nesta instância revisora.

CONCLUSÃO

Isso posto, quanto ao recurso ordinário interposto pelo Município nego provimento ao apelo. No que concerne ao recurso ordinário interposto pela reclamante, dou provimento ao apelo para determinar que seja aplicada a prescrição trintenária ao FGTS, condenado o reclamado ao pagamento do valor equivalente aos depósitos do FGTS, do período de 11/12/1990 a 29/11/2017, tendo como base de cálculo o salário mínimo, quando ausente ficha financeira nos autos; bem como para excluir os honorários advocatícios sucumbenciais em favor do advogado do reclamado. Custas alteradas, conforme planilha.

ACÓRDÃO

Acorda a C. 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em Sessão Ordinária de Julgamento realizada em 10/12/2019, na Sala de Sessões da C. 1ª Turma de Julgamento, com a presença de Suas Excelências a Senhora Desembargadora Ana Maria Madruga (Presidente), e dos Senhores Desembargadores Carlos Coelho de Miranda Freire (Relator) e Eduardo Almeida, bem como de Sua Excelência o Senhor Procurador Regional do Trabalho Flávio Henrique Freitas Evangelista Gondim, em relação ao recurso do reclamado: por unanimidade, negar provimento ao Recurso Ordinário. em relação ao recurso da reclamante: por unanimidade, dar provimento ao Recurso Ordinário para determinar que seja aplicada a prescrição trintenária ao FGTS, condenado o reclamado ao pagamento do valor equivalente aos depósitos do FGTS, do período de 11/12/1990 a 29/11/2017, tendo como base de cálculo o salário mínimo, quando ausente ficha financeira nos autos; bem como para excluir os honorários advocatícios sucumbenciais em favor do advogado do reclamado. Custas alteradas, conforme planilha.

Obs.: Sua Excelência o Senhor Desembargador Paulo Maia Filho, não participa deste julgamento em conformidade com o que dispõe o RITRT13ª.

Sua Excelência o Senhor Desembargador Carlos Coelho de Miranda Freire, participou deste julgamento nos termos do art. 29, do Regimento Interno deste E. Regional.

Carlos Coelho de Miranda Freire

Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO

HONORÁRIOS PERICIAIS Sucumbência

PROCESSO nº 0026238-21.2015.5.24.0072 – ROT

ACÓRDÃO 2ª Turma

Relator: Des. Francisco das C. Lima Filho

Recorrentes: 1) Fibria Celulose S.A.

2) Sinésio Faria Filho

Advogados: 1) Antônio Tebet Júnior e outros

2) Michelle Rocha Anechini Lara Leite e outras

Recorridos: 1) Sinésio Faria Filho

2) Fibria Celulose S.A.

Advogados: 1) Michelle Rocha Anechini Lara Leite e outras

2) Antônio Tebet Júnior e outros

Origem: 2ª Vara do Trabalho de Três Lagoas – MS

EMENTA

1. FALTA GRAVE. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. REVERSÃO DA DEMISSÃO MOTIVADA. Não havendo prova de que o trabalhador teria praticado o ato delituoso a ele

imputado pela empregadora – furto de óleo diesel – nem tendo sido adotado qualquer procedimento investigativo para verificação do ocorrido em que o trabalhador pudesse se defender da imputação, sequer se tendo feito registro perante a autoridade policial do fato, preferindo a empresa, precipitadamente, romper, desde logo, o contrato sob alegação da prática da aludida falta que depende de comprovação robusta a cargo do empregador, considerando os efeitos negativos na vida pessoal e profissional do trabalhador, tem como imotivada a dispensa e, por conseguinte, devidas as verbas rescisórias na forma deferida pela sentença com a dedução dos valores quitados sob o mesmo título constantes do Termo de rescisão contratual.

2. DOENÇA DO TRABALHO. PROVA. DISSONÂNCIA ENTRE O QUE ALEGADO NA INICIAL E O QUE REVELADO NO DEPOIMENTO DO TRABALHADOR QUANDO DA PERÍCIA E EM DEPOIMENTO PERANTE O JULGADOR. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA EMPRESA POR – Tendo QUALQUER TIPO DE INDENIZAÇÃO o trabalhador em depoimento perante ao julgador e quando da realização da perícia ao afirmar que continua trabalhando em outra empresa com as mesmas atribuições que cumpria na acionada, inclusive jogando futebol três vezes por semana e praticando corrida, não se pode verdadeiramente cogitar de incapacidade laborativa, não se podendo, a todas às luzes, responsabilizar a demandada por qualquer tipo de indenização decorrente de alegada patologia do trabalho.

3. HONORÁRIOS PERICIAIS. ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. APLICAÇÃO DA LEI N. 13.467/2017- Tendo a Lei 13.467/2017 garantido os honorários periciais pela parte sucumbente no objeto da perícia, em tese deve o trabalhador ser responsabilizado pela aludida despesas processual, tendo visto que o recurso é julgado sob a égide da aludida lei, por aplicação das lei nova aos processos em curso (art. 912 da Consolidação das Leis do Trabalho). Entretanto, tendo em vista que em 21.6.2018 o Colendo TST editou a Instrução Normativa 41, aprovada pela Resolução n. 221, que estabeleceu no art. 6º a aplicação da norma constante do art. 793-A da CLT apenas às ações propostas após 11.11.2017, data da entrada em vigor da Lei 13.467/2017. Por conseguinte, deve a União responder pelos honorários periciais, o autor pois é beneficiário da gratuidade, dimensão do direito de acesso à justiça constitucionalmente garantido e que não pode ser inviabilizado por norma de natureza infraconstitucional, sob pena de violar o Texto Maior.

4. HON ORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO AJUIZADA ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017 – Tendo a ação sido ajuizada anteriormente à entrada em vigor da Lei 13.467/2017, indevidos os honorários advocatícios decorrentes de sucumbência, nos termos do previsto em Instrução Normativa expedida pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho – TST, embora ressalvado o entendimento em sentido contrário do Relator. Recurso do autor parcialmente provido.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos (PROCESSO Nº 0026238- 21.2015.5.24.0072-RO), em que são partes as acima indicadas.

Com o objetivo de reformar a r. sentença proferida pelo Juiz Hélio Duques dos Santos, em auxílio perante à 2ª Vara do Trabalho de Três Lagoas – MS, que acolheu parcialmente as pretensões deduzidas na peça de ingresso, recorrem as partes.

Recolhimento do depósito recursal e custas comprovado.

Contrarrazões apresentadas em tempo oportuno.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 84 do RITRT.

VOTO

1 – CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos de cabimento e admissibilidade, conheço dos recursos e das contrarrazões.

2 – MÉRITO

2.1 – RECURSO DA DEMANDADA

2.1.1 – DEMISSÃO MOTIVADA

A sentença reverteu a modalidade de rescisão do contrato, de motivada para sem justo motivo, ao fundamento de que a demandada não comprovou a falta grave supostamente praticada pelo autor: furto de vinte litros de óleo diesel quando do retorno para a residência após o término do turno de trabalho.

Defende a demandada ter demonstrado o que alegado por meio da prova testemunhal, ter sido o trabalhador o autor do referido delito, o que é suficiente para a quebra da fidúcia e consequente rompimento motivado do contrato de trabalho.

Pugna, então, a reforma da sentença com a manutenção da rescisão motivada do contrato e consequentes efeitos.

Passo à apreciação.

Com o devido respeito, não colhe a tese sustentada pela recorrente.

Em primeiro lugar, tratando-se a falta imputada ao trabalhador de fato tipificado na Lei Penal, não pode ser presumido; antes deve ser concreta e objetivamente comprovado pela empresa até mesmo pelos efeitos negativos que provocada na vida pessoal e funcional do trabalhador que, aliás, tem seu favor a presunção de inocência até sentença penal condenatória passada em julgado, como recentemente decidido pelo Excelso Supremo Tribunal Federal (ADCs 43, 44 e 54).

E no caso concreto, nenhum tipo de apuração ou procedimento foi instaurado pela empresa para apuração do alegado furto de combustível não se tendo, assim, sequer ouvido o trabalhador a fim de pudesse se defender a insidiosa acusação, o que, por si só, seria suficiente para macular o ato da dispensa pela violação ao constitucional direito de defesa que, sem dúvida alguma, se aplica também no campo das relações privadas, inclusive de trabalho, por aplicação da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como tem entendido esta Corte e o Excelso Supremo Tribunal Federal, tese que, aliás tem sido defendida com bastante vigor pela doutrina [1], especialmente considerando que são os direitos fundamentais balizas ou limites ao exercício do poder diretivo empresarial, protegendo o trabalhador contra o excesso por parte do empregador, especialmente no viés disciplinar, como tive a oportunidade de defender em obra doutrinária escrita sobre o tema[2].

Assim entendido, o preposto esclarece:

A reclamada constatou que o reclamante havia furtado óleo diesel; o fato teria ocorrido no turno que encerrou às 0h; foi constatado quando do embarque para o retorno; o comboista ficava com o caminhão somente até às 16h; o caminhão permanece no módulo; não foi relatado se alguém teria visto o reclamante retirando combustível do caminhão comboio; o reclamante teria confessado o furto do combustível ao supervisor Antonio e ao coordenador Nilton quando foi abordado sobre o assunto; ele teria levado 3 garras contendo 2 litros de óleo diesel em cada; o reclamante foi visto colocando um saco preto no bagageiro do ônibus; o motorista do ônibus abriu o bagageiros do ônibus para o reclamante retirar o saco preto que havia colocado; no curso da viagem o ônibus foi parado em razão do cheiro de combustível, mas não foi aberto o bagageiro, pois não foi detectado defeito no ônibus; não sabe se foi feita ocorrência policial; na apuração do fato a empresa constatou que havia comentários de que o reclamante já vinha praticando outros furtos de combustível; fatos anteriores não foram investigados; os comboista relataram no dia seguinte que o fechamento do tanque não estava adequado e havia combustível no chão (fl. 826).

De seu turno, a testemunha indicada pela empresa – Márcio Rogério de Jesus – que, como o autor era operador de máquinas, relata:

Viu o reclamante colocar um saco preto no último bagageiro do ônibus; no dia seguinte ouviu o comboista perguntar se alguém havia retirado combustível do tanque; em razão disso informou ao encarregado que havia sentido cheiro forte de combustível no ônibus; no trajeto de retorno não houve parada para averiguar a origem do cheiro de combustível; o depoente e o monitor verificaram que havia muito óleo diesel espalhado no bagageiro; “estava lavado de óleo diesel”; no dia dos fatos o reclamante só operou máquina no horário de intervalo de outros operadores; o restante do tempo ele ficou aguardando no módulo; a máquina do depoente quebrou e ele foi encaminhado para o módulo onde estava o reclamante, mas não percebeu se ele estava de posse de qualquer produto; só viu quando o

ônibus chegou; perguntado ao depoente a dimensão do saco transportado pelo reclamante demonstrou por gesto que o volume teria aproximadamente uns 35cm de altura, mas não tem noção do diâmetro. (fl. 831)

Como se constata dos aludidos depoimentos, a empresa não procedeu a qualquer investigação sobre o fato narrado, valendo-se apenas das impressões do preposto em razão do cheiro forte de óleo diesel no interior do veículo, para presumir e acusar o autor do alegado furto, o que absolutamente não comprova ter este transportado o combustível, máxime por se tratar de um saco preto com dimensões, segundo a testemunha Márcio Rogério, com 35cm de altura, notoriamente insuficiente para armazenar quantidade expressiva de óleo que não poderia, aliás, sequer ser transportado naquele tipo de equipamento que também não foi aberto nem se verificou qualquer furo ou rompimento no recipiente que pudesse revelar dele ter vazado o combustível, menos ainda que o autor o tenha furtado.

E mais, afirma o preposto ter apenas “*ouvido falar*” que o autor teria furtado combustível, porém disse que a empresa nunca procedeu à qualquer tipo de investigação.

Como se vê, a empresa presumiu que o autor teria furtado o combustível, o que, à todas as luzes não pode ser admitido, pois tratando-se do ato noticiado, vale repetir, de fato típico, deve ser comprovado de forma concreta e não presumido como pretendeu a acionada, maculando o nome do trabalhador ao demiti-lo com a pecha de uma pessoa desonesta sem qualquer tipo de prova ou sequer apuração do que de fato teria ocorrido.

Desse modo, a dispensa do demandante sob a acusação da prática de ato desonesto – improbidade – a par de afetar a garantia constitucional do direito social ao trabalho (art. 6º da Carta de 1988), exige comprovação robusta pelo empregador não apenas do ato, mas principalmente que o empregado acusado verdadeiramente tenha sido o autor do ilícito, o que no caso concreto nem de longe ocorreu.

Nesse contexto, deve-se reconhecer que o rompimento contratual por iniciativa da empresa se deu forma abusiva e imotivada. Por conseguinte, devidas as parcelas rescisórias

na forma deferida pela sentença, com a dedução dos valores quitados sob o mesmo título constantes do

Termo de rescisão contratual.

Assim entendido, a sentença não merece nenhum reproche pelo que, nego provimento ao recurso.

2.1.2 – EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Defende, ainda, a demandada a reforma da sentença, quanto ao deferimento de diferenças decorrentes de equiparação salarial, ao argumento de que o autor não desempenhava suas funções de Operador de Máquinas II com a mesma produtividade e perfeição técnica que o paradigma apontado – Antônio Farinaci – promovido ao cargo de Operador de Máquinas III em 01.08.2012.

Examino.

De acordo com as fichas de registro do autor e do paradigma:

Autor: Contratado como Operador de Máquinas Pesadas em 01.2.2007; promovido a Motorista em 01.08.2007; nova promoção a Operador de Máquinas Florestais I em 01.9.2008; a Operador de Máquinas Florestais II em 01.07.2010; e a Operador de Colheita II em 01.12.2013 (fl. 360).

Paradigma: Contratado como Operador de Máquinas Florestais I em 09.02.2009; promovido a Operador de Máquinas Florestais II em 01.07.2010; Operador de Máquinas

Florestais III em 01.08.2012; e a Operador de Colheita III em 01.12.2013 (fl. 150).

De outro lado, o preposto afirma:

A empresa possui controle formal da produtividade; não sabe informar se a empresa possui ainda os formulários de produtividade do reclamante; a empresa afere a produção técnica do empregado através de relatório produzido pelo técnico de desenvolvimento operacional; não sabe informar se a empresa possui os relatórios acima referidos em relação ao reclamante. (fl. 826)

A testemunha indicada pelo demandante – Paulo César Pereira da Silva – revela que “conheceu Antonio Marcos Farinaci que era operador de máquinas” e que “ele operava a máquina Harvester” (fl. 828), enquanto aquela apresentada pela empresa – Fernando Rodrigues de Souza – esclarece:

Trabalhou com o reclamante; foi operador de máquinas até dezembro de 2015; trabalhou com Antonio Marcos Farinaci; que era operador de máquinas; que tem acesso aos números de produtividade do trabalhador e da equipe; que os operadores de máquinas realizavam a mesma atividade; que é documentada as qualidades técnicas dos operadores para efeito de classificação de nível I, II e III; o reclamante operava a máquinas Harvester. (fl. 830)

Ante essa constatação, razoável entender que o autor e o paradigma tivessem a mesma produtividade e perfeição técnica no cumprimento das atribuições alusivas ao mesmo cargo que, diga-se de passagem, demanda a mesma e única atribuição: operar máquinas colheitadeiras e Harvester.

Sobreleva anotar inclusive que o autor foi contratado anteriormente ao paradigma e este foi promovido antes mesmo daquele.

Não merece, pois, nenhum reproche a sentença ao deferir as diferenças salariais, com reflexos, decorrentes da equiparação, porquanto comprovada a presença dos requisitos previstos no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Nego provimento.

2.1.3 – HORAS EXTRAS E REFLEXOS E ADICIONAL NOTURNO

Pugna, ademais, a recorrente a reforma da sentença quanto ao deferimento de horas extras a partir de 11.9.2013, assim consideradas as excedentes da sexta diária ou trigésima sexta semanal, em razão do labor em turno ininterrupto de revezamento.

Argumenta ter adotado o sistema de banco de horas, no qual havia compensação do labor excedente à oitava hora diária com labor em seis dias por dois de descanso.

Defende, ainda, que os acordos coletivos de trabalho autorizaram o labor em turnos ininterruptos de revezamento com limite de até oito horas diárias.

Além disso, houve quitação das horas extras utilizando o divisor 180.

Não prospera a tese, *data venia*.

Ainda que negociada coletivamente a jornada em turnos ininterruptos de revezamento no período da condenação, o fato é que o labor extrapolava de forma frequente o limite convencionalizado de oito horas, como constatar, exemplificativamente, nos registros de ponto de fl. 357/358, referentes aos meses de julho a setembro de 2015, em que semanalmente o autor alterava o turno com labor além de oito horas diárias, ainda que se admitisse a jornada de seis dias de labor por dois de descanso.

Os registros, ademais, revelam o trabalho nos três períodos diários, o que, por si só, não é suficiente para caracterizar o sistema de turnos de revezamento, pois, para tanto, o que se deve levar em consideração é o funcionamento da empresa de forma ininterrupta, em que os trabalhadores laboram em turnos que se sucedem sem interrupção das atividades da empresa, o que não foi demonstrado.

Todavia, a própria demandada confessa essa modalidade de labor ao invocar a norma coletiva que assim a prevê e autoriza o labor em oito horas diárias.

Nesse quadro, correta a sentença ao reconhecer a jornada anotada nos documentos de ponto a partir de setembro de 2013 até à demissão, fazendo jus o trabalhador à jornada especial prevista no art. 7º, inciso XIV da Constituição da República, nos termos do entendimento contido na Orientação Jurisprudencial 274 da SDI-1 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho – TST.

Se isso não bastasse, verifica-se que sequer a jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais era respeitada, existindo registro de quitação habitual de horas suplementares além do aludido limite. Por conseguinte, ineficaz, no particular, as cláusulas convencionais prevendo a prorrogação da jornada para efeito de compensação, *data venia*.

Desse modo, por qualquer ângulo que se analise a tese defendida pela recorrente, o trabalhador faz jus à remuneração das horas extraordinárias, assim consideradas aquelas excedentes da sexta diária ou trigésima sexta semanal, no período definido pela sentença, compensandose os valores quitados sob o mesmo título a fim de se evitar enriquecimento sem causa.

Por conseguinte, remanescem diferenças de adicional noturno, eis que a demandada o quitou com base na jornada de oito horas, e, por óbvio, o turno de seis horas deve ser considerado também quanto ao período noturno.

Nego, assim, provimento ao recurso, também aqui.

2.2 – RECURSO DO AUTOR

2.2.1 – DOENÇA DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE DA EMPRESA. DANOS MORAIS E MATERIAIS

A sentença rejeitou o laudo pericial.

Entendeu que o autor se encontra, desde o período em que laborava na demandada, plenamente apto para o labor que era prestado na empresa ou para qualquer outro, tendo em vista o ingresso em outro estabelecimento posteriormente à demissão.

Além disso, o atestado admissional revela plena aptidão física, o que foi afirmado, inclusive, pelo atestado demissional e também confessado pelo trabalhador em depoimento ao julgador.

Sustenta o autor que a perícia reconheceu o nexos de concausalidade entre a patologia alegada – Osteoartrose Degenerativa Difusa – e que padece de incapacidade laborativa de forma definitiva para o labor como operador de máquinas.

Não vejo como acolher a tese defendida pelo recorrente.

Com efeito, na inicial foi narrado que o demandante teria desenvolvido a patologia hérnia de disco em razão do trabalho prestado na demandada e que “não pode carregar peso, não pode ficar muito tempo em pé, não pode ficar muito tempo sentado, não pode estar sujeito a vibrações o que lhe reduz e muito a capacidade de trabalho, principalmente se levarmos em conta que (fl. 34), o que corroborado quando toda experiência laborativa foi realizada nesta área” da realização do exame pericial.

Todavia, quando do exame, informou ao perito que “faz academia e que tentou jogar futebol, mas não deu certo sem conseguir dar explicações das razões pelas quais não consegue jogar o futebol” (fl. 1047).

Quando do depoimento ao julgador, declarou:

Está trabalhando atualmente na empresa ELDORADO BRASIL, como líder de transporte e estrada, desde abril de 2016; que após a dispensa trabalhou na empresa PSG que fica sediada no Rio Grande do Sul, como operador de máquina de colheita Harvester e Forwarder; fez exame admissional nessas empresas e foi detectado desvio de coluna; operou máquina na empresa ELDORADO, mas em razão do problema de saúde foi deslocado para outra função; continua fazendo tratamento médico; não fez cirurgia e nem há recomendação para o procedimento; joga futebol por 3 vezes na semana e também faz corridas; tem os exames médicos na coluna realizados recentemente. (fl. 824/825)

Como se vê, não é possível de fato acolher o constante do laudo, à medida que o autor confessou perante o julgador que, após a dispensa laborou em duas empresas, inclusive como operador de máquina, o que desmente por completo a alegação contida na inicial de que estaria incapacitado para o labor.

Se isso não bastasse, confessou ainda, que continua trabalhando em outra empresa com as mesmas atribuições que cumpria na acionada, inclusive permanece jogando futebol três vezes por semana, além de praticar corrida no curso da semana, a confirmar a inveracidade do que alegado na inicial, pois as práticas reveladas são totalmente incompatíveis com o tipo de patologia alegada e não podem, evidentemente, ser levadas a efeito por uma pessoa que sofre da doença noticiada, o que demonstra que o revelado no laudo, talvez com base em informes inverídicos do autor não retrata a realidade, não podendo de fato ser acolhido.

Nesse contexto, não vejo como reconhecer a patologia alegada como sendo decorrente ou tenha sido agravada pelo trabalho, máxime porque de natureza degenerativa como consta do laudo – Osteoartrose Degenerativa Difusa – máxime porque confessadamente, o autor não se encontra incapacitado parcial ou totalmente.

Assim demonstrado, a sentença não merece nenhuma censura pelo que, nego provimento ao apelo.

2.2.2 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Defende o autor a reforma da sentença relativamente ao indeferimento dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Sustenta que as máquinas em que foram verificadas as condições perigosas e insalubres são mais modernas do que aquelas em que o autor efetivamente prestou serviço.

Não colhe a tese.

Em primeiro lugar, não é possível, nos termos do entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho – TST, cumulação dos dois adicionais.

Se isso não bastasse, não vejo como acolher o argumento de similaridade entre os caminhos e colheitadeiras nos teria laborado e aqueles examinados pela perícia, seja porque o labor foi prestado no período de 2005 a 2015 e a prova técnica foi realizada em outubro de 2017, ou ainda porque como registrado pela sentença, incumbia ao trabalhador demonstrar que o maquinário utilizado como paradigma tinha especificações ergonômicas diversas, de modo a comprometer a similaridade das condições laborais, o não ocorreu.

Nesse quadro, e também porque não desmerecido o laudo, nenhuma censura merece a sentença. Não provejo.

2.2.3 – INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO

Defende o autor a reforma da sentença também quanto à rejeição do pedido de horas extras e reflexos decorrentes da não concessão do intervalo intrajornada.

Sustenta que a prova testemunhal seria suficiente para infirmar a pré-assinalação do intervalo nos documentos de controle da jornada.

Analiso.

De fato, o autor se desincumbiu do ônus de infirmar a pré-assinalação do intervalo nos controles de jornada.

Com efeito, as testemunhas afirmam que até o início de 2015 o intervalo era de quinze a trinta minutos (fl. 827/829).

Em contrapartida, aquelas indicadas pela empresa informam intervalo de uma hora. Todavia, esses depoimentos devem ser analisados com certa reserva, nesse aspecto, em virtude de continuarem laborando o que, em época de forte desemprego, pode constituir certa coação moral a impedir que revelem toda a verdade, apesar de compromissadas, mas isso depende de outros elementos que possam confirmar.

Considerando que o ordinário se presume e o extraordinário se comprova, parece possível entender que até mesmo pelo tipo de labor prestado pelo autor em uma empresa do ramo de celulose que funciona em regime de turnos de revezamento e, portanto, vinte e quatro horas, seja razoável entender que o intervalo não fosse totalmente usufruído como revelado pelas testemunhas indicadas pelo autor.

Desse modo, e como a acionada não se desincumbiu do encargo de comprovar a concessão do intervalo legal, correta a sentença ao reconhecer a fruição parcial.

Desse modo, nego provimento ao apelo.

2.2.4 – INTERVALO INTRAJORNADA. PAGAMENTO (Nos termos do Voto do Juiz Convocado Leonardo Ely)

“Peço venia para divergir quanto as consequências, porque a falta de concessão do intervalo garante o recebimento da integralidade do intervalo de 1 hora, na forma da Súmula 437 do TST e não somente a diferença do tempo restante, como proposto por S. Exa.

Dou provimento ao recurso para deferir a integralidade dos intervalo intrajornada de 1 hora diária até o fim de dezembro/2014.”

2.2.5 – LABOR EM FERIADOS

Sustenta o autor a existência de diferenças dos valores quitados relativos aos feriados.

Passo ao exame.

Na inicial o autor requereu a dobra pelo labor em feriados (fl. 38).

Os registros de ponto de fl. 300, 314, 317, 318 e 322 revelam labor em diversos feriados não compensados, porém existe quitação mas sem observância da dobra legal de forma correta.

Desse modo, remanescem diferenças a serem apuradas com base nos registros da jornada, porém compensados os valores quitados sob o mesmo título.

Provejo assim, parcialmente e, nesses limites o apelo.

2.2.6 – HONORÁRIOS PERICIAIS

Pretende, também, o autor a reforma da sentença quando a responsabilidade pelos honorários periciais, arbitrados em R\$ 1.000,00 por cada perícia (insalubridade/periculosidade e médica), em razão de ter sido sucumbente nos respectivos objetos.

Defende ser beneficiário da gratuidade, não podendo ser responsabilizado pela aludida despesa processual.

Passo à apreciação.

A Lei nº 13.467/2017, de 11.11.2017, imprimiu na Consolidação das Leis do Trabalho profundas mudanças, entre as quais se encontra a inserção do art. 790-B, prevendo:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

O que se precisa perquirir é se a referida norma tem aplicação ao caso concreto, considerando se tratar de norma processual, de ordem pública e o recurso é julgado quando em plena vigência.

Assim definido e em se tratando de norma processual de natureza imperativa, porque de ordem pública, aplica-se aos processos em curso, nos termos do contido nos arts. 14 e 1046 do Código de Processo Civil e 912 e 915 da CLT, levando-se, inclusive, em consideração, ainda, o princípio da modernidade.

De fato, pelo princípio da modernidade, a lei nova, ao disciplinar determinado instituto de forma diversa ao que a lei anterior o fazia, revoga esta, ainda que o contrato de trabalho tenha sido firmado na vigência da norma revogada.

Com efeito, e como lembra a doutrina, não se pode defender a irreversibilidade das normas laborais pela via do princípio da norma mais benéfica ou da condição mais benéfica, cuja aplicação é limitada às cláusulas incorporadas pela vontade dos sujeitos do contrato de trabalho, podendo ser alteradas em razão de nova norma de valor igual ou superior hierarquicamente, valendo anotar que no âmbito processual existe regra expressa a esse respeito (arts. 1046 do Código de Processo Civil 912 e 915 da Lei Consolidada), até mesmo em face da mudança das condições econômicas e sociais, cuja influência no campo das relações de trabalho e no Direito Processual ninguém poderia contestar.

Deveras, o direito positivo não é fixo, imutável, mas se sujeita as mesmas transformações decorrentes da evolução histórica e social que atingem as instituições[3]. E isso ocorre também no âmbito do Direito Material e Processual do Trabalho, na medida em que é atingido por essas transformações, que influenciam nas leis e outros instrumentos normativos, porque sujeitos às mutações, inclusive em razão de crises e alteração das condições econômicas que provocam a alteração das próprias relações sobre as quais o Direito exerce seu poder regulamentar.

Desse modo, tendo a Lei nº 13.467/2017 garantido o recolhimento dos honorários periciais pelo trabalhador quando sucumbente no objeto da perícia, ainda que beneficiário da gratuidade, deve referida norma ser aplicada as situações ocorridas em sua vigência, o que implicaria em se afirmar que sendo o recurso apreciado quando em plena vigência da referida Lei, deveria ser aplicada imediatamente, inclusive em obséquio ao princípio da aplicação da Lei nova aos processos em curso (arts. 1.046 do Código de Processo Civil, 912 e 915 da Lei Consolidada, em que pese opiniões em contrário).

Tudo não obstante, em 21.6.2018 o Colendo TST editou a Instrução Normativa 41, aprovada pela Resolução n. 221, que estabeleceu no art. 6º que a aplicação da norma constante do art. 793-A da CLT aplica-se apenas às ações propostas após 11.11.2017, data da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

Desse modo, ante o ajuizamento da reclamatória em 17.11.2015 e, embora ressalvando entendimento em sentido contrário, por questão de política judiciária e para não gerar expectativa de direito que não venha a se confirmar, me curvo ao aludido entendimento para dispensar o autor do recolhimento dos honorários periciais, porquanto beneficiário da gratuidade, devendo referida despesas processual ficar a cargo da União.

Dou, pois, provimento ao recurso para excluir da condenação o dever do autor recolhimento os honorários periciais, que deverão ser suportados pela União.

2.2.7 – HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Pugna o demandante a condenação da demandada nos honorários sucumbenciais.

Argumenta que a Lei nº 13.467/2017 ao instituir no art. 791-A da CLT os honorários de sucumbência, deve ser aplicada ao caso concreto.

Não prospera o recurso.

Sendo a ação ajuizada em 2015, não se aplica pelas razões expostas no item anterior, o previsto no art. 791-A da Lei Consolidada inserido no ordenamento jurídico em 11.1.2017.

Nego, pois, provimento.

VOTO VENCIDO DO DESEMBARGADOR RELATOR

2.2.3 – INTERVALO INTRAJORNADA. PAGAMENTO

Defende o autor a reforma da sentença também quanto à rejeição do pedido de horas extras e reflexos decorrentes da não concessão do intervalo intrajornada.

Sustenta que a prova testemunhal seria suficiente para infirmar a pré-assinalação do intervalo nos documentos de controle da jornada.

Merece parcial acolhimento a tese.

De fato, o autor se desincumbiu do ônus de infirmar a pré-assinalação do intervalo nos controles de jornada.

Com efeito, as testemunhas afirmam que até o início de 2015 o intervalo era de quinze a trinta minutos (fl. 827/829).

Em contrapartida, aquelas indicadas pela empresa informam intervalo de uma hora merecem. Todavia, esses depoimentos devem ser analisados com certa reserva, nesse aspecto, em virtude de continuarem laborando o que, em época de forte desemprego, pode constituir certa coação moral a impedir que revelem toda a verdade, apesar de compromissadas, mas isso depende de outros elementos que possam confirmar.

Considerando que o ordinário se presume e o extraordinário se comprova, parece possível entender que até mesmo pelo tipo de labor prestado pelo autor em uma empresa do ramo de celulose que funciona em regime de turnos de revezamento e, portanto, vinte e quatro horas, seja razoável entender que o intervalo não fosse totalmente usufruído como revelado pelas testemunhas indicadas pelo autor.

Assim, reconheço com base nessa interpretação dos fatos, que o autor gozava de trinta minutos diários de intervalo intrajornada, devendo assim, ser quitado como jornada suplementar os trinta restantes, nos termos da inteligência da Súmula 437 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, em harmonia com o princípio vedatório do enriquecimento sem causa, com os reflexos postulados, e não como postulado.

Posto isso, participaram deste julgamento: Desembargador Amaury Rodrigues Pinto Junior; Desembargador Francisco das C. Lima Filho; e Juiz Convocado Leonardo Ely. Presente também o representante do Ministério Público do Trabalho. Ausente, em razão de férias, o Desembargador João de Deus Gomes de Souza .

Acordam os Desembargadores da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, por unanimidade, aprovar o relatório, conhecer dos recursos e das contrarrazões e, no mérito, negar provimento ao recurso da demandada, nos termos do voto do Desembargador Francisco das C. Lima Filho (relator); ainda no mérito, relativamente ao recurso do autor: a) por maioria, dar-lhe provimento quanto ao tópico “intervalo intrajornada – pagamento”, nos termos do voto do Juiz Convocado Leonardo Ely, vencido em parte o Desembargador relator; b) por unanimidade, quanto ao mais, nos dar-lhe parcial provimento termos do voto do Desembargador relator.

Custas de R\$ 800,00 calculadas sobre R\$ 40.000,00, novo valor atribuído à condenação.

Campo Grande, MS, 16 de dezembro de 2019.

Francisco das C. Lima Filho

Relator

NOTAS

- [1] ABRANTES, João José. . Lisboa: Associação *A vinculação das entidades privadas aos direitos fundamentais* Acadêmica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1990, p. 96 e seguintes; CANARIS Claus-Wilhem. *Direitos fundamentais e direito privado*. Trad. Ingo Wolfgang Sarlet e Paulo Mota Pinto. Coimbra: Almedina, 2003, p. 133.
- [2] LIMA FILHO, Francisco das C. *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites ao poder diretivo empresarial*. São Paulo: LTr, 2017, p. 82-96.
- [3] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 343 e seguintes.

AÇÃO**1.388 – Coisa julgada**

COISA JULGADA. EXTINÇÃO DO PROCESSO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. Restando evidenciado que já houve julgamento, com trânsito em julgado, de parte dos pedidos cumulados nos autos, o processo deve ser extinto sem resolução do mérito com relação a esses pedidos, prosseguindo-se o julgamento dos pedidos inéditos. Recurso a que se dá provimento parcial. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Juiz Convocado Leonardo Ely – DJ 15.12.2019 – Processo nº 0024962-71.2016.5.24.0022)

AÇÃO COLETIVA**1.387 – Coisa julgada: ação individual**

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE AÇÃO COLETIVA. REDISCUSSÃO DE MATÉRIA DE FATO. COISA JULGADA. IMPOSSIBILIDADE. Tratando-se de processo que já tem decisão de mérito e Acórdão transitado em julgado, encontrando-se na fase de execução, qualquer modificação no julgado nesta fase processual violaria a coisa julgada, nos termos do art. 836 da CLT. Recurso improvido. (TRT 8ª R – 1ª T – Rel. Ida Selene Duarte Sirotheau Correa Braga – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000774-96.2018.5.08.0019)

•••

1.386

RECURSO DAS PARTES EXECUÇÃO INDIVIDUAL DE AÇÃO COLETIVA. REDISCUSSÃO DE MATÉRIA DE FATO. COISA JULGADA. IMPOSSIBILIDADE. Tratando-se de processo que já tem decisão de mérito e Acórdão transitado em julgado, encontrando-se na fase de execução, qualquer modificação no julgado nesta fase processual violaria a coisa julgada, nos termos do art. 836 da CLT. Agravo da Reclamada. Execução. Diferenças salariais e reflexos. Sentença coletiva. Como se trata de execução de sentença coletiva, na qual foram deferidas as diferenças salariais e os seus reflexos, dá-se provimento ao agravo para as incluir na condenação. Agravo da reclamante provido. (TRT 8ª R – 1ª T – Rel. Ida Selene Duarte Sirotheau Correa Braga – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000451-87.2019.5.08.0009)

ACORDO EXTRAJUDICIAL**1.385 – Homologação**

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL NÃO CONCEDIDA. É permitido às partes transacionarem com liberdade sobre o objeto do acordo, que pode ser homologado ou rejeitado pelo magistrado em decisão fundamentada. No caso dos autos, correta a decisão de primeiro grau que entendeu que o acordo firmado viola a previsão legal, contida no § 6º do art. 477 da CLT, de pagamento das verbas rescisórias em dez dias após o término do contrato, e em parcela única (ID 6e3d00e – Pág. 1). Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT 21ª R – 2ª T – Rel. Carlos Newton de Souza Pinto – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0000543-23.2019.5.21.0003)

•••

1.384

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS. Não há óbice à homologação do acordo extrajudicial firmado pelas partes, pois preenchidos os requisitos previstos no art. 855-B e seguintes da CLT e 104 do Código Civil, não havendo indícios de fraude ou de vício de consentimento. Recurso conhecido e provido. (TRT 21ª R – 4ª T – Rel. Carlos Newton de Souza Pinto – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000443-50.2019.5.21.0009)

ACÚMULO DE FUNÇÃO**1.383 – Plus salarial**

ACÚMULO DE FUNÇÕES. ACRÉSCIMO SALARIAL. Para que se configure o direito ao pagamento de acréscimo salarial por acúmulo de funções, mister produzir prova do exercício de atribuições de maior complexidade e/ou responsabilidade comparativamente àquelas para as quais contratado o empregado. No caso, ausente prova de que o alegado acúmulo de função tenha ex-

trapolado a órbita da condição pessoal do Reclamante, entende-se que o salário ajustado já remunera todas as atividades exercidas dentro da jornada de trabalho, incidindo a previsão contida no parágrafo único do art. 456 da CLT. Recurso ordinário da Reclamante a que se nega provimento. (TRT 9ª R – 7ª T – Rel. RosalieMichaeleBacila Batista – DJ 18.12.2019 – Processo nº0000148-42.2019.5.09.0657)

•••

1.382

ENCARGO LABORATIVO ACRESCIDO. DEVER DO EMPREGADOR REMUNERAR, SOB PENA DE ENRIQUECIMENTO ÀS CUSTAS DO TRABALHO ALHEIO – Tendo o trabalhador sido contratado para o exercício de determinada função, a atribuição de novo encargo laborativo, inclusive em labor que pode gerar perigo, embora executado na mesma jornada, deve ser remunerado, pena de se permitir ao empregador se enriquecer injustamente às custas do trabalho alheio sem a devida paga, agredindo-se, inclusive, a natureza onerosa do contrato de trabalho. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Francisco das C. Lima Filho – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0026003-57.2015.5.24.0071)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

1.381 – Agente comunitário de saúde

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. EXPOSIÇÃO A AGENTES BIOLÓGICOS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DEVIDO. Constatada pela prova oral que, ao revés do registrado no laudo técnico, o empregado, no exercício das atividades de agente comunitário de saúde, mantinha contato permanente com pessoas portadoras de doenças infectocontagiosas, expondo-se habitualmente a agentes biológicos, é devido o adicional de insalubridade. (TRT 12ª R – 4ª Câmara – Rel. Juiz Graciano R. B. Petrone – DJ 13.12.2019 – Processo nº 0003187-64.2014.5.12.0002)

1.380 – Base de cálculo

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. Quanto à base de cálculo do adicional de insalubridade, há de ser o salário mínimo nacional, nos termos do que dispõe o art. 192 da CLT. Neste sentido, a Súmula nº16 deste Regional. (TRT 2ª R – 2ª T – Rel. Roberto de Moura Xavier – DJ 13.12.2019 – Processo nº 1000503-36.2019.5.02.0461)

•••

1.379

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. BASE DE CÁLCULO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. SALÁRIO MÍNIMO. NÃO OBSERVÂNCIA. PEDIDO DE DIFERENÇAS. PROCEDÊNCIA. Apesar de a Súmula Vinculante nº 4 do STF vedar a utilização do salário mínimo como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, o TST vem permitindo a utilização do salário mínimo para este fim. Demonstrado nos autos pela prova documental que a recorrida não observava regularmente a aludida base de cálculo, deferem-se as diferenças postuladas a tal título. Apelo parcialmente provido. (TRT 19ª R – 1ª T – Rel. João Leite – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0000492-66.2019.5.19.0003)

1.378 – Exposição ao calor

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. TRABALHO A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO CALOR. A sobrecarga térmica decorrente da execução de atividades laborais a céu aberto, com exposição a calor acima do limite de tolerância, inclusive proveniente da radiação solar, constitui causa de insalubridade para as finalidades previstas nos arts. 189 e seguintes da CLT, sendo devido o respectivo adicional. Recurso da reclamada a que se nega provimento. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Platon Teixeira de Azevedo Filho – DJ 02.12.2019 – Processo nº 0010416-12.2019.5.18.0171)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

1.377 – Cumulação

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. POSSIBILIDADE DE ACUMULAÇÃO. DECISÃO DO COLENDO TST. Essa controvérsia foi pacificada na jurisprudência do Colendo TST, no julgamento do IRR-239-55.2011.5.02.0319, como consta de notícia veiculada no seu sítio eletrônico, datada de 27/09/2019, na qual consta que “ ... de acordo com a tese jurídica

fixada, o art. 193, parágrafo 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição da República e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.” (TRT 3ª R – 2ª T – Rel. Jales Valadão Cardoso – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0010075-47.2017.5.03.0082)

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

1.376 – Base de cálculo

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. BASE DE CÁLCULO. O adicional de periculosidade é calculado pelo salário básico, uma vez que o art. 193, § 1º, da CLT, determina o pagamento do adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. No mesmo sentido a Súmula 191 do C.TST. (TRT 2ª R – 10ª T – Rel. Maurício Marchetti – DJ 12.12.2019 – Processo nº 1000292-97.2019.5.02.0461)

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

1.375 – Natureza jurídica

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. ANUÊNIOS. INTEGRAÇÃO SALARIAL. CABIMENTO. O adicional por tempo de serviço previsto em norma coletiva que não excepciona sua natureza e pago com habitualidade pelo empregador, incorpora-se ao salário do empregado, para todos os efeitos. Incidência da Súmula nº 203, do c. TST, e do art. 457, § 1º, da CLT (Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953). Apelo não provido. (TRT 19ª R – 2ª T – Rel. Marcelo Vieira – DJ 04.12.2019 – Processo nº 0001143-29.2018.5.19.0005)

AGRAVO DE PETIÇÃO

1.374 – Cabimento

AGRAVO DE PETIÇÃO. CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO APRESENTADOS NO LAUDO PERICIAL CONTÁBIL. Não sendo evidenciados os equívocos nos cálculos de liquidação, mencionados na minuta, cujo ônus da prova cabia a quem alega, deve ser negado provimento ao recurso. (TRT 3ª R – 2ª T – Rel. Jales Valadão Cardoso – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0001372-72.2014.5.03.0102)

•••

1.373

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXEQUENTE. REDISCUSSÃO DA MATÉRIA. IMPOSSIBILIDADE. A matéria aduzida no agravo de petição foi discutida e decidida na fase de conhecimento, não comportando nova discussão, uma vez que se encontra coberta pelo manto da coisa julgada. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Carlos Coelho de Miranda Freire – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0130550-07.2015.5.13.0023)

AGRAVO REGIMENTAL

1.372 – Cabimento

AGRAVO REGIMENTAL. DECISÃO MONOCRÁTICA QUE NÃO ADMITE O PROCESSAMENTO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DE LITISCONSORTE PASSIVO NECESSÁRIO. VÍCIO SANADO. ORDEM DE BLOQUEIO DE PROVENTOS DE APOSENTADORIA. PROVIMENTO. Uma vez sanado o vício decorrente da ausência de indicação de litisconsorte passivo necessário, desafia regular processamento o mandado de segurança que ataca ordem de autoridade judicial que determinou a penhora de percentual de benefício previdenciário do devedor. Agravo regimental provido. (TRT 3ª R – 1ª Seção de Dissídios Individuais – Rel. José Marlon de Freitas – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0011346-75.2019.5.03.0000)

APOSENTADORIA

1.371 – Complementação

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. FUNDAÇÃO CESP E ELETROPAULO. DIFERENÇA. CUSTEIO E RESERVA MATEMÁTICA. Sendo deferidas em outro processo verbas de natureza

salarial (horas extras e reflexos), que expressamente compõem o Salário Real de Contribuição Total (SRCT), que é a base de cálculo do Salário Real de Benefício (SRB), conforme PLANO DE SUPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIAS E PENSÃO PSAP/ELETROPAULO e PLANO PREVIDENCIÁRIO ELETROPAULO ALTERNATIVO, são devidas as diferenças de complementação de aposentadoria. E cabe a cada parte arcar com a sua parcela de contribuição, na forma prevista nos planos de previdência privada, porém a reserva matemática e despesas administrativas, além da cota-parte da empresa são de responsabilidade da patrocinadora (ELETROPAULO), pois foi ela quem primeiramente não pagou as verbas salariais devidas, que acarretaram o pagamento a menor do benefício. (TRT 2ª R – 5ª T – Rel. JomarLus de Vassimon Freitas – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0137600-33.2009.5.02.0013)

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

1.370 – Natureza jurídica

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. ECT. NATUREZA JURÍDICA. SÚMULA TRT5 Nº 73. INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. “EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. COPARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO. A coparticipação do empregado no custeio do vale-alimentação fornecido antes da adesão da empresa ao PAT e da norma coletiva que exclui a natureza salarial dessa parcela não têm o condão de alterar a sua natureza jurídica, principalmente se já percebida de forma habitual e pelo trabalho, seja porque carece de amparo legal a tese de que a onerosidade afasta a natureza salarial do salário in natura, seja porque não é possível se saber até que ponto o pagamento significa efetiva participação do obreiro nos custos da utilidade ou mera simulação por parte do empregador para afastar a natureza salarial do benefício.” (TRT 5ª R – 5ª T – Rel. Maria Elisa Costa Gonçalves – DJ 26.12.2019 – Processo nº0000180-70.2017.5.05.0029)

AUXÍLIO-DOENÇA

1.369 – Alta previdenciária

SÚMULA 31 DO TRT5. ALTA MÉDICA CONCEDIDA A EMPREGADO PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL E NEGADA POR MÉDICO DA EMPRESA. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DO PERÍODO POSTERIOR À CESSAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. O empregador não pode criar óbice ao regresso do empregado para o trabalho e, muito menos suspender o pagamento dos salários, perpetuando esse estado de indefinição da vida profissional do seu empregado. Isto porque, a rigor, do ponto de vista técnico, não existe o chamado “limbo jurídico”, uma vez que, com o término da concessão do benefício previdenciário – auxílio-doença acidentário -, o contrato de trabalho não está mais suspenso (arts. 467, CLT e 63 da Lei n.º8.213/91), volta à plena vigência, ainda que o empregado esteja apenas à disposição do empregador(art. 4º, CLT), cujo tempo nessa condição deve ser remunerado como se estivesse, efetivamente, trabalhando, segundo norma preconizada pelo art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho. (TRT 5ª R – 5ª T – Rel. Maria Elisa Costa Gonçalves – DJ 26.12.2019 – Processo nº0001162-90.2016.5.05.0006)

BANCÁRIO

1.368 – Cargo de confiança

RECURSOS INTERPOSTOS. PATRONAL E OBREIRO. FUNÇÃO DE CONFIANÇA. CONFIGURADA. A configuração da função de confiança que excepciona o bancário da jornada regular de seis horas exige a outorga de poderes especiais de mando e gestão ou que denote fidúcia especial, que destaque o papel do empregado dos demais que exercem simples função técnica, além de perceber gratificação superior a 1/3 do seu salário, o que restou demonstrado nos autos. Diferenças salariais. Equiparação salarial. Cabimento. Identidade de funções comprovada. O acervo probatório dos autos demonstra que a empregada apontada como modelo exercia funções similares à da autora, sem comprovação de que existia uma maior perfeição técnica e uma maior experiência no desempenho dessas atribuições pela paradigma. Dano moral. “*Quantum*” indenizatório. Majoração necessária.

O valor arbitrado pelo magistrado de origem a título de indenização por dano moral foi aquém do que se pode aceitar como razoável, sendo cabível a sua majoração. Apelo patronal não provido. Apelo obreiro parcialmente provido. (TRT 19ª R – 2ª T – Rel. Marcelo Vieira – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0000906-89.2018.5.19.0006)

1.367 – Digitador: intervalo

RECURSO ORDINÁRIO. CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. INTERVALO PARA DIGITADOR. HORAS EXTRAS. DEVIDAS. Apesar de discutível se os caixas de banco realizam serviços de digitação de forma predominante, nos moldes do disposto na NR 17 do MTE, a reclamada editou norma interna dispondo que “as atividades desempenhadas pelos Caixas Executivos estão enquadradas na mencionada Cláusula”; não havendo notícia de revogação ou alteração da mesma antes de o reclamante ter passado a exercer a função de caixa em caráter efetivo. Assim, aderiram ao contrato de trabalho, sendo aplicáveis enquanto perdurar o exercício dessa função, ex vi do art. 468, caput, da CLT, conforme entendimento pacificado nos termos da Súmula 51, I, do TST. Desse modo, em se tratando de intervalo remunerado, incontroversamente não usufruído, resta devido o pagamento, a título de horas extras, de 10 minutos a cada 50 minutos de trabalho. Apelo, obreiro, a que se dá parcial provimento. (TRT 6ª R – 4ª T – Rel. José Luciano Alexo da Silva – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0001169-57.2018.5.06.0015)

CÁLCULOS

1.366 – Coisa julgada

AGRAVO DE PETIÇÃO. CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. ESTRITO CUMPRIMENTO DO COMANDO DECISÓRIO. MANUTENÇÃO. Restando constatado que os cálculos realizados pela Contadoria da Vara de origem obedeceram ao que restou determinado no acórdão exequendo, inviável sua alteração no curso da execução, sob pena de violação à coisa julgada. Agravo de Petição desprovido. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Carlos Coelho de Miranda Freire – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0000763-33.2016.5.13.0008)

CARGO DE CONFIANÇA

1.365 – Vantagens pessoais

DIFERENÇAS DE VANTAGENS PESSOAIS. MARCO FINAL DA APURAÇÃO. O reconhecimento do direito a diferenças do salário padrão em face da majoração da parcela “vantagens pessoais”, a qual, em 2008, a ele foi incorporado, repassaria pelo exame dos termos e alcance dos regramentos relativos à adesão à Estrutura Salarial Unificada de 2008, o que não foi objeto da litiscontestação. Soma-se a este impedimento processual, meu entendimento de que esta adesão implicou quitação de eventuais direitos assegurados em normas de plano anterior, no qual se incluem as vantagens pessoais, incorporadas que foram ao salário padrão e, por corolário, eventuais parcelas que comporiam sua base de cálculo, em específico o cargo em comissão e o CTVA. Logo, tem razão a executada em sua insurgência, devendo os cálculos ser retificados no sentido de que as diferenças de vantagens pessoais que foram objeto da condenação sejam apuradas apenas até junho de 2008. (TRT 12ª R – 4ª Câmara – Rel. Juiz Gracio R. B. Petrone – DJ 13.12.2019 – Processo nº 05994-2006.026.12.86-7)

•••

1.364

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. INTEGRAÇÃO DOS VALORES PAGOS A TÍTULO DE CARGO EM COMISSÃO NAS VANTAGENS PESSOAIS A PARTIR DA NOVA ESTRUTURA SALARIAL UNIFICADA. Sendo certo que as vantagens pessoais dos empregados da Caixa Econômica Federal foram incorporadas ao salário padrão quando da nova estrutura salarial unificada, indevido, a partir de então, o pedido de quaisquer diferenças decorrentes da integração do cargo em comissão na base de cálculo de vantagens pessoais, que se restringe, por expressa disposição regulamentar, ao salário padrão. (TRT 12ª R – 6ª Câmara – Rel. Juiz Nivaldo Stankiewicz – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0005800-57.2011.5.12.0036)

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

1.363 – Cobrança

DESCONTO ASSISTENCIAL. EMPREGADO NÃO FILIADO AO SINDICATO. COBRANÇA INDEVIDA. É indevido o desconto realizado no salário mensal do empregado não sindicalizado, que não o autorizou expressamente, obrigando a contribuir em favor de entidade sindical, o que torna passível de devolução os valores irregularmente descontados. (TRT 5ª R – 5ª T – Rel. Maria Elisa Costa Gonçalves – DJ 26.12.2019 – Processo nº 0000857-12.2017.5.05.0511)

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

1.362 – Fato gerador

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA IBI PROMOTORA DE VENDAS LTDA. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. FATO GERADOR. JUROS. SÚMULA 368 DO TST. Para o cálculo da contribuição previdenciária devida pelas verbas trabalhistas deferidas, observar-se-á a data prestação dos serviços ao tempo do contrato, incidindo juros de mora a partir da época própria, consoante nova redação dada à Súmula 368 do TST, pela Resolução 219/2017. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Carlos Coelho de Miranda Freire – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0130550-07.2015.5.13.0023)

1.361 – Previdência privada

RECOLHIMENTO À ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA. VERBAS SALARIAIS. É devido o recolhimento da contribuição previdenciária à entidade previdenciária privada sobre as verbas de natureza salarial deferidas em juízo, devendo ser observado o regulamento próprio da entidade. Recurso do Autor a que se dá provimento. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Nicanor Favero Filho – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0000599-58.2017.5.23.0007)

CORREÇÃO MONETÁRIA

1.360 – IPCA-E

ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA APLICÁVEL A CRÉDITOS TRABALHISTAS. ÍNDICE DE PREÇOS AO CONSUMIDOR AMPLO ESPECIAL (IPCA-E). I – Nos inequívocos termos da decisão proferida em 04/08/2015 pelo Tribunal Superior do Trabalho na ArgInc nº 479-60.2011.5.04.0231 – integrada pela decisão do Pleno em embargos de declaração – em cotejo com o entendimento sufragado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da reclamação nº 22.012, havido em 05/12/2017, a correção monetária de créditos trabalhistas executados nesta Justiça Especial deve ser feita pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), a partir de 25/03/2015. II – Recurso da ré conhecido e parcialmente provido. (TRT 1ª R – 2ª T – Rel. Antônio Paes Araújo – DJ 04.12.2019 – Processo nº 0100895-85.2017.5.01.0012)

•••

1.359

ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA. CRITÉRIOS. Diante da modulação fixada pelo C. TST, bem como declarada a inconstitucionalidade do § 7º do art. 879 da CLT (incluído pela Lei nº 13.467/2017) pelo Pleno deste Regional, fixou-se o entendimento de que se aplica o índice oficial de remuneração básica da caderneta de poupança (TRD) para a correção dos créditos trabalhistas devidos até o dia 24/3/2015; e, a partir do dia 25/03/2015, deve ser utilizado o Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E). Recurso da Reclamante a que se dá parcial provimento, no particular. (TRT 9ª R – 7ª T – Rel. RosalieMichaeleBacila Batista – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000761-74.2017.5.09.0029)

DANO MORAL

1.358 – Acesso a banheiros

RESTRIÇÕES AO USO DOS BANHEIROS. DANO MORAL. DIREITO À REPARAÇÃO E DEVER DE INDENIZAR. A Constituição Federal assegura em seu art. 5º, inciso X, o direito à indenização em razão de violação à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas. A legislação infra-

constitucional classifica como ato ilícito toda ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência que implique violação a direito ou cause dano, ainda que exclusivamente moral a outrem, obrigando o agente causador a repará-lo mediante indenização (CC, arts. 186 e 927). Conjugadas a norma constitucional e a legislação ordinária referenciadas, temos o suporte jurídico que autoriza a reparação de eventuais danos morais causados pelo empregador, ou seus prepostos, aos trabalhadores. Demonstrada pela prova testemunhal a limitação as restrições para o uso de sanitários pelos empregados, esta conduta viola a integridade física e psíquica do empregado e atinge de forma contundente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Caracterizado, portanto, indubitavelmente o dano moral, razão pela qual se impõe a reparação, o que se faz pela via da indenização pecuniária. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Dorival Borges de Souza Neto – DJ 20.12.2019 – Processo nº 0002115-82.2018.5.10.0802)

•••

1.357

VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA DO TRABALHADOR. CONDIÇÕES DE TRABALHO AVILTANTES. DANO MORAL IN RE IPSA. CONDENAÇÃO DO EMPREGADOR AO PAGAMENTO DE VALOR SIMBÓLICO. EFEITO MERAMENTE PEDAGÓGICO. Constatadas flagrantes violações a direito de personalidade do empregado, consistentes na negação de acesso a instalações sanitárias dignas, limpas e próximas dos locais de trabalho, tem-se o justo motivo para condenar o empregador ao pagamento de indenização por danos morais que, no caso, se caracterizam in re ipsa, com o fim precípua de promover e difundir, não apenas a natureza punitiva da medida, senão o respectivo aspecto sancionatório-pedagógico. Sentença reformada no neste tópico. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Durval César de Vasconcelos Maia – DJ 13.12.2019 – Processo nº 0001127-51.2018.5.07.0024)

1.356 – Assalto

DANOS MORAIS. ASSALTOS. BANCO POSTAL. COISA JULGADA. A análise seccionada dos danos decorrentes dos diversos assaltos que sofreu a recorrente não se revela condizente com a essência do pleito reparatório, o qual é fruto de causa linear (negligência da reclamada) e deve ser mensurado pela extensão do dano sofrido, que já estava integralmente materializado quando do ajuizamento da primeira ação. Havendo ação correlata já transitada em julgado, deve ser confirmada a sentença que reconheceu a coisa julgada e extinguiu o feito sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, V, do Código de Processo Civil. Recursos conhecidos. Preliminar ex officio. Perda do objeto dos recursos. (TRT 21ª R – 2ª T – Rel. Carlos Newton Pinto – DJ 05.12.2019 – Processo nº 0000994-07.2017.5.21.0007)

1.355 – Atraso de salários

ATRASSO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO. MORA SUPERIOR A 90 DIAS. SÚMULA Nº 17 DESTA TRIBUNAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO. A jurisprudência deste Regional, sedimentada na súmula n. 17, é no sentido de que o atraso salarial superior a 90 (noventa) dias implica em dano presumido à esfera moral do empregado. No caso, restou incontroversa a mora salarial superior ao lapso temporal delimitado no aludido verbete sumular, razão pela qual impen-de reformar a sentença para condenar a 1ª Ré ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso do Autor ao qual se dá parcial provimento. (TRT 23ª R – 1ª T – Rel. Rosana Maria de Barros Caldas – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000186-17.2018.5.23.0005)

•••

1.354

DANO MORAL. ATRASOS SALARIAIS SUPERIORES A 90 DIAS. SÚMULA Nº 17 DESTA REGIONAL. O dano moral decorre da prática de ato que provoque dor significativa, vexame, sofrimento, constrangimento ou humilhação na vítima, que impõe o reconhecimento do direito ao recebimento de uma compensação, com espeque no art. 5º, X da Constituição Federal e nos arts. 186 e 927 do Código Civil. Conforme inteligência da Súmula n. 17 deste Regional, é presumível o dano moral sofrido pelo trabalhador apenas nos casos de atraso salarial ou sua retenção por mais de 90 dias, sendo despicienda a prova a esse respeito. Na hipótese dos autos, extrai-se que os atrasos salariais ultrapassaram 90 dias, atraindo a incidência do referido entendimento sumulado. Apelo patronal não provido. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Maria Beatriz Theodoro Gomes – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0001491-71.2017.5.23.0037)

1.353 – Plano de saúde

RECURSO ORDINÁRIO. RESTABELECIMENTO DO PLANO DE SAÚDE. DANO MORAL. Restou comprovado o cancelamento do plano de saúde do reclamante, durante a suspensão do contrato de trabalho por auxílio doença previdenciário. Assim, configurado o ato ilícito – nos termos dos arts. 186 e 927 do Código Civil – surge para o obreiro o direito à reparação do dano moral. Recurso improvido. (TRT 1ª R – 2ª T – Rel. Antônio Paes Araújo – DJ 04.12.2019 – Processo nº0100359-38.2019.5.01.0066)

1.352 – Verbas rescisórias: pagamento

DANOS MORAIS. INADIMPLEMENTO DE VERBAS RESILITÓRIAS. O caso concreto, caracterizado pelo inadimplemento das verbas resilitórias, não revela a violação de tal direito da pessoa a ponto de justificar a condenação em indenização por danos morais. Neste sentido, cumpre ressaltar o Incidente de Uniformização de Jurisprudência, autuado sob o nº 0000065-84.2016.5.01.0000, e julgado pelo Órgão Especial desta Corte Regional, em acórdão publicado no DO de 20/07/2016. Recurso da segunda ré parcialmente provido. (TRT 1ª R – 4ª T – Rel. Roberto Norris – DJ 03.12.2019 – Processo nº 0100065-48.2016.5.01.0047)

DOENÇA OCUPACIONAL

1.351 – Dano moral

DOENÇA DE ORIGEM MULTIFATORIAL. AGRAVAMENTO DAS CONDIÇÕES DE SAÚDE. RELAÇÃO DE CONCAUSA COM O TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. REDUÇÃO DO QUANTUM. O conjunto probatório constituído nos autos evidencia o nexo causal entre as doenças diagnosticadas e as atividades desenvolvidas em favor do empregador, sendo devido, portanto, o pedido de indenização por danos morais. No entanto, devido ao fato de serem de origem multifatorial, com participação do trabalho em caráter leve a moderada no seu agravamento, necessária a redução do valor arbitrado para adequar-se aos parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. INEXISTÊNCIA DE INCAPACIDADE PARA O TRABALHO. Constatado por meio da prova técnica que o autor encontra-se em plenas condições de saúde, é indevida a condenação em pensão mensal, porquanto ausente um dos elementos ínsitos à responsabilidade civil, que é a prova do dano. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Carlos Coelho de Miranda Freire – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0000223-63.2017.5.13.0003)

1.350 – Hérnia inguinal

HÉRNIA INGUINAL. DOENÇA DE NATUREZA NÃO OCUPACIONAL. AUSÊNCIA DE NEXO CONCAUSAL. INDENIZAÇÕES INDEVIDAS. REFORMA DA SENTENÇA. A hérnia inguinal é doença de origem congênita, não ocupacional, que se desencadeia quando presentes os fatores de predisposição individual, segundo a bibliografia médica. O trabalho braçal apenas contribui para que a enfermidade se torne perceptível e, com isso, possa ser tratada, o que demonstra a inexistência de nexo causal com o trabalho. Corroborando essa conclusão, após a descoberta da hérnia inguinal, em 2014, o reclamante passou a exercer a função de conferente, que não trabalha com transporte manual de carga, e mesmo assim não houve remissão do quadro algíco inicialmente apresentado, o que demonstra cabalmente que o trabalho não contribuiu para o surgimento, desencadeamento ou agravamento da hérnia inguinal à direita do autor. (TRT 21ª R – 1ª T – Rel. José Barbosa Filho – DJ 05.12.2019 – Processo nº 0000070-88.2017.5.21.0041)

1.349 – Nexo causal

DOENÇA DO TRABALHO. PROVA. DISSONÂNCIA ENTRE O QUE ALEGADO NA INICIAL E O QUE REVELADO NO DEPOIMENTO DO TRABALHADOR QUANDO DA PERÍCIA E EM DEPOIMENTO PERANTE O JULGADOR. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA EMPRESA POR QUALQUER TIPO DE INDENIZAÇÃO – Tendo o trabalhador em depoimento perante ao julgador e quando da realização da perícia ao afirmar que continua trabalhando em outra empresa com as mesmas atribuições que cumpria na acionada, inclusive jogando futebol três vezes por semana e praticando corrida, não se pode verdadeiramente cogitar de incapacidade laborativa, não se podendo, a todas às luzes, responsabilizar a demandada por qualquer tipo de indenização decorrente de alegada pa-

tologia do trabalho. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Francisco das C. Lima Filho – DJ 15.12.2019 – Processo nº 0026238-21.2015.5.24.0072)

1.348 – Responsabilidade

PERDA DA CONDIÇÃO DE SEGURADO DO INSS. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DOENÇA COMUM. AUSÊNCIA DE CULPA DA EMPRESA. O princípio geral da responsabilidade civil (arts. 186 e 927 do Código Civil) estabelece que aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano. Assim, não ocorre o denominado limbo jurídico previdenciário se o indeferimento do auxílio doença, pelo INSS, ocorre em razão da perda da condição de segurado do trabalhador, por culpa exclusiva deste, porque deixou de efetuar os recolhimentos previdenciários, no período em que atuou como trabalhador autônomo. Nessa situação de fato, a Recda não pode ser responsabilizada pela quitação dos salários e demais verbas trabalhistas, no período de suspensão do contrato de trabalho, decorrente de doença comum. (TRT 3ª R – 2ª T – Rel. Jales Valadão Cardoso – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0010030-39.2019.5.03.0093)

FAZENDA PÚBLICA

1.347 – Juros de mora

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. (...) JUROS DE MORA. FAZENDA PÚBLICA. ART. 1º-F DA LEI Nº 9.494/1997 O Plenário do E. Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 870.947/SE (Relator Ministro Luiz Fux, DJe nº 262 de 20/11/2017), com repercussão geral, decidiu ser constitucional a adoção do rendimento da caderneta de poupança para fixação dos juros moratórios aplicáveis a débitos estatais oriundos de relação jurídica não tributária. O art. 1º-F da Lei nº 9.494/1997 – na redação conferida pelo art. 5º da Lei nº 11.960/2009 – permanece em vigor, nessa extensão. Aplica-se à espécie a Orientação Jurisprudencial nº 7 do C. Tribunal Pleno. Julgados. Recurso de Revista conhecido e provido”. Julgados. Recurso de Revista conhecido e provido” (RR-159-60.2014.5.02.0263, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Iri-goyenPeduzzi, DEJT 08/11/2019 – destacou-se). (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Platon Teixeira de Azevedo Filho – DJ 02.12.2019 – Processo nº 0010417-71.2019.5.18.0211)

FGTS

1.346 – Multa rescisória

FGTS. REGULARIDADE DO RECOLHIMENTO E PAGAMENTO DA MULTA RESCISÓRIA. ÔNUS DO EMPREGADOR. É do empregador o encargo de demonstrar o correto recolhimento do FGTS e da multa decorrente da rescisão do contrato, não se podendo transferir para o trabalhador o aludido ônus, especialmente porque pode o julgador requisitar perante o gestor, o respectivo extrato da conta e considerando os limites da quitação constante do termo de rescisão contratual. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Francisco das C. Lima Filho – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0026003-57.2015.5.24.0071)

1.345 – Ônus da prova

RECURSO DA RECLAMANTE. FGTS. DEPÓSITOS INCOMPLETOS. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus da prova quanto ao esborreamento adimplemento das parcelas mensais do fundo de garantia por tempo de serviço, eis que a ele cabe a obrigação de efetuar o pagamento e comunicação ao obreiro, nos termos da Lei nº 8.036/90. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Carlos Coelho de Miranda Freire – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0001673-60.2017.5.13.0029)

GESTANTE

1.344 – Estabilidade provisória

ESTABILIDADE GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. Laudos de exames de ultrassonografia que comprovam a concepção no curso do contrato de trabalho. Incide a estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT. A Constituição Federal de 1988 assegurou a estabilidade provisória à empregada gestante sem estabelecer qualquer restrição quanto ao conhe-

cimento prévio, ou não, pelo empregador, do estado gravídico. (TRT 4ª R – 5ª T – Rel. Manuel Cid Jardon – DJ 04.12.2019 – Processo nº 0020951-69.2017.5.04.0232)

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

1.343 – Cabimento

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. EMPREGADO EXERCENTE DE CARGO DE GESTÃO. ART. 62, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. AUSÊNCIA DE CONTEÚDO OBRIGACIONAL NA CONCESSÃO. NORMA DE DURAÇÃO DO TRABALHO. PARCELA INDEVIDA. 2. Vale transporte. Ausência de custos com deslocamento. Indenização indevida. 3. Horas extras. Hipótese do art. 62, II, da CLT. Pata-mar salarial diferenciado não demonstrado. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Denilson Bandeira Coelho – DJ 20.12.2019 – Processo nº 0001244-15.2018.5.10.0103)

1.342 – Decênio: direito adquirido

FUNÇÃO GRATIFICADA EXERCIDA POR MAIS DE 10 ANOS. PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE FINANCEIRA. SÚMULA Nº 372 DO C. TST. Estabelece o item I da Súmula nº 372 do C TST que, “percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira”. No caso, a prova dos autos confirma que o Reclamante exerceu função gratificada por mais de 10 anos consecutivos, anteriormente à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, afigurando-se ilícita a supressão abrupta da parcela. Recurso da parte autora conhecido e provido. (TRT 9ª R – 7ª T – Rel. RosalieMichaelBacila Batista – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0001533-18.2017.5.09.0003)

1.341 – Incorporação ao salário

ESTABILIDADE FINANCEIRA. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. INCORPORAÇÃO. INCIDÊNCIA DO ITEM I, DA SÚMULA Nº 372, DO TST. O pagamento da gratificação de função por período superior a dez anos passa a integrar o patrimônio do empregado, incorporando-se definitivamente ao salário por ele recebido. Inteligência do item I, da Súmula nº 372, do TST. Sentença mantida. RECURSO ORDINÁRIO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO RECEBIDA POR NO MÍNIMO 10 ANOS. INCORPORAÇÃO. Há norma interna da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, prevendo a incorporação de função recebida por pelo menos 10 anos. Assim, uma vez constatado que a reclamante preencheu os requisitos estabelecidos pela ECT, ele faz jus à incorporação da parcela. Por outro lado, não se há de falar em violação ao princípio da legalidade, porque o direito do trabalhador é extraído de norma editada pela própria empresa, aplicando-se, supletivamente, a Súmula 372 do TST, sendo certo que a jurisprudência é fonte integrativa da legislação laboral (CLT, art. 8º) (TRT 5ª R – 5ª T – Rel. Maria Elisa Costa Gonçalves – DJ 26.12.2019 – Processo nº 0001407-88.2017.5.05.0193)

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

1.340 – Reforma trabalhista

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS. INCIDÊNCIA NAS AÇÕES AJUIZADAS A PARTIR DE 11 DE NOVEMBRO DE 2017. Em se tratando de ação ajuizada após 11/11/2017, faz-se aplicável o novo regramento trazido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) acerca dos honorários advocatícios. Nessa situação, impõe-se razoável a condenação das partes em honorários advocatícios pela sucumbência recíproca, na forma prevista no art. 791-A, § 3º, da CLT, bem como à determinação para suspensão da exigibilidade em relação ao beneficiário da justiça gratuita, haja vista a declaração de inconstitucionalidade material da expressão “desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa”, contida no § 4º, do art. 791-A, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, por este Regional, nos autos do processo nº 0080026-04.2019.5.07.0000, na sessão plenária ocorrida no dia 8.11.2019. Sentença mantida, no aspecto. Recurso ordinário conhecido em parte e, no mérito, apelo parcialmente provido. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Durval César de Vasconcelos Maia – DJ 13.12.2019 – Processo nº 0001127-51.2018.5.07.0024)

•••

1.339

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS ASSISTENCIAIS E SUCUMBENCIAIS. SÚMULA Nº 219/TST. MAJORAÇÃO. RECLAMAÇÃO AJUIZADA EM DATA ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. O art. 85 do NCPC, em seu parágrafo segundo, prevê que os honorários deverão ser fixados entre o mínimo de 10% e o máximo de 20% sobre o valor da condenação, atendendo para o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação de serviço, a natureza e a importância da causa, bem como o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para seu serviço (incisos I a IV). Dentro desses parâmetros, levando em consideração os critérios valorativos previstos na norma em realce, encontra-se adequado o percentual fixado na origem. Recursos conhecidos. Desprovido o do quarto reclamado e parcialmente provido o do reclamante. (TRT 10ª R – 3ª T – Rel. José Ribamar Oliveira Lima Junior – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000794-63.2017.5.10.0861)

•••

1.338

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO AJUIZADA ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/2017 – Tendo a ação sido ajuizada anteriormente à entrada em vigor da Lei 13.467/2017, indevidos os honorários advocatícios decorrentes de sucumbência, nos termos do previsto em Instrução Normativa expedida pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho – TST, embora ressalvado o entendimento em sentido contrário do Relator. Recurso do autor parcialmente provido. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Francisco das C. Lima Filho – DJ 15.12.2019 – Processo nº 0026238-21.2015.5.24.0072)

HONORÁRIOS PERICIAIS

1.337 – Sucumbência

HONORÁRIOS PERICIAIS. ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA. APLICAÇÃO DA LEI N. 13.467/2017- Tendo a Lei 13.467/2017 garantido os honorários periciais pela parte sucumbente no objeto da perícia, em tese deve o trabalhador ser responsabilizado pela aludida despesas processual, tendo visto que o recurso é julgado sob a égide da aludida lei, por aplicação das lei nova aos processos em curso (art. 912 da Consolidação das Leis do Trabalho). Entretanto, tendo em vista que em 21.6.2018 o Colendo TST editou a Instrução Normativa 41, aprovada pela Resolução n. 221, que estabeleceu no art. 6º a aplicação da norma constante do art. 793-A da CLT apenas às ações propostas após 11.11.2017, data da entrada em vigor da Lei 13.467/2017. Por conseguinte, deve a União responder pelos honorários periciais, o autor pois é beneficiário da gratuidade, dimensão do direito de acesso à justiça constitucionalmente garantido e que não pode ser inviabilizado por norma de natureza infraconstitucional, sob pena de violar o Texto Maior. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Francisco das C. Lima Filho – DJ 15.12.2019 – Processo nº 0026238-21.2015.5.24.0072)

HORAS EXTRAS

1.336 – Compensação

HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. LABOR EM DIAS DESTINADOS AO DESCANSO. EFEITOS. Inválida a compensação quando demonstrado o labor em dias destinados à compensação, pois descumprido o acordo, sendo devido o pagamento de horas extras e, quanto àquelas destinadas à compensação, apenas o adicional, nos termos do entendimento consubstanciado no item IV da Súmula 85 do Colendo TST, acrescidos dos reflexos. Recurso parcialmente provido. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Francisco das C. Lima Filho – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0026365-59.2015.5.24.0071)

1.335 – Compensação semanal

ACORDO TÁCITO DE COMPENSAÇÃO SEMANAL. VALIDADE. Conforme entendimento desta 7ª Turma, o acordo de compensação semanal é válido quando implementado por acordo individual, inclusive tácito, salvo se existir norma coletiva proibindo a adoção (Súmula nº 85, II, do C. TST) ou estabelecendo condições especiais para o ajuste, e desde que não haja prestação de serviços além do limite legal (art. 59, § 2º, da CLT) e nos dias destinados à compensação. No caso, inexistente vedação convencional para a adoção de compensação de jornadas (CCT, fls. 55/74), bem como a Reclamante não logrou êxito em demonstrar a prestação de horas extras em prejuízo ao limite semanal de 44h de trabalho, ou em dias destinados à compensação. Recurso da Reclamante ao

qual se nega provimento, no particular. (TRT 9ª R – 7ª T – Rel. RosalieMichaelBacila Batista – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000781-87.2018.5.09.0657)

1.334 – Diferenças

RECURSO ORDINÁRIO. RECLAMANTE. DIFERENÇA DE HORAS EXTRAS. APONTAMENTO FEITO PELO RECLAMANTE E QUE OBSERVA A ANOTAÇÃO DOS CONTROLES DE JORNADA, POR ISSO DEVE SER VALORADO POSITIVAMENTE – DEFERIMENTO DAS DIFERENÇAS. O apontamento feito pelo reclamante, anotando a existência de diferença de horas extras, observou os registros feitos nos controles de jornada, razão pela qual deve ser valorado positivamente, portanto, suficiente para autorizar o provimento do apelo. (TRT 8ª R – 1ª T – Rel. Marcus Augusto Losada Maia – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000505-20.2019.5.08.0117)

1.333 – Escala 12x36

ESCALA 12X36. INVALIDIDADE. HORAS EXTRAS. A princípio, a escala 12x36 é admitida nos termos da Súmula 444 do TST e da Súmula 117 do TRT4, quando há previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que respeitado o intervalo de 36 horas de descanso. No caso, verifica-se que a reclamante, em diversas oportunidades, trabalhou continuamente sem usufruir das 36 horas de descanso, que constituem a própria razão de ser dessa espécie de escala, em razão do que é inválida. (TRT 4ª R – 5ª T – Rel. Manuel Cid Jardon – DJ 04.12.2019 – Processo nº 0021221-87.2016.5.04.0019)

1.332 – Intervalo: recuperação térmica

INTERVALO. RECUPERAÇÃO TÉRMICA. HORAS EXTRAS. NR 15. A NR 15 não pode ser invocada para respaldar isoladamente a pretensão de horas extras, pois não tem força de lei, nem está por ela autorizada a tratar de questões relacionadas à jornada de trabalho, tendo em vista que as diretrizes traçadas no quadro 1, do anexo 3, da NR 15 do MTE dizem respeito à concessão do adicional de insalubridade, e não ao pagamento de horas extras. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Carlos Coelho de Miranda Freire – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000227-17.2019.5.13.0008)

1.331 – Prova

HORAS EXTRAS INTRAJORNADA. CONTRACHEQUES. AUSÊNCIA DE ALUSÃO AO PAGAMENTO. PROVA ORAL AFIRMATIVA. VERBA DEVIDA. Atestando a prova oral que o ex-empregado, na condição de exercente de atividades de vigilante de carro-forte, que transportava dinheiro e outros valores, efetivamente, não usufruía do intervalo intrajornada referido no art. 71, da CLT, segundo o qual “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” , e provado, ainda, a partir da prova documental (contracheques), que a verba em questão jamais foi paga, sequer sob a forma indenizatória, impõe-se a condenação do empregador (a) reclamado(a) ao pagamento de, pelo menos, 01 (uma) hora extra por dia, com o adicional de 50% e com reflexos nas verbas ordinariamente devidas ao trabalhador, tais como aviso prévio, férias, 13ºs salários e FGTS mais multa de 40%. Sentença reformada no aspecto. OUTRAS HORAS EXTRAS (COMUNS). PROVA INSUFICIENTE. INDEFERIMENTO. A condenação do empregador ao pagamento de horas extras, espécie dos aspectos extraordinários da relação de emprego, deve ser robusta e indubitosa, não sendo razoável o deferimento da pretensão com base em meros indícios ou elucubrações. Sentença mantida. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Durval César de Vasconcelos Maia – DJ 13.12.2019 – Processo nº 0001127-51.2018.5.07.0024)

JORNADA DE TRABALHO

1.330 – Escala 24x48

JORNADA DE TRABALHO. ESCALA 24x48. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. Inexistindo previsão legal ou convencional autorizando o labor em jornada 24X48, correta a sentença de primeiro grau que determinou o pagamento das horas extras laboradas além da 8ª diária e 44ª semanal. Recurso patronal a que se nega provimento, no ponto. (TRT 6ª R – 4ª T – Rel. José Luciano Alexo da Silva – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0000925-55.2018.5.06.0201)

1.329 – Intervalo intrajornada: supressão

INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL. DIREITO AO PAGAMENTO DA HORA INTEGRAL. NATUREZA SALARIAL DA VERBA. SITUAÇÃO FÁTICA ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. A supressão do intervalo intrajornada, ainda que parcial, implica no pagamento da integral hora intervalar, com o adicional de horas extras mínimo de 50% e reflexos nas demais parcelas salariais, sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada trabalhada para fins de horas extras, conforme entendimento jurisprudencial consolidado nas Súmulas 68 do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região e 437 do Tribunal Superior do Trabalho. (TRT 12ª R – 6ª Câmara – Rel. Juíza Mirna Uliano Bertoldi – DJ 11.12.2019 – Processo nº 05746-2004-014-12-86-4)

•••

1.328

SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. Com base nos princípios da razoabilidade e da observação do que ordinariamente ocorre em situações análogas (art. 375 do CPC/2015), chega-se à convicção de que a modalidade de jornada externa (consultor de vendas), como no caso, permite liberdade ao empregado quanto à fruição do intervalo intrajornada. Nesse aspecto, deve ser reconhecido que o autor poderia usufruir o intervalo em sua integralidade, em todos dias; e se assim não procedeu, torna-se inviável apenas a reclamada por esse fato, que, inclusive, exigia comparecimento do empregado apenas no início da jornada, permitindo fosse ele direto para casa ao final do labor, sem necessidade de comparecer à empresa. Recurso obreiro desprovido, no particular. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Gerlado Rodrigues do Nascimento – DJ 02.12.2019 – Processo nº 010158-73.2019.5.18.0018)

1.327 – Tempo à disposição: troca de uniforme

TEMPO À DISPOSIÇÃO. TROCA DE UNIFORME. Considerando ser incontroversa a utilização de uniforme de trabalho e conforme disposto no art. 4º da CLT, o período despendido para a colocação e retirada da vestimenta constitui tempo à disposição do empregador, devendo ser computado na jornada e remunerado (TRT 4ª R – 7ª T – Rel. Juiz Convocado Luis Carlos Pinto Gastal – DJ 02.12.2019 – Processo nº 0021810-85.2016.5.04.0405)

1.326 – Trabalho externo

JORNADA DE TRABALHO. ATIVIDADE EXTERNA. COMPATIBILIDADE COM A FIXAÇÃO DE JORNADA. Ainda que o empregado exerça atividade externa, é aplicável a limitação da jornada de trabalho, não incidindo o art. 62, I, da CLT, quando o trabalho executado for compatível com a fixação de jornada. (TRT 4ª R – 5ª T – Rel. Manuel Cid Jardim – DJ 04.12.2019 – Processo nº 0020514-66.2018.5.04.0402)

1.325 – Turno ininterrupto de revezamento

TURNOS DE REVEZAMENTO. JORNADA REDUZIDA. ALTERNÂNCIA COM DANOS À SAÚDE E VIDA SOCIAL DO EMPREGADO x MERA MUDANÇA DE HORÁRIO DE TRABALHO. O art. 7º, XIV, da Constituição Federal, ao determinar a jornada de seis horas para os turnos ininterruptos de revezamento, visa a proteção da saúde do trabalhador, minorando o desgaste físico e mental decorrente de sucessivas trocas de horário. Nessas condições, há, também, inegável prejuízo social e familiar, na medida em que o empregado não tem condições de manter um planejamento de suas atividades, como cursar uma faculdade, por exemplo. O fato é que, para fins de caracterização do instituto, as alterações de horário devem se dar de modo contínuo e sequencial, de forma a desajustar o relógio biológico do obreiro, com prejuízos a sua saúde e ao seu convívio social. A simples troca de horários uma vez ao longo do período imprescrito não caracteriza, por si só, o regime de turnos ininterruptos. Recurso da parte autora de que se conhece e a que se nega provimento. (TRT 9ª R – 7ª T – Rel. Rosalie Michaele Bacila Batista – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0001208-98.2017.5.09.0017)

JUSTA CAUSA

1.324 – Caracterização

JUSTA CAUSA. O rompimento do vínculo empregatício por justa causa, eximindo o empregador dos ônus indenizatórios consequentes, deve se arrimar em prova cabal, robusta e inequívoca do

ato faltoso imputado ao obreiro, com a devida comprovação de sua prática, a par de se configurar grave o bastante a ponto de tornar impossível a subsistência do liame. Não provimento ao recurso. (TRT 1ª R – 4ª T – Rel. Roberto Norris – DJ 03.12.2019 – Processo nº 0100095-12.2016.5.01.0491)

1.323 – Reversão

FALTA GRAVE. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. REVERSÃO DA DEMISSÃO MOTIVADA- Não havendo prova de que o trabalhador teria praticado o ato delituoso a ele imputado pela empregadora – furto de óleo diesel – nem tendo sido adotado qualquer procedimento investigativo para verificação do ocorrido em que o trabalhador pudesse se defender da imputação, sequer se tendo feito registro perante a autoridade policial do fato, preferindo a empresa, precipitadamente, romper, desde logo, o contrato sob alegação da prática da aludida falta que depende de comprovação robusta a cargo do empregador, considerando os efeitos negativos na vida pessoal e profissional do trabalhador, tem como imotivada a dispensa e, por conseguinte, devidas as verbas rescisórias na forma deferida pela sentença com a dedução dos valores quitados sob o mesmo título constantes do Termo de rescisão contratual. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Francisco das C. Lima Filho – DJ 15.12.2019 – Processo nº 0026238-21.2015.5.24.0072)

•••

1.322

JUSTA CAUSA. DUPLA PUNIÇÃO SOBRE A MESMA FALTA. CONVERSÃO DA DEMISSÃO. RESCISÃO IMOTIVADA RECONHECIDA. SENTENÇA MANTIDA. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Denilson Bandeira Coelho – DJ 20.12.2019 – Processo nº 0001700-96.2017.5.10.0006)

1.321 – Verbas rescisórias

RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. O empregado dispensado por justa causa não tem direito às férias proporcionais. Incidência da Súmula nº 171, do c. TST. Quanto ao décimo terceiro salário proporcional, o art. 3º da Lei nº 4.090/62 dispõe que o pagamento da parcela somente é devido quando a dispensa do empregado ocorrer sem justa causa. Apelo parcialmente provido. (TRT 19ª R – 2ª T – Rel. Vanda Lustosa – DJ 04.12.2019 – Processo nº 0000317-75.2019.5.19.0002)

JUSTIÇA GRATUITA

1.320 – Pessoa jurídica

GRATUIDADE DE JUSTIÇA. PESSOA JURÍDICA. Em se tratando de pessoa jurídica, embora haja previsão expressa, no art. 98 do CPC de 2015, acerca da possibilidade de obtenção da gratuidade de justiça, é oportuno trazer à baila o entendimento contido na Súmula nº 481 do STJ, segundo o qual as pessoas jurídicas de direito privado, para obterem os benefícios da justiça gratuita, devem comprovar o estado de miserabilidade, não bastando a simples declaração de pobreza. Não conhecimento do recurso interposto pela parte ré. (TRT 1ª R – 4ª T – Rel. Roberto Norris – DJ 03.12.2019 – Processo nº 0101116-69.2018.5.01.0065)

MANDADO DE SEGURANÇA

1.319 – Cabimento

“RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO PROFERIDA EM FASE DE CONHECIMENTO. DETERMINAÇÃO DE EMENDA DA INICIAL, PARA LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS, NO PRAZO DE 15 DIAS, SOB PENA DE EXTINÇÃO DO PROCESSO, SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. ATO ATACÁVEL MEDIANTE MEIO JUDICIAL PRÓPRIO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 92 DA SBDI-2. O art. 5º da Lei nº 12.016/2009 dispõe que “não se concederá mandado de segurança quando se tratar de decisão judicial da qual caiba recurso com efeito suspensivo”. A jurisprudência desta Corte (Orientação Jurisprudencial 92 da SBDI-2), assim como a do Supremo Tribunal Federal (Súmula 267), estabelecem que o mandado de segurança é cabível somente nas hipóteses em que o impetrante encontra-se prestes a sofrer prejuízos irreparáveis, desde que não exista recurso próprio com fim específico. No caso concreto, o ato impugnado no mandado de segurança consiste na decisão que determinou que o reclamante procedesse à emenda de sua petição inicial, para indicação dos valores dos pedidos, no prazo de 15 dias, sob pena de extinção

do processo, sem resolução do mérito. Ocorre que a pretensão do impetrante de obter o prosseguimento da reclamação trabalhista matriz, independentemente da liquidação prévia, comporta meio próprio para impugnação da referida decisão interlocutória proferida na fase de conhecimento e antes da sentença, mediante o recurso ordinário previsto no art. 895 da CLT. Decisão recorrida que se mantém. Recurso ordinário conhecido e desprovido” (TST – Subseção II Especializada em Dissídios Individuais – Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte – DEJT 19.12.2019 – Processo nº RO-1003176-61.2018.5.02.0000)

1.318 – Perda de objeto

MANDADO DE SEGURANÇA. EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. PERDA DO OBJETO. Extingue-se a ação mandamental sem resolução do mérito por falta de interesse processual – perda de objeto, quando proferida a sentença nos autos principais. (TRT 8ª R – Especializada II – Rel. Maria Valquiria Norat Coelho – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0000710-12.2019.5.08.0000)

MULTA

1.317 – Art. 477, § 8º, da CLT

MULTA RESCISÓRIA. ART. 477, § 8º, DA CLT. RESCISÃO HOMOLOGADA SERODIAMENTE. IRRELEVÂNCIA. A condenação do empregador ao pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, é cabível e justa em razão do efetivo atraso no pagamento das verbas rescisórias, sendo irrelevante, para esse fim, o fato de a homologação da rescisão ocorrer fora do prazo previsto no § 6º, do mesmo dispositivo legal, cabendo ressaltar que não pode o juiz ampliar o espectro da norma penal para alcançar situação não prevista pelo legislador. Sentença reformada no aspecto. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Durval César de Vasconcelos – DJ 13.12.2019 – Processo nº 0000487-15.2017.5.07.0014)

•••

1.316

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. Ocorrendo o atraso no pagamento das verbas rescisórias, é devida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. (TRT 10ª R – 3ª T – Rel. José Ribamar Oliveira Lima Junior – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000794-63.2017.5.10.0861)

NORMA COLETIVA

1.315 – Existência

AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO NELA FUNDADO. O instrumento coletivo em que se funda o pedido constitui documento comprobatório da existência dos fatos alegados na inicial, revelando-se, assim, como prova essencial ao reconhecimento da procedência do pedido nele fundamentado. E, inexistindo nos autos norma coletiva, não há possibilidade deste Juízo aferir o cumprimento pela autora do requisitos ali exigidos – independentemente das teses da defesa. Desse modo, não comprovada a existência de norma coletiva asseguradora da garantia de emprego pré-aposentadoria, à época da ruptura contratual, imperiosa a improcedência do pedido da reclamante de pagamento da indenização substitutiva do período dito estabilitário. Recurso patronal a que dá provimento, no ponto. (TRT 6ª R – 4ª T – Rel. José Luciano Alexo da Silva – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0001395-89.2018.5.06.0103)

1.314 – Intervalo intrajornada

RECURSO ORDINÁRIO. RODOVIÁRIOS. INTERVALO INTRAJORNADA. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. I – Além de as guias juntadas não comprovarem o seu gozo, mesmo descontínuo, a norma coletiva aludida na defesa não tem aptidão jurídica para derrogar preceitos legais, não tendo sido atribuída às partes coletivas tal competência pela Carta Magna. II – Segundo a doutrina, a norma excepcional deve ser interpretada estritamente (exceptiones sunt strictissimae interpretationis), o que importa “o dever de aplicar o conceito excepcional só à espécie que ele exprime, nada acrescido, nem suprimido ao que a norma encerra”. Portanto, apenas as excepcionais hipóteses preconizadas pelo próprio diploma legal supremo é que podem ser objeto de negociação coletiva, não sendo uma delas a dos presentes autos. III – Tendo em vista que não foi possível verificar a condição dos intervalos nas guias ministeriais juntadas aos autos, evidentemente que a ré não se

desincumbiu do seu ônus de demonstrar que o autor usufruía de tal período de descanso. Assim, correta a condenação da ré. (TRT 1ª R – 2ª T – Rel. Antônio Paes Araújo – DJ 04.12.2019 – Processo nº 0100895-85.2017.5.01.0012)

PENHORA

1.313 – Conta salário

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA DE CONTA SALÁRIO. POSSIBILIDADE. Nos termos do entendimento revelado pela Súmula nº 47 deste e. regional, é possível a penhora de conta-salário, pensão ou proventos de aposentadoria de sócios da empresa ré, bem como outras formas de remuneração de fontes pagadores destes, para fins de adimplemento de débitos trabalhistas de natureza alimentar, desde que não ultrapasse 20% dos ganhos líquidos mensais do executado. (TRT 5ª R – 4ª T – Rel. Sebastião Martins Lopes – DJ 01.12.2019 – Processo nº 0206400-65.1991.5.05.0012)

1.312 – Salário

MANDADO DE SEGURANÇA. SALÁRIOS, PROVENTOS DE APOSENTADORIA E PENSÕES. IMPENHORABILIDADE. O Colendo TST tem o entendimento no sentido de que a norma prevista no art. 833, § 2º, do CPC/2015 não admite interpretação ampliativa, ou seja, não abraça todo e qualquer crédito de natureza alimentar, mas apenas o pagamento de prestação alimentícia propriamente dita, que não se confunde com o crédito de natureza alimentícia, no qual estão inseridos os créditos trabalhistas. Segurança concedida. (TRT 6ª R – Tribunal Pleno – Rel. Nise Pedrosa Lins de Sousa – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0000580-76.2019.5.06.0000)

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

1.311 – Enquadramento funcional

RECURSO ORDINÁRIO. REENQUADRAMENTO FUNCIONAL. PLANO DE EMPREGOS E SALÁRIOS (PCR) 2010 DA COMPANHIA HIDRO ELÉTRICA DO SÃO FRANCISCO. PRESCRIÇÃO TOTAL. Tendo em vista a implantação do Plano de Cargos em 2010 – ato único do empregador -, bem como o ajuizamento desta ação judicial em 2018, verifica-se o decurso da prescrição total, nos termos das Súmulas n. 275, II, e 294, do C. TST. Prejudicial de mérito acolhida, para pronunciar a prescrição total do direito de ação do Reclamante, extinguindo-se o processo, com resolução do mérito, nos termos do art. 487, II do Código de Processo Civil. (TRT 6ª R – 2ª T – Rel. Eneida Melo Correia de Araújo – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0000950-74.2018.5.06.0005)

PRESCRIÇÃO

1.310 – Intercorrente

“RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 485, V, CPC/1973. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. NÃO APLICAÇÃO NAS EXECUÇÕES TRABALHISTAS. VIOLAÇÃO DO ART. 5º, XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E 858 DA CLT. Trata-se de ação rescisória com a finalidade de impugnar decisão que declarou a prescrição intercorrente no procedimento executivo, extinguindo a execução. A decisão impugnada foi proferida antes da entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, aplicando-se ao caso as disposições normativas vigentes por ocasião da sua prolação (IN 41/2018/TST). Em relação ao período anterior à reforma trabalhista, o procedimento executivo no direito processual do trabalho era regido pelo princípio do impulso oficial (art. 878, caput, da CLT), conferindo ao magistrado a possibilidade de promover a execução das decisões transitadas em julgado de ofício. E, embora a Súmula 327 do STF prescreva a impossibilidade de se admitir a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho, a Súmula 114 do TST, adotada pela jurisprudência desta Corte Superior, dispõe em sentido inverso. Entende-se, portanto, que, nos casos de extinção da execução, pela pronúncia da prescrição intercorrente, estaria afastada a própria eficácia do julgamento definitivo da demanda, violando, por consequência, a coisa julgada. Dessa forma, não há falar em inércia da parte que ocasione a preclusão temporal na ação subjacente, o que importa em afronta à norma do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal. Precedentes específicos desta SBDI-2. Recurso ordinário conhecido e provido “ (TST – Subseção II Especializada em Dissídios Individuais – Rel. Min. Maria Helena Mallmann – DEJT 19.12.2019 – Processo nº RO-2860-07.2014.5.02.0000)

PRODUTIVIDADE

1.309 – Integração ao salário

RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE. INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO. Concedido adicional de produtividade de forma habitual e incondicionada, a parcela integra ao salário do obreiro para todos os fins. Apelo obreiro provido. (TRT 19ª R – 2ª T – Rel. Vanda Lustosa – DJ 04.12.2019 – Processo nº 0000972-63.2018.5.19.0008)

QUEBRA DE CAIXA

1.308 – Natureza jurídica

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. CTVA E PORTE UNIDADE. NATUREZA SALARIAL. INTEGRAÇÃO AO CÁLCULO DE HORAS EXTRAS. REFLEXOS. As parcelas atinentes ao CTVA e “quebra de caixa” possuem natureza salarial. Assim, por integrarem o salário obreiro, ambas as parcelas devem compor a base de cálculo das horas extras prestadas com habitualidade e seus respectivos reflexos. Recurso obreiro parcialmente provido. (TRT 19ª R – 1ª T – Rel. João Leite – DJ 06.12.2019 – Processo nº 0000106-56.2019.5.19.0061)

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

1.307 – Depósito recursal

EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. LIBERAÇÃO DO DEPÓSITO RECURSAL EM FAVOR DO CREDOR. IMPOSSIBILIDADE. A competência desta Justiça Especializada, nos casos de empresa em recuperação judicial, limita-se à apuração dos créditos, sendo do Juízo Recuperando a de executar os valores apurados, o que impossibilita a liberação do depósito recursal diretamente ao credor trabalhista. (TRT 12ª R – 6ª Câmara – Rel. Juíza Teresa Regina Cotosky – DJ 06.12.2019 – Processo nº 0001851-90.2012.5.12.0003)

RECURSO

1.306 – Alçada

PROCESSO DE ALÇADA. RECURSOS INCABÍVEIS. INCIDÊNCIA DA REGRA ESTABELECIDADA NO ART. 2º, § 4º, DA LEI Nº 5.584, DE 26 DE JUNHO DE 1970. Considerando que, no caso sob exame, o valor da causa se apresenta, indubitavelmente, inferior a 2 (dois) salários mínimos e que, ademais, não se cuida de matéria constitucional, resta juridicamente impossível o conhecimento dos recursos ordinários interpostos pelas partes. Aplica-se à situação concreta a regra estabelecida no art. 2º, § 4º, da Lei nº 5.584/1970, segundo a qual “Salvo se versarem sobre matéria constitucional, nenhum recurso caberá das sentenças proferidas nos dissídios da alçada a que se refere o parágrafo anterior, considerado, para esse fim, o valor do salário mínimo à data do ajuizamento da ação”. Recursos ordinários não conhecidos por insuficiência de alçada. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Durval César de Vasconcelos Maia – DJ 13.12.2019 – Processo nº 0000856-84.2018.5.07.0010)

1.305 – Valor de alçada

AUSÊNCIA DE VALOR DE ALÇADA. IRRECORRIBILIDADE. Tratando-se de causa com valor inferior à alçada de dois salários-mínimos, prevista no art. 2º, § 4º, da Lei 5.584/70, a decisão proferida em primeiro grau é irrecorrível, salvo se a matéria discutida tiver natureza constitucional, hipótese em que poderá ser impugnada mediante recurso extraordinário, a teor da Súmula 640 do E. STF. Recurso não conhecido. (TRT18, ROPS 0011413-77.2016.5.18.0016, Rel. Des. Paulo Sérgio Pimenta, DJe 17.11.2016) (TRT 18ª R – 1ª T – Rel. Welington Luis Peixoto – DJ 02.12.2019 – Processo nº 0011171-49.2019.5.18.0005)

RECURSO DE REVISTA

1.304 – Transcendência política

“I – AGRAVO DE INSTRUMENTO DO BANCO DO BRASIL S.A. RECURSO SUBMETIDO À LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. EXISTÊNCIA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. CULPA IN VIGILANDO. COMPROVAÇÃO. AUSÊNCIA. SÚMULA Nº 331, V, DO

TST. CONTRARIEDADE CONFIGURADA. Levando em consideração a fixação de tese jurídica pelo Supremo Tribunal Federal nos autos do RE nº 760.931 (Tema 246 da repercussão geral) acerca de matéria objeto do recurso obstado, bem como a viabilidade da alegação de contrariedade à Súmula nº 331, V, do TST, reconheço a transcendência política da questão, razão pela qual o provimento do agravo de instrumento é medida que se impõe. Agravo de instrumento provido. II – RECURSO DE REVISTA DO BANCO DO BRASIL S.A. RECURSO SUBMETIDO À LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. EXISTÊNCIA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. CULPA IN VIGILANDO. COMPROVAÇÃO. AUSÊNCIA. SÚMULA Nº 331, V, DO TST. CONTRARIEDADE CONFIGURADA. Verificada a transcendência política da questão objeto do recurso de revista, e tendo em vista que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o precedente vinculante constituído pelo Tema 246 da Repercussão Geral (RE nº 760.931), fixou a tese jurídica segundo a qual “o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93.” Com isso, o Pretório Excelso deixou claro que a dicção do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, apesar de constitucional, como delimitado por ocasião do julgamento da ADC nº 16, não representa o afastamento total da responsabilidade civil do Estado em contratos de terceirização, mas, ao revés, indica a existência de tal responsabilidade em caso de haver elementos de comprovação da culpa do ente público pelo inadimplemento dos encargos trabalhistas da empresa terceirizada. Por ser a ausência de fiscalização uma omissão culposa constitutiva do direito do reclamante, não cabe aqui presumir a culpa, seja pela simples ausência de provas da fiscalização por parte da entidade pública, seja pela inversão do ônus probatório, ou, ainda, pela atribuição da teoria da aptidão para a produção da prova. Isso porque, é necessário que o reclamante traga aos autos, no mínimo, elementos indiciários da verossimilhança da alegação de omissão culposa, tais como atrasos e/ou descumprimento de obrigações gerais atinentes a verbas elementares de um contrato de trabalho ordinário, o que, em concreto, daria ensejo à constatação da culpa in vigilando por elementos de prova contidos nos autos, e não pela simples transferência do ônus probatório àquele cujo encargo processual é tão somente de defesa, sob a perspectiva dos fatos desconstitutivos da pretensão inicial. Na hipótese, o acórdão recorrido transferiu o encargo processual de comprovar a ausência de omissão na fiscalização dos encargos trabalhistas da empresa terceirizada ao ente público, em completa inversão da lógica ordinária de distribuição do ônus probatório, contida nos arts. 818 da CLT e 373, I e II, do CPC (correspondente ao art. 333, I e II, do CPC/1973), o que não se sustenta em face da *ratiodecidenti* do precedente vinculante acima citado, o qual prevê a atribuição do ônus original ao reclamante. Assim, a decisão em exame encontra-se em dissonância com o entendimento consolidado no item V da Súmula nº 331 do TST, à luz do que contido no precedente vinculante do Tema 246 da Repercussão Geral do STF, o que viabiliza o conhecimento do recurso de revista. Recurso de revista conhecido e provido” (TST – 5ª T – Rel. Desemb. Convocado João Pedro Silvestrin – DEJT 19.12.2019 – Processo nº RR-10417-17.2016.5.03.0107)

1.303 – Trecho da decisão recorrida

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA EXECUTADA PETROS. EXECUÇÃO. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. ARGUIÇÃO DE OFÍCIO. Nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, é ônus da parte, sob pena de não conhecimento, “indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista”. Esta Oitava Turma, interpretando o referido dispositivo legal, entende que a parte recorrente satisfaz esse requisito se transcrever o trecho pertinente do acórdão regional, o que não foi observado pela executada, tendo em vista que o trecho transcrito nas razões do recurso de revista se refere à decisão alheia ao acórdão recorrido. Agravo de instrumento conhecido e não provido” (TST – 8ª T – Rel. Min. Dora Maria da Costa – DEJT 19.12.2019 – Processo nº AIRR-78200-95.2007.5.01.0010)

RESCISÃO CONTRATUAL

1.302 – Pedido de demissão

MODALIDADE DE RUPTURA CONTRATO. CONFISSÃO REAL DO RECLAMANTE ACERCA DA INICIATIVA DO ROMPIMENTO DO VÍNCULO. Tendo o reclamante admitido em Juízo a sua inicia-

tiva no rompimento do contrato de trabalho, em decorrência da sua insatisfação com a empregadora, por atraso no pagamento do salário, não há se falar em dispensa sem justa causa, mas sim que o distrato ocorreu por iniciativa do empregado. Recurso não provido. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Nicanor Favero Filho – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0000471-58.2018.5.23.0086)

1.301 – Verbas rescisórias: pagamento

VERBAS RESCISÓRIAS. DEDUÇÃO DO VALOR RECEBIDO. Ao determinar o pagamento de diferenças de verbas rescisórias e, ao mesmo tempo, a dedução dos valores recebidos pelo empregado a esse título, a consequência será o manifesto prejuízo ao postulante, pois se houve determinação de pagamento somente de diferenças, pressupõe-se que a decisão já considerou o valor espontaneamente pago pela empresa. A dinâmica correta consiste na condenação ao pagamento do valor integral, deduzindo-se o que fora recebido pelo empregado. (TRT 10ª R – 3ª T – Rel. José Ribamar Oliveira Lima Junior – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000794-63.2017.5.10.0861)

RESCISÃO INDIRETA

1.300 – Atraso de salário

REITERADOS ATRASOS NO PAGAMENTO DO SALÁRIO. RESCISÃO INDIRETA – Como a natureza do salário é alimentar e, de regra, a única fonte de recurso do empregado, deve ser pago periodicamente no prazo máximo instituído pela lei, nos termos do que determina o art. 459 da CLT e seu parágrafo primeiro. Nessa esteira, o pagamento de salários constitui-se na obrigação principal do empregador, e o seu descumprimento, pelos graves prejuízos que acarreta ao trabalhador e sua família, autoriza a resolução indireta pelo empregado com arrimo no art. 483, alínea “d”, do diploma consolidado. Nega-se provimento ao recurso patronal neste ponto. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. João Carlos Ribeiro de Souza – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0000761-28.2018.5.23.0004)

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

1.299 – Organizações sociais: sucessão

ORGANIZAÇÕES SOCIAIS. CONTRATOS DE GESTÃO. SUCESSÃO. RESPONSABILIDADE DA SUCEDIDA. As organizações sociais que admitem trabalhadores subordinados para prestar serviços relacionados a contratos de gestão celebrados com entes públicos assumem a condição de empregadoras, aplicando-se-lhes todo o complexo de direitos incorporados ao contrato de trabalho, inclusive os previstos nos arts. 10, 448 e 448-A da CLT. Assim, tendo o contrato da reclamante sido transferido a outra organização social, sob idênticas condições, caracterizando-se a sucessão, não há falar em responsabilidade da sucedida pelos seus créditos, haja vista que nem sequer foi alegada a existência de fraude na transferência. (TRT 18ª R – Tribunal Pleno – Rel. Platon Teixeira de Azevedo Filho – DJ 02.12.2019 – Processo nº 0010452-28.2019.5.18.0018)

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

1.298 – Administração pública

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. CULPA. O ex. Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento da ADC Nº 16, em 24/11/2010, e do RE 760931, em 30/3/2017, preconizou a impossibilidade de condenação automática do ente público pelas obrigações impostas às empresas prestadoras de serviços, contratadas pela administração. Constatou, todavia, a Corte Suprema a viabilidade da condenação subsidiária, quando evidenciada conduta omissiva ou comissiva da administração na fiscalização dos contratos. Na concreta situação dos autos, à luz das regras que disciplinam a distribuição do ônus da prova, tem-se que o tomador dos serviços não logrou demonstrar haver adotado plena fiscalização dos contratos de trabalho assumidos pela empresa prestadora dos serviços, o que autoriza a condenação sob a modalidade subsidiária, na esteira das decisões emanadas do e. STF e da Súmula nº 331, V, do TST. (TRT 10ª R – 3ª T – Rel. José Ribamar Oliveira Lima Junior – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000794-63.2017.5.10.0861)

1.297 – Tomador de serviços

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇOS. APLICAÇÃO DO CONTIDO NO ART. 10, § 7º DA LEI Nº 13.429/2017 E ENTENDIMENTO ACOLHIDO PELO EXCELSSO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL – O tomador de serviços, por se beneficiar da força de laboral contratada por empresa de terceirização de serviços, responde, subsidiariamente, pelos direitos trabalhistas inadimplidos pela prestadora, nos termos do previsto no art. 10, § 7º da Lei nº 13.429/2017, conforme reiterado em decisão com repercussão geral proferida pelo Excelso Supremo Tribunal Federal, especialmente quando se omitiu quanto ao dever de fiscalização da prestadora quanto ao cumprimento das obrigações pela empresa contratada. Recurso parcialmente provido. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Francisco das C. Lima Filho – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0026003-57.2015.5.24.0071)

RITO SUMARÍSSIMO

1.296 – Liquidação dos pedidos

RITO SUMARÍSSIMO. LIQUIDAÇÃO DOS PEDIDOS. O Reclamante liquidou cada um dos pedidos, apontando para cada pleito o valor que entendia devido e a base de cálculo utilizada. Assim, tem-se por cumprido o disposto no art. 852-B, I, da CLT. Afastado o impedimento para apreciação do mérito. (TRT 18ª R – 1ª T – Rel. Wellington Luis Peixoto – DJ 02.12.2019 – Processo nº 0011346-22.2019.5.18.0012)

SALÁRIO

1.295 – Aluguel de veículo

INDENIZAÇÃO DECORRENTE DE DESGASTE OU DEPRECIÇÃO DO VEÍCULO. A condenação do empregador ao ressarcimento de despesas decorrentes de dano material, de que é espécie o desgaste de veículos, deve ser devidamente fundamentada em dados objetivos, fornecidos pelo demandante já na petição inicial, não sendo possível o deferimento da indenização em valor arbitrado pela parte, mormente quando fundada em alegações genéricas. Sentença mantida nesse tocante. Recurso ordinário empresarial conhecido e parcialmente provido. Recurso ordinário adesivo conhecido e improvido. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Durval César de Vasconcelos – DJ 13.12.2019 – Processo nº 0000487-15.2017.5.07.0014)

1.294 – Complexivo

SALÁRIO COMPLESSIVO. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO. PRESUNÇÃO DA TOTALIDADE COMO SALÁRIO BASE. Ao modificar o pagamento do salário do empregado, acrescentando parcela diversa do salário base e reduzindo o valor deste, incorre a reclamada em redução salarial, conduta vedada em nossa legislação (art. 7º, XXIX da CF), sendo devidas as diferenças salariais, observando-se a prescrição quinquenal declarada. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. (TRT 2ª R – 1ª T – Rel. Ricardo Apostólico Silva – DJ 04.12.2019 – Processo nº 1000304-76.2019.5.02.0311)

1.293 – Diferenças

DIREITO DO TRABALHO. MUNICÍPIO DE SÃO CAETANO DO SUL. DIFERENÇAS SALARIAIS. LEI MUNICIPAL Nº 4.727/2008 – SALÁRIO BASE. DECRETO Nº 9.843/09. A Lei Municipal nº 4.727/08 teve por finalidade tratar da reestruturação do quadro de funcionários do Município e a forma de sua remuneração. Assim, os antigos empregados, que recebiam o salário base inferior ao mínimo legal, acrescido de abonos e gratificações, passariam a perceber referidos adicionais de forma integrada, com o pagamento de novo salário base, agora superior ao mínimo legal. Ademais, o Decreto nº 9.843/09 que regulamentou a Lei Municipal nº 4.727/08, no que tange à sua aplicação para os servidores admitidos antes de sua vigência, apenas estabelece o agrupamento dos vencimentos recebidos, que passam a constar nos holerites, a partir de janeiro de 2009, como “vencimentos consolidados”, não conferindo o reajuste do salário base. Recurso ordinário ao qual se nega provimento. (TRT 2ª R – 17ª T – Rel. Carlos Husek – DJ 12.12.2019 – Processo nº 1000682-65.2018.5.02.0473)

1.292 – Reajuste

REAJUSTES DE SALÁRIO PREVISTOS em CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO. CONCESSÃO PARCIAL PELO EMPREGADOR. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO NO TOCANTE ÀS DIFERENÇAS SALARIAIS. Provado, mediante apresentação de contracheques, que o empregador, ao contrário do alegado pelo reclamante, concedeu parte dos reajustes salariais estabelecidos nas convenções coletivas de trabalho, impõe-se, ipso facto, o provimento do recurso ordinário, com a necessária restrição do pedido, para limitar a condenação, no que concerne à obrigação de pagar as diferenças salariais, ao período em que, efetivamente, não ocorreu a correção dos salários. Sentença reformada no tópico. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Durval César de Vasconcelos – DJ 13.12.2019 – Processo nº 0000487-15.2017.5.07.0014)

•••

1.291

REAJUSTES SALARIAIS. LEIS ESTADUAIS Nº 11.467/2000 e 11.678/2001. A Lei Estadual nº 9.055/90 assegura aos servidores da extinta Caixa Econômica Estadual do Rio Grande do Sul reajustes de vencimentos em percentual no mínimo igual e nas mesmas datas daqueles concedidos aos demais servidores do Estado. Logo, são extensíveis aos empregados da Caixa Econômica Estadual os reajustes salariais previstos nas Leis Estaduais nº 11.467/2000 e 11.678/2001. (TRT 4ª R – 5ª T – Rel. Manuel Cid Jardon – DJ 04.12.2019 – Processo nº 0020781-26.2018.5.04.0018)

SERVIDOR PÚBLICO

1.290 – Contratação sem concurso

EMPRESA PÚBLICA. CONTRATAÇÃO SEM APROVAÇÃO PRÉVIA EM CONCURSO PÚBLICO. SÚMULA 363 DO TST. A teor do que dispõe o art. 37, II da Constituição Federal, a investidura em cargo ou emprego público, inclusive na administração pública indireta, depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos. Ademais, nos moldes da Súmula 363 do TST, a contratação de servidor público sem a observância da mencionada regra constitucional é nula, garantido ao trabalhador tão somente o pagamento dos salários pactuados, observado o valor da hora do salário mínimo, e os valores referentes aos depósitos do FGTS. No caso dos autos, o contrato de trabalho foi firmado entre o Autor e a 1ª Ré, empresa pública, sem prévia aprovação em concurso, impondo-se, assim, declarar a nulidade do ajuste e, por conseguinte, excluir a condenação ao pagamento das diferenças salariais relativas ao piso salarial previsto nas CCTs jungidas aos autos. (TRT 23ª R – 1ª T – Rel. Rosana Maria de Barros Caldas – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0000764-71.2018.5.23.0007)

1.289 – Conversão ao regime celetista

RECURSO ORDINÁRIO. DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. RETORNO PARA REJULGAMENTO PELO REGIONAL. ANÁLISE DE MÉRITO DO RECURSO. SERVIDOR PÚBLICO CONTRATADO ANTES DA CARTA MAGNA DE 1988. INAPLICABILIDADE DO ART. 19 DO ADCT. IMPOSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DO REGIME CELETISTA PARA O ESTATUTÁRIO. DISTINGUISH. Através de decisão proferida em sede de Recurso de Revista o Tribunal Superior do Trabalho considerou que a autora não é detentora da estabilidade prevista no art. 19 do ADCT, concluindo que não há alteração do regime jurídico de celetista para estatutário e respectiva extinção do contrato, razão pela qual foi determinado o retorno dos autos para julgamento do mérito do recurso das partes. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Carlos Coelho de Miranda Freire – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0001673-60.2017.5.13.0029)

SINDICATO

1.288 – Enquadramento

ENQUADRAMENTO SINDICAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE DA EMPRESA. O enquadramento sindical do empregado se dá de acordo com a atividade preponderante exercida pelo empregador, na forma do art. 511 c/c art. 581, parágrafo 2º, da CLT. Assim, o legislador manteve a unidade sindical, prevalecendo o critério de enquadramento de acordo com a atividade econômica

preponderante da empresa, salvo tratando-se de categoria profissional diferenciada. Na presente hipótese, como o sindicato signatário das convenções coletivas representa os trabalhadores empregados em “órgãos públicos e privados de processamento de dados”, emerge que a Autora a ele está vinculada. Ainda, como não aportou qual Sindicato representaria a categoria econômica da Reclamada, sobreleva o reconhecimento de que a FECOMÉRCIO-MT, entidade superior representativa das empresas do comércio de bens, serviços e turismo do Estado de Mato Grosso, é quem faz este papel. Assim, imperiosa a manutenção da sentença que, reconhecendo que as entidades sindicais que firmaram as convenções coletivas invocadas e trazidas pela autora são representativas das partes, condenou a Ré ao pagamento das diferenças salariais e horas extraordinárias. Negado provimento ao apelo patronal. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Nicanor Favero Filho – DJ 19.12.2019 – Processo nº 0001406-90.2017.5.23.0003)

•••

1.287

ENQUADRAMENTO SINDICAL. EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇO. EMPREENDIMENTO MULTIFACETADO. AUSÊNCIA DE ATIVIDADE PREPONDERANTE. O enquadramento sindical, via de regra, deve ser feito com base na atividade econômica preponderante da empresa. Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma seja preponderante, cada uma delas será incorporada à respectiva categoria econômica (art. 581, § 1º, da CLT). A partir desses critérios, reconheceu-se que o SINTTEL é o sindicato que representa o empregado e o SEAC é o que representa o empregador. Portanto, são válidas e aplicam-se ao caso as convenções coletivas de trabalho firmado entre esses dois sindicatos. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Dorival Borges de Souza Neto – DJ 20.12.2019 – Processo nº 0001410-69.2017.5.10.0010)

TRABALHADOR RURAL

1.286 – Intervalo

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. TRABALHADOR RURAL. DIREITO AO INTERVALO DE QUE TRATA A NR 31. RECONHECIMENTO. INTERVALO NÃO CONCEDIDO, PORTANTO, REMUNERADO COMO HORA EXTRAORDINÁRIA. POSSIBILIDADE. O trabalhador rural palmar, empregado da reclamada, tem direito ao intervalo de que trata a NR 31, pelo que deve, quando não concedido, ser remunerado como hora extraordinária, aliás, como orientam a jurisprudência e a doutrina em situações assemelhadas. (TRT 8ª R – 1ª T – Rel. Marcus Augusto Losada Maia – DJ 18.12.2019 – Processo nº 0000542-41.2019.5.08.0119)

VÍNCULO DE EMPREGO

1.285 – Requisitos

VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS PARA CONFIGURAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO. RECURSO NÃO PROVIDO. Como é cediço, para a configuração da relação de emprego, exige-se o preenchimento dos requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT, quais sejam, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica, sendo que a ausência de qualquer desses requisitos obsta o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes. (TRT 3ª R – 7ª T – Rel. Antonio Carlos R. Filho – DJ 20.12.2019 – Processo nº 0010456-23.2019.5.03.0070)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

1.284 – Requisitos

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS. Para a formação do vínculo empregatício, é necessário que estejam presentes todos os elementos caracterizadores desta relação insertos no art. 3º da CLT, quais sejam: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e contraprestação pecuniária. A ausência de qualquer um desses requisitos inviabiliza a formação do liame empregatício. Recurso conhecido e desprovido. (TRT 21ª R – 4ª T – Rel. Carlos Newton de Souza Pinto – DJ 10.12.2019 – Processo nº 0000878-73.2018.5.21.0004)

AÇÃO

- Capacidade de ser parte, 514
- Coisa julgada, 1.388
- Denúnciação da lide, 618
- Legitimidade, 1.077
- Litispendência, 962
- Princípio da entidade física do juiz, 1.185

AÇÃO ANULATÓRIA

- Auto de infração, 846

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

- Ação individual: execução, 121
- Tutela inibitória, 961

AÇÃO COLETIVA

- Coisa julgada: ação individual, 1.387, 1.386, 845
- Juros de mora, 1.076
- Litispendência: ação individual, 617

AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO DE PAGAMENTO

- Cabimento, 380
- Finalidade, 1.075, 237
- Interesse processual, 960

AÇÃO DECLARATÓRIA DE NULIDADE

- Cabimento, 236

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE

- Suspensão do feito, 120

AÇÃO RESCISÓRIA

- Decadência, 379
- Erro de fato, 1.283, 844
- Ministério Público: competência, 1.184
- Reexame de fatos e provas, 843
- Violação de lei, 1.282

ACIDENTE DE TRABALHO

- Culpa exclusiva da vítima, 119
- Culpa recíproca, 959
- Dano material, 616
- Dano moral, 1.183, 118
- Eletricista, 842
- Eletrocussão com morte, 378
- Estabilidade provisória, 1.281
- Morte do trabalhador, 513
- Nexo causal, 1.074, 235
- Piloto: aplicação do Código Brasileiro de Aeronáutica, 117
- Responsabilidade objetiva, 1.182, 841, 116

ACORDO

- Ausência de lide, 512
- Cláusula penal, 958
- Multa, 1.073, 840

ACORDO EXTRAJUDICIAL

- Homologação, 1.385, 1.384, 234, 233, 115

ACÚMULO DE FUNÇÃO

- Cabimento, 1.181, 1.180, 1.072, 839, 377
- Caracterização, 729, 728, 615, 511, 510, 376, 114
- Condição pessoal do trabalhador, 838, 232, 113
- Diferença salarial, 231
- Plus salarial, 1.383, 1.382, 1.179, 1.071, 957, 727, 112

ADICIONAL

- Assiduidade, 837

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

- Agentes biológicos, 726
- Agente comunitário de saúde, 1.381
- Auxílio-doença, 1.280
- Base de cálculo, 1.380, 1.379, 1.178, 1.070, 1.069, 1.068, 956, 836, 614, 509, 375, 230, 229, 228, 111
- Calor, 835, 834, 227
- Coletor de lixo, 374
- Cumulação, 508
- Direito, 613, 226, 110
- Exposição ao calor, 1.378, 1.067, 955, 954, 725, 507, 225
- Frio, 1.177, 724
- Laudo pericial, 612, 224
- Laudo pericial: valoração, 1.066, 953, 952, 723, 611, 223
- Limpeza de banheiros, 722, 506, 505, 373, 222
- Natureza jurídica, 1.065
- Pagamento espontâneo, 721
- Perícia, 951, 720, 504
- Produtos de limpeza, 372
- Ruído, 1.064
- Umidade, 503
- Uso de EPI's, 1.176, 950, 719, 610

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

- Cumulação, 1.377, 949, 718

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

- Abastecimento, 833

- Abastecimento de aeronaves, 1.279, 502
- Agente em presídio, 371
- Base de cálculo, 1.376, 1.278, 717, 609, 221
- Cabimento, 1.063, 501
- Cumulação: adicional de atividade de distribuição, 1.062
- Energia elétrica, 608, 500, 370, 369
- Explosão, 368
- Gratificação de risco, 1.277
- Inflamáveis, 499, 109
- Instalações elétricas, 108
- Laudo pericial, 1.061, 948, 607, 367
- Reflexos, 1.276, 1.275
- Riscos e perigos, 1.060, 498
- Transporte de valores, 1.059
- Uso de motocicleta, 1.058, 497, 366

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

- Base de cálculo, 365
- Cabimento, 1.175, 832

ADICIONAL NOTURNO

- Base de cálculo, 716
- Cabimento, 496
- Hora reduzida, 364
- Jornada mista, 831, 715, 363

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

- Natureza jurídica, 1.375

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- Recurso: remessa necessária, 107

AERONAUTA

- Adicional noturno: horas em solo, 1.057

AGRAVO DE INSTRUMENTO

- Ação de alçada, 1.056
- Cabimento, 1.274, 1.174, 830, 606, 362
- Competência, 1.055
- Decisão interlocutória, 605
- Deserção, 829, 714
- Preparo, 947

AGRAVO DE PETIÇÃO

- Adesivo, 1.054
- Cabimento, 1.374, 1.373, 1.273, 1.272, 828, 604, 495, 361
- Coisa julgada, 1.271, 1.173, 360, 359, 106

- Delimitação, 494
- Efeito suspensivo, 493
- Formação, 492
- Garantia do juízo, 1.270, 603
- Grupo econômico, 827
- Impugnação aos cálculos, 1.172, 1.171, 1.170
- Intervenção de terceiro, 826
- Legitimidade, 1.053
- Saldo remanescente, 825
- Tempestividade, 1.052, 1.051

AGRAVO INTERNO

- Cabimento, 1.169

AGRAVO REGIMENTAL

- Cabimento, 1.372, 1.168

AJUDA DE CUSTO

- Natureza jurídica, 602

APOSENTADORIA

- Complementação, 1.371, 1.050, 946, 945, 824
- Extinção do vínculo, 491
- Plano de adesão incentivada, 823

ASSÉDIO MORAL

- Configuração, 822, 490, 358, 105

AUDIÊNCIA

- Ausência: reforma trabalhista, 357
- Carta de preposição, 601
- Confissão ficta, 1.049, 821, 600, 489
- Instrução: ausência, 220, 219

AUTO DE INFRAÇÃO

- Veracidade, 944

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

- Adesão ao PAT, 820
- Cabimento, 356
- Natureza jurídica, 1.370, 943, 819, 818, 713, 599, 488, 218
- Participação do empregado no custeio, 1.167, 355
- Prescrição, 1.269

AUXÍLIO-DOENÇA

- Alta previdenciária, 1.369, 1.048, 942, 487, 104
- Curso do aviso prévio, 354
- Limbo jurídico previdenciário, 1.268, 353

AVISO PRÉVIO

- Indenizado, 817, 352

- Ônus da prova, 1.166
- Proporcional, 816
- Reajuste salarial, 1.267
- Trabalhado, 712

BANCÁRIO

- Acúmulo de função, 1.165
- Cargo de confiança, 1.368, 1.266, 1.164, 1.047, 815, 711, 710, 598, 486, 351, 350, 217
- Digitador: intervalo, 1.367
- Divisor, 941, 216
- Financeira, 1.046
- Gratificação, 1.163
- Gratificação: limitação territorial, 1.162
- Horas extra, 1.161
- Terceirização, 597

BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

- Afastamento primeiros 15 dias, 215

CÁLCULOS

- Coisa julgada, 1.366, 1.045, 940
- Impugnação, 939
- Liquidação, 814, 813, 214, 213
- Remuneração, 212

CARGO DE CONFIANÇA

- Configuração, 709
- Vantagens pessoais, 1.365, 1.364

CERCEAMENTO DE DEFESA

- Confissão ficta, 485
- Contraditório e ampla defesa, 349
- Oitiva de testemunha, 1.160, 1.044, 938, 596, 211
- Perícia, 1.043, 484, 348
- Produção de prova, 103
- Vício alegado, 1.159

CESTA BÁSICA

- Ônus da prova, 347

COISA JULGADA

- Caracterização, 1.042, 708, 595

COMISSÕES

- Comissionista puro, 707
- Misto, 483
- Pagamento "por fora", 594
- Venda cancelada, 593
- Venda parcelada, 210

CONTESTAÇÃO

- Genérica, 812

- Intempestiva, 102
- Reconvenção, 811

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

- Base de cálculo: motorista, 346

CONTRATO DE TRABALHO

- Alteração, 1.265
- Empresa estrangeira, 810
- Formação desportiva, 1.158
- Período clandestino, 592
- Reforma trabalhista, 809, 345
- Territorialidade, 591
- Trabalho por produção, 101
- Treinamento, 209
- Unicidade, 482, 100

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

- Ação de exibição de documentos, 481
- Associação, 1.041, 590
- Cabimento, 808
- Cobrança, 1.363

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

- Desconto indevido, 706
- Desoneração de folha, 937
- Devolução, 936
- Fator gerador, 1.362, 208, 207
- Juros e multa, 807
- Juros: marco inicial, 705, 704
- Previdência privada, 1.361
- Quota empregado, 99

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

- Ação de consignação, 806
- Base de cálculo, 1.040
- Desconto compulsório: reforma, 480, 98
- Desconto: autorização prévia, 97
- Fato gerador, 589
- Obrigatória, 479
- Patronal, 805
- Recolhimento à entidade, 1.157

COOPERATIVA

- Vínculo, 1.156

CORREÇÃO MONETÁRIA

- Incidência, 1.264, 96
- Índice de atualização monetária, 1.039, 804, 703, 478, 95, 94
- IPCA-E, 1.360, 1.359, 1.155, 1.038, 803, 702, 701, 588, 587, 477, 344, 343, 342, 206, 93

- Termo inicial, 92
- TR, 802

DANO MATERIAL

- Contratação de advogado, 935

DANO MORAL

- Acesso a banheiros, 1.358, 1.357, 934, 341, 205, 91
- Alteração da escala, 801
- Anotações CTPS, 700
- Antecedentes criminais, 1.037
- Assalto, 1.356, 586
- Assédio moral, 933, 204
- Assédio sexual, 932, 800
- Atraso de salários, 1.355, 1.354, 1.263, 1.154, 1.153, 1.036, 931, 699, 698, 585, 584, 340, 90
- Banho coletivo, 89
- Caracterização, 930, 799, 798, 797, 583, 582, 339, 338, 203
- Cobrança de metas, 1.152
- Configuração, 1.035, 581
- Dispensa discriminatória, 697, 580
- Existencial, 929
- Horas extras, 1.151
- *In re ipsa*, 202
- Jornada excessiva, 796, 337
- Plano de saúde, 1.353
- Prova, 1.262, 1.261
- *Quantum* indenizatório, 928, 795, 579, 336
- Requisitos, 696, 578, 88
- Revista visual, 927
- Salário descontado, 1.034
- Transporte de valores, 1.033, 794, 476
- Verbas rescisórias: pagamento, 1.352, 1.032, 926, 201, 200, 87

DANO MORAL E COLETIVO

- Cabimento, 475

DÉBITO TRIBUTÁRIO

- Parcelamento, 1.260

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

- Adiantamento, 1.150
- Base de cálculo, 577

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

- Cabimento, 925, 576
- Ex-sócio: limitação da condenação, 474
- Instauração, 924
- Momento processual, 335
- Processamento, 1.259

- Sócio: limitação da condenação, 473
- Teoria menor, 695, 472

DESVIO DE FUNÇÃO

- Configuração, 793, 575
- Diferença salarial, 694

DIÁRIAS

- Natureza jurídica, 923

DISSÍDIO COLETIVO

- Abusividade, 922
- Acordo, 471
- Comum acordo, 199
- Cunho condenatório, 1.031
- Desistência, 470
- Interesse de agir, 198
- Pagamento retroativo, 1.030

DOENÇA OCUPACIONAL

- Aviso prévio, 792
- Concausa, 921, 920, 791, 574, 334
- Dano moral, 1.351, 1.258, 1.149, 1.029, 919, 918, 693, 469, 86
- Danos morais e materiais, 790, 197
- Estabilidade provisória, 1.257, 1.028, 917
- Hérnia inguinal, 1.350
- Indenização: *quantum*, 333
- Lucros cessantes, 916
- Nexo causal, 1.349, 1.256, 1.148, 1.027, 915, 573, 468, 196
- Pensão, 332
- Prova pericial, 85
- Responsabilidade, 1.348, 914

DUMPING SOCIAL

- Caracterização, 84

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

- Cabimento, 1.255, 1.254, 1.253, 1.252, 1.147, 1.146, 467, 195, 194, 83, 82
- Desvio de finalidade, 81
- Efeito modificativo, 1.026
- Erro material, 1.025, 692, 80
- Esclarecimentos, 79
- Multa, 331, 193, 78
- Obscuridade, 1.145
- Omissão, 1.144, 913, 466, 77
- Prequestionamento, 691, 572
- Protelatórios, 571, 465
- Reexame da matéria, 1.143, 912, 570, 192, 191, 76

EMBARGOS DE TERCEIRO

- Requisitos, 1.251

EMPREGADA DOMÉSTICA

- FGTS: anterior à LC 150/15, 330
- Frequência semanal, 190
- Horas extras, 329
- Salário complessivo, 789
- Vínculo empregatício, 328, 327

EMPRESA PÚBLICA

- Estabilidade no emprego, 569, 568

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

- Atividades, 189
- Ônus da prova, 788, 787, 326
- Requisitos, 1.142, 911, 690, 689, 188
- Servidores públicos, 1.141

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

- Diretor de cooperativa, 1.140

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE

- Decisão: natureza, 464

EXECUÇÃO

- Apreensão do passaporte, 688
- Benefício de ordem, 910
- Bloqueio serviços de telefonia, 687
- Carta de fiança bancária, 75
- Coisa julgada, 1.024, 909, 567
- Extinção, 908
- Falência, 1.023
- Fraude, 786
- Liquidação: coisa julgada, 566
- Multa, 1.250, 1.139
- Responsabilidade subsidiária, 565
- Responsabilidade subsidiária: benefício de ordem, 907, 463
- Sistema de investigação de movimentações bancárias (SIM-BA), 1.249
- Suspensão cartão de crédito, 686
- Suspensão da CNH, 1.138, 1.022, 685
- Título executivo, 785

FAZENDA PÚBLICA

- Direito, 1.137
- Dobra, 1.136
- Juros de mora, 1.347, 1.135, 784
- Prerrogativas, 564

FÉRIAS

- Abono pecuniário: opção, 325
- Dobra, 1.248, 783, 782, 684, 563, 462, 461

- Ônus da prova, 781, 562
- Pagamento, 324
- Trabalho durante férias, 323

FGTS

- Multa rescisória, 1.346, 1.021
- Ônus da prova, 1.345, 683
- Prescrição, 906, 780, 460
- Salário: variação, 1.134

GESTANTE

- Estabilidade provisória, 1.344, 1.247, 322
- Licença maternidade: adoção, 321

GORJETAS

- Diferenças, 779

GRATIFICAÇÃO

- Integração, 778, 187
- Licença-prêmio por assiduidade, 777
- Reflexos, 905

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

- Cabimento, 1.343, 561
- Decênio: direito adquirido, 1.342, 1.020, 776
- Incorporação, 904
- Incorporação ao salário, 1.341, 1.019, 320
- Natureza jurídica, 560

GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

- Reflexo, 186

GREVE

- Abusividade, 1.018
- Desconto dias, 1.017
- *Lockout*, 1.016

GRUPO ECONÔMICO

- Caracterização, 1.015, 903, 319, 318
- Caracterização: fase de execução, 775
- Comprovação, 1.246

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

- Base de cálculo, 74
- Beneficiário da justiça gratuita, 1.133, 459, 317, 185, 184
- Beneficiário da justiça gratuita: exigibilidade, 1.132, 1.014
- Cabimento, 1.131, 902, 901, 559, 316, 315, 314, 183
- Majoração, 1.245
- Perdas e danos, 682, 182, 73

- Reforma trabalhista, 1.340, 1.339, 1.338, 1.243, 1.013, 774, 681, 558, 557, 458, 457, 313, 181, 72, 71
- Redução, 1.244
- Sindicato, 312
- Sucumbência, 1.242, 70
- Sucumbência: reforma trabalhista, 1.012, 900, 456

HONORÁRIOS PERICIAIS

- Justiça gratuita, 899, 680, 311
- Reforma trabalhista, 180
- Sucumbência, 1.337
- Valor arbitrado, 179

HORAS EXTRAS

- Acordo coletivo: adicional, 898
- Adicional noturno, 897, 896, 895, 556
- Banco de horas, 1.130, 1.011, 555, 455, 310
- Base de cálculo, 1.010, 1.009, 309
- Base de cálculo: gratificação, 308
- Cálculos, 679
- Cargo de confiança, 894, 678, 178, 69
- Cartões de ponto, 1.241, 893, 677, 676, 675, 454, 307
- Compensação, 1.336, 1.240, 1.239, 1.129, 1.008, 773, 177
- Compensação semanal, 1.335, 453
- Compensação: ambiente insalubre, 1.238
- Diferenças, 1.334, 1.237
- Divisor, 1.007, 176
- Escala 12x36, 1.333
- Feriados, 892, 306
- Intervalo: recuperação térmica, 1.332
- Minutos que antecedem e sucedem a jornada, 891, 554, 305
- Ônus da prova, 1.236, 1.128, 890, 889, 888, 553, 452, 304, 68
- Pré-contratação, 451
- Prova, 1.331, 450, 175
- Reflexos: repouso semanal remunerado, 1.235, 303
- Registro da jornada, 1.234, 674, 673, 672
- Trabalho externo, 1.127, 302, 67
- Turno ininterrupto de revezamento, 552

HORAS IN ITINERE

- Cabimento, 772
- Integração à jornada, 449

- Local de difícil acesso, 1.006
- Norma coletiva: limitação, 551, 448, 301, 174
- Ônus da prova, 887
- Transporte público, 1.005

IMPOSTO DE RENDA

- Juros de mora, 66

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA

- Cabimento, 1.126

INTIMAÇÃO

- Nulidade, 65

JORNADA DE TRABALHO

- Acordo de compensação semanal, 64
- Cargo de confiança, 447, 63
- Compensação semanal, 173
- Escala 24x48, 1.330
- Intervalo intrajornada: cabimento, 771
- Intervalo intrajornada: concessão parcial, 1.233, 886, 885, 671, 300, 299
- Intervalo intrajornada: natureza jurídica, 446
- Intervalo intrajornada: pré-assinalação, 1.004, 298
- Intervalo intrajornada: supressão, 1.329, 1.328, 445, 444, 443, 62
- Intervalo telefonista, 61
- Minas de subsolo, 770
- Ônus da prova, 1.125, 442, 297
- Redução, 1.232
- Tempo à disposição, 884, 60
- Tempo à disposição: troca de uniforme, 1.327
- Trabalho domingos e feriados, 1.003, 1.002, 441
- Trabalho externo, 1.326, 1.231, 1.001, 883, 882, 550, 296, 295
- Turno ininterrupto de revezamento, 1.325, 1.124, 549, 294
- Turnos ininterruptos de revezamento: superior a 8 horas, 172

JUSTA CAUSA

- Abandono de emprego, 293, 171
- Caracterização, 1.324, 1.230, 1.123, 548, 440, 439, 170, 169
- Dano moral, 59
- Desídia, 769, 670, 547, 168
- Greve, 768
- Improbidade, 767, 167, 58

- Improbidade: atestado médico, 1.229
- Indisciplina, 766, 438
- Mau procedimento, 1.228
- Ônus da prova, 669, 668, 292, 291, 166, 165, 57, 56
- Reversão, 1.323, 1.322, 290, 289, 55
- Verbas rescisórias, 1.321, 546

JUSTIÇA DO TRABALHO

- Cabimento, 437
- Competência material, 765, 667, 436, 54
- Competência territorial, 1.227
- Competência: administração pública, 53
- Competência: agente comunitário de saúde, 435, 288, 52
- Competência: ambiente do trabalho, 434, 51
- Competência: consignação em pagamento, 764
- Competência: contribuição previdenciária, 164
- Competência: empregado público, 287
- Competência: fase pré-contratual, 433
- Competência: mudança de regime, 1.122
- Competência: natureza civil, 286
- Competência: previdência privada, 50
- Competência: regime estatutário, 432
- Competência: representação comercial, 763
- Competência: retificação de dados no CNIS, 1.121
- Competência: seguro de vida, 545
- Competência: servidor público, 1.226, 544
- Conflito negativo de competência, 1.120, 543
- Declaração de pobreza, 1.119

JUSTIÇA GRATUITA

- Ausência à audiência, 431
- Cabimento, 1.225, 1.118
- Comprovação da hipossuficiência, 1.000, 666
- Condenação ao pagamento de custas, 285
- Custas processuais, 542
- Declaração de pobreza, 999, 998, 881, 163
- Efeitos, 762

- Entidade sindical, 665
- Honorários sucumbenciais: reforma, 49
- Pessoa jurídica, 1.320, 1.224, 997, 664, 541, 430, 162
- Recuperação judicial, 996, 48
- Requerimento, 284

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

- Condenação solidária advogado, 283
- Configuração, 1.117, 880, 879, 663, 161, 47
- Justiça gratuita: compatibilidade, 995
- Multas, 1.223, 540, 429

LITISCONSÓRCIO

- Efeitos da revelia, 282

MANDADO DE SEGURANÇA

- Cabimento, 1.319, 1.222, 1.116, 994, 428
- Decadência, 993
- Direito líquido e certo, 992, 427
- Medida liminar, 1.115
- Perda de objeto, 1.318, 1.221, 991, 539
- Tutela de urgência, 538

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

- Astreintes, 426
- Auto de infração: vagas para deficientes, 1.114
- Legitimidade ativa, 425
- Normas regulamentares, 424

MOTORISTA

- Adicional de periculosidade, 281
- Horas extras, 280
- Intervalo intrajornada, 761
- Intervalo intrajornada: supressão, 46
- Remuneração variável, 423

MULTA

- Art. 467 da CLT, 279, 45
- Art. 477, § 7º da CLT, 1.220, 1.219, 278, 277, 276, 275, 44
- Art. 477, § 8º da CLT, 1.317, 1.316, 1.113, 990, 662, 661, 274, 273, 160
- Art. 477, § 8º da CLT: fato gerador, 1.112, 989, 159
- Art. 523, § 1º do CPC (antigo art. 475-J do CPC), 988, 878, 158

MUNICÍPIO

- Responsabilidade subsidiária, 157

NORMA COLETIVA

- Ação de cumprimento, 537
- Adicional, 1.218
- Aplicabilidade, 1.111, 877, 422
- Existência, 1.315
- Intervalo intrajornada, 1.314
- Limitação temporal, 421
- Multas normativas, 1.217, 660
- Previsão benéfica, 659
- Seguro de vida, 658

OBRIGAÇÃO DE FAZER

- Multas, 1.216
- Regularização da conduta, 987

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

- Natureza jurídica, 986
- Norma coletiva, 1.110

PEJOTIZAÇÃO

- Caracterização, 1.109
- Requisitos, 156

PENHORA

- Avaliação, 420
- Conta salário, 1.313, 1.215, 272
- Excesso, 1.108
- Faturamento da empresa, 876
- FGTS, 875
- Limite, 657
- Ordem de preferência, 760
- Proventos de aposentadoria, 1.214, 1.107
- Salário, 1.312, 1.106, 759, 656, 536, 535, 419
- Seguro garantia, 534
- Veículo, 1.213

PERÍCIA

- Laudo de demanda previdenciária, 418
- Validade, 758

PETIÇÃO

- Pedidos, 1.105

PETIÇÃO INICIAL

- Inépcia, 757, 417

PLANO DE APOSENTADORIA

- Quitação, 155

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

- Critério de classificação, 1.104
- Enquadramento funcional, 1.311
- Prescrição, 1.103
- Progressão salarial, 1.102, 533, 43

- Promoção por antiguidade, 756, 42
- Promoção por merecimento, 416

PLANO DE INCENTIVO À DE-MISSÃO VOLUNTÁRIA

- Consentimento, 271, 270
- Efeitos, 1.101, 985, 874
- Início da contagem, 655
- Quitação, 873, 654, 41, 40

PLANO DE SAÚDE

- Extinção do contrato de trabalho, 415

PRECATÓRIO

- Prazo constitucional, 755

PRÊMIO

- Habitualidade, 1.212, 269
- Natureza jurídica, 39, 38

PRESCRIÇÃO

- Bienal, 268
- Bienal: interrupção, 872
- Intercorrente, 1.310, 984, 983, 871, 532
- Interrupção: protesto, 267
- Mudança de regime, 870, 414
- Parcial, 869, 754, 266, 154
- Quinquenal, 753
- Total, 752

PRESTAÇÃO JURISPRUDENCIAL

- Configuração, 868, 751, 153

PREVIDÊNCIA PRIVADA

- Contribuição, 37

PROCESSO

- Citação, 982, 867
- Citação por edital, 1.100, 866
- Conexão, 413
- Prazo: reabertura, 750
- Rito ordinário, 1.211
- Rito sumário, 865
- Supressão de instância, 864

PROCESSO ELETRÔNICO

- Conversão autos físicos, 1.099
- Protocolo físico, 531

PRODUTIVIDADE

- Integração ao salário, 1.309, 863, 152
- Prova, 981

PROFESSOR

- Carga horária: redução, 151
- Diferenças salariais, 530, 150
- Enquadramento, 412, 265
- Gratificação de regência de classe, 264

PROMOÇÃO

- Antiguidade, 980
- Base de cálculo, 1.210

PROVA

- Documental, 653
- Inquérito policial, 862
- Livre convencimento motivado, 411
- Pericial, 652, 410
- Produção antecipada, 409, 36

QUEBRA DE CAIXA

- Cumulação, 35
- Natureza jurídica, 1.308, 263
- Reflexos, 651

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

- Aplicação multas dos arts. 467 e 477 da CLT, 408
- Depósito recursal, 1.307
- Execução fiscal, 1.209
- Habilitação: caráter alimentar, 34

RECURSO

- Alçada, 1.306
- Custas processuais: guia, 861
- Decisão interlocutória, 650, 649
- Depósito recursal, 262, 149
- Depósito recursal: código de barras, 407
- Depósito recursal: reforma trabalhista, 33
- Depósito recursal: seguro, 860
- Deserção, 648, 406
- Dialecicidade, 1.098, 1.097, 261, 148
- Fundamentação *per relationem*, 859
- Interesse recursal, 32
- Juntada de documento, 31
- Prequestionamento, 260
- Princípio da unirecorribilidade, 979
- Representação processual, 1.208
- Seguro garantia judicial, 259
- Valor de alçada, 1.305, 1.207, 1.206

RECURSO DE REVISTA

- Análise de fatos e provas, 647, 405, 30
- Prequestionamento, 858, 29
- Repercussão geral, 28
- Repetitivo, 529
- Rito sumaríssimo, 258
- Transcendência política, 1.304
- Trecho da decisão recorrida, 1.303, 646, 404

RECURSO ORDINÁRIO

- Alçada, 528, 403, 402, 401
- Impugnação específica, 400
- Juízo de alçada, 27

REFORMA TRABALHISTA

- Aplicação contratos extintos, 749
- Direito material: aplicabilidade, 978

REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO

- Dedução verbas rescisórias, 147
- Dispensa discriminatória: neoplasia maligna, 26
- Fato impeditivo, 257
- Tutela provisória de urgência, 146

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- Base de cálculo, 145, 144
- Reflexos, 748

REQUISICÃO DE PEQUENO VALOR

- Fixação de limite: lei municipal, 399

RESCISÃO CONTRATUAL

- CTPS: data de saída, 256
- Data-base: indenização, 25
- Dispensa discriminatória, 857, 645
- Eficácia laboratória, 143
- Mútuo acordo, 1.096
- Pedido de demissão, 1.302
- Pedido de demissão: reversão, 527
- Pedido de demissão: validade, 977, 747, 526
- Verbas rescisórias: apuração, 24
- Verbas rescisórias: média salarial, 1.205
- Verbas rescisórias: ônus da prova, 525

- Verbas rescisórias: pagamento, 1.301, 1.095, 746, 255, 254
- Verbas rescisórias: quitação, 644

RESCISÃO INDIRETA

- Art. 467, da CLT, 643
- Assédio moral, 1.094
- Atraso de salário, 1.300, 398, 142
- Cabimento, 856, 642, 141, 23
- Condições inseguras de trabalho, 1.204
- Falta grave: prova, 140, 139
- FGTS, 745, 641, 524, 138, 137
- Mandado de segurança, 136
- Multa do art. 477, § 8º, da CLT, 640, 523, 397, 135
- Ônus da prova, 22
- Pedido de demissão, 134
- Seguro-desemprego, 639

REPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

- Fraude, 855
- Organizações sociais: sucessão, 1.299

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

- Administração pública, 1.298, 976, 975, 744, 638, 637, 396, 21
- Administração pública: parceria, 20
- Cabimento, 1.203, 253
- Culpa *in vigilando*, 1.202, 636, 522, 395, 394, 133, 19
- Dono da obra, 1.201, 18
- Ente público, 132
- Tomador de serviços, 1.297, 1.200, 1.093, 743, 742, 17, 16, 15
- Verbas rescisórias, 252

REVELIA

- Presunção *juris tantum*, 14

RITO SUMÁRIO

- Liquidação dos pedidos, 1.296
- Recurso: cabimento, 974

SALÁRIO

- Aluguel de computador, 741
- Aluguel de veículo, 1.295, 854
- Atraso, 131, 13
- Complessivo, 1.294, 1.199
- Desconto, 973, 12
- Desconto: faltas, 1.092, 251

- Desconto: multas de trânsito, 1.091
- Diferenças, 1.293, 972, 635, 393
- Diferenças, reflexos, 392
- Diferenças: substituição, 971
- Pagamento parcial, 391
- Pagamento “por fora”, 1.090, 853, 740, 739, 521, 250, 11, 10
- Pagamento: ônus da prova, 1.198, 852, 738, 634, 249, 9
- Piso, 8
- Reajuste, 1.292, 1.291, 1.197
- Reajuste: parte variável, 248
- Redução, 737, 520
- Remuneração variável, 390
- Salário substituição, 519
- Uso de veículo próprio, 389, 130

SALÁRIO FAMÍLIA

- Cabimento, 633

SALÁRIO IN NATURA

- Cesta básica, 632
- Natureza jurídica, 1.089

SALÁRIO PROFISSIONAL

- Engenheiro, 1.088, 631, 630, 518, 7
- Técnico de laboratório, 629
- Zootecnista, 1.196

SENTENÇA

- Julgamento *citra petita*, 736, 129
- Julgamento *extra petita*, 1.195, 970, 969, 628, 627
- Julgamento *ultra petita*, 968
- Manutenção, 851
- Nulidade, 735

SERVIDOR PÚBLICO

- Adicional por tempo de serviço, 247
- Contratação sem concurso, 1.290, 1.087, 1.086, 626, 6
- Contrato nulo: efeitos, 128
- Conversão ao regime celetista, 1.289, 734

SINDICATO

- Enquadramento, 1.288, 1.287, 1.194, 1.193, 1.085, 967, 246, 245
- Enquadramento: grupo econômico, 517, 388
- Liberdade sindical, 1.192
- Substituição processual, 1.084

SOBREAVISO

- Caracterização, 1.191, 625, 387, 127
- Reflexos, 733

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

- Responsabilidade subsidiária, 126

SUCESSÃO TRABALHISTA

- Caracterização, 966, 125

TERCEIRIZAÇÃO

- Administração pública, 624, 386, 244
- Atividade-fim, 385, 243
- Contrato de franquia, 516
- Lícita, 1.190, 1.083, 5
- Tomador dos serviços, 384, 242

TESTEMUNHA

- Multa, 383
- Suspeição, 965

TRABALHADOR AVULSO

- Conflito acordo e convenção, 4

TRABALHADOR PORTUÁRIO

- Processo seletivo, 623

TRABALHADOR RURAL

- Horas extras, 732
- Intervalo, 1.286, 1.189, 850

TRABALHO DA MULHER

- Intervalo, 1.188, 1.082, 849, 622, 241, 124

VALE-TRANSPORTE

- Fornecimento do transporte: desconto, 621

VIGILANTE

- Requisitos, 731

VÍNCULO DE EMPREGO

- Advogado, 1.081, 1.080, 1.079
- Configuração, 1.187, 730, 123, 3, 2, 1
- Corretor de seguro, 122
- Cuidador de idoso, 240
- Executiva de vendas, 620
- Fraude, 619
- Motorista de táxi, 848
- Ônus da prova, 1.186, 847, 239, 238
- Policial militar, 964
- Requisitos, 1.284, 1.078, 963, 515, 382, 381

ÍNDICE ACUMULADO POR ASSUNTO

CONJUNTURA

- A contribuição previdenciária sobre folha de salários
Rafael Fiuza Casses
CJTSP, 03-02, 14
- As obrigações decorrentes da contratação de estrangeiro por empresas brasileiras para atuarem no exterior
Ariana de Paula Andrade Amorim
CJTSP, 03-09, 32
- As oportunidades de crédito nos critérios de apuração do FAP
Maurício Pallotta
CJTSP, 03-12, 34
- Enquanto a Previdência não vem
Márcio G. P. Garcia
CJTSP, 03-06, 17
- MP que altera lei do FGTS entrega o que não deveria ter sido tomado
Paulo Sérgio João
CJTSP, 03-10, 42
- Novo modelo de trabalho profissional independente não é empregado
Sólon Cunha
CJTSP, 03-07, 11
- Os caminhos perigosos da reforma da Previdência e os obstáculos ao seguro
João Badari e Murilo Aith
CJTSP, 03-03, 11
- Previdência rural e assistencialismo
Guilherme Resende Oliveira e José Eustáquio Ribeiro Vieira Filho
CJTSP, 03-04, 11
- Proposta de Reforma para a Previdência
Reynaldo Fernandes, Naercio Menezes Filho e André Portela Souza
CJTSP, 03-01, 26
- Reforma da Previdência ganha nova e positiva roupagem no Senado
João Badari
CJTSP, 03-08, 16
- Silencioso ajuste fiscal que pode vir do STF
Hamilton Dias de Souza e Daniel Correa Szelbracikowsky
CJTSP, 03-05, 18
- Trabalho informal, guilhotina e fome
Luiz Guilherme Piva
CJTSP, 03-11, 50

CONTEXTO

- A insegurança jurídica do trabalhador rural com as horas “in itinere”
Felipe Rebelo
CJTSP, 03-07, 13
 - A Lei da Liberdade Econômica e seus impactos trabalhistas e previdenciários
Felipe Rebelo Lemos Moraes
CJTSP, 03-09, 15
 - A MP 905: o precário primeiro emprego
Luciana Bezerra de Oliveira
CJTSP, 03-11, 24
 - A previdência social está e conflito com a humanidade
Fábio Lopes Vilela Berbel
CJTSP, 03-06, 19
 - A reforma da previdência e a capitalização de direitos fundamentais
Sérgio Henrique Salvador
CJTSP, 03-05, 20
 - Brasil não respeita os direitos de seus aposentados
Murilo Aith
CJTSP, 03-01, 28
 - Contrato de trabalho Verde e Amarelo
Alexandre Fragoso Silvestre
CJTSP, 03-11, 16
 - Garantias econômicas da Lei de Execução Penal através da empregabilidade
Marcelo Costa
CJTSP, 03-08, 20
 - INSS sobre horas extras
Vinicius Riguete Rigon e Juliana Carvalho Andrés
CJTSP, 03-03, 12
 - LGPD, ANPD, GPDR – Dados e Siglas que Impactam na Atividade Empreendedora
Luís Rodolfo Cruz e Creuz
CJTSP, 03-10, 23
 - O conflito entre as gerações, a tecnologia e as leis do trabalho
Mauricio Pallotta Rodrigues
CJTSP, 03-02, 16
 - WhatsApp no trabalho pode resultar em dispensa por justa causa?
Daniel Moreno
CJTSP, 03-04, 13
- ## DESTAQUE
- A empresa pode proibir o uso do celular no ambiente de trabalho?
Ruslan Stuchi
CJTSP, 03-11, 4

- A era da diversidade & inclusão
Leonardo Mazzillo
CJTSP, 03-04, 4
 - A maternidade e a lei
Eudes Quintino de Oliveira Júnior
CJTSP, 03-05, 4
 - “A relação entre aplicativos de entrega e quem atua para eles deve seguir a legislação trabalhista?” SIM – Direitos estão na CLT
Jorge Pinheiro Castelo
CJTSP, 03-08, 4
 - “Constituição e Justiça Trabalhista”
Jorge Pinheiro Castelo
CJTSP, 03-03, 4
 - De onde virão os empregos?
Jorge Arbache
CJTSP, 03-02, 4
 - Educação profissional é investimento no futuro
Paulo Afonso Ferreira
CJTSP, 03-07, 4
 - Jovens fora da área de serviço
Igor Calvet
CJTSP, 03-12, 4
 - Novos rumos da Lei Maria da Penha
Eudes Quintino de Oliveira Júnior
CJTSP, 03-10, 4
 - O fim da Carteira de Trabalho
Eduardo Pragmácio Filho
CJTSP, 03-09, 4
 - Reforma da Previdência: 10 motivos para sua aprovação
Pierre Moreau
CJTSP, 03-06, 4
 - Tragédia de Brumadinho: o maior acidente de trabalho do país e os limites da indenização
Daniel Moreno
CJTSP, 03-01, 04
- ## DICAS PROCESSUAIS
- Acidente de trabalho: vale mais o seguro pela empresa ou uma indenização?
Regina Nakamura Murta
CJTSP, 03-04, 25
 - A Jurimetria como Forma de Gestão de Contencioso
Mauricio Pallotta Rodrigues
CJTSP, 03-05, 46
 - A necessária judicialização frente a inércia previdenciária em tempos de grandes reformas: um necessário caminho a seguir
Sérgio Henrique Salvador
CJTSP, 03-11, 44

- Formas alternativas de resolução do conflito no âmbito da Justiça do Trabalho: conciliação e arbitragem no acesso à Justiça
Valdinei Campos de Carvalho, Leonardo de Moura Sá e Rodrigo de Lima Leal
CJTSP, 03-02, 23
- Honorários de sucumbência: aplicação equivocada pelo judiciário pode prejudicar relação entre advogado e clientes
Jacques Rasinovsky Vieira
CJTSP, 03-03, 30
- Período de afastamento por auxílio-doença integra contagem para aposentadoria especial
João Badari
CJTSP, 03-06, 29
- Por que os Tribunais Regionais do Trabalho ainda insistem?
Maurício Pallotta Rodrigues
CJTSP, 03-08, 26
- Reforma da Previdência pode tornar mais difícil o pedido de revisão e concessão da aposentadoria
João Badari
CJTSP, 03-09, 28
- Reforma trabalhista altera o recolhimento de custas recursais
Gustavo Hoffman
CJTSP, 03-10, 38
- Terceirização – nova amplitude, antigos problemas
Daniele Esmanhotto Duarte
CJTSP, 03-07, 27
- Transcendência e a perda do TST de unificar a jurisprudência a nível nacional
José Alberto Couto Maciel
CJTSP, 03-01, 38
- Um novo marco sobre adicional de acúmulo de função no varejo
Márcio Lima Cunha
CJTSP, 03-12, 29

DOCTRINA

- A “Reforma da Previdência” que precisamos e esperamos
Sérgio Henrique Salvador
CJTSP, 03-02, 28
- A tarifação da indenização por danos extrapatrimoniais e a sua inconstitucionalidade
Vanessa Rocha Ferreira e Victória Santos de Medeiros
CJTSP, 03-03, 32
- Atuação Sindical na Prevenção e Combate ao Assédio Moral

em Ambiente de Trabalho – Efetividade?

Maria Lucia Ciampa Benhame Puglisi

CJTSP, 03-09, 34

- As indenizações por danos morais decorrentes de ofensas verbais: valores fixados pelo Tribunal Superior do Trabalho
Fábio Luiz Pacheco
CJTSP, 03-06, 31
- Da extensão do acréscimo previsto no art. 45 da Lei nº 8.213/91 às demais aposentadorias
Vinicius Roberto Prioli de Souza e Lohaine Milena Alexandre
CJTSP, 03-05, 50
- Estado, sociedade e trabalho
Vanessa Rocha Ferreira
CJTSP, 03-01, 42
- Manutenção do plano de saúde após a dispensa sem justa causa
Mariana Cristiane Fermino
CJTSP, 03-07, 29
- Representações sociais do trabalho no Brasil
Carla Maria Santos Carneiro
CJTSP, 03-12, 38
- Sindicalismo 4.0 e a revolução tecnológica
Eduardo Pragmácio Filho
CJTSP, 03-08, 33
- Sou uma *Fintech* de crédito. Com quem negocio?
Luiz Eduardo Amaral de Mendonça
CJTSP, 03-04, 27
- Suicídio decorrente do trabalho no Brasil
Anna Flávia Ferreira Borges, Carla Maria Santos Carneiro, Débora de Abreu Moreira dos Santos Martins e Seila Maia Lemos Guimarães
CJTSP, 03-11, 52
- Trabalho temporário o que mudou?
Eduardo Pastore
CJTSP, 03-10, 44

ENFOQUE

- Da vinculação dos pagamentos das contribuições sindicais ao direito de representação
Natalia França Gonçalves
CJTSP, 03-01, 36
- “Declaração de Direitos de Liberdade Econômica” pode afetar direitos trabalhistas
Cintia Fernandes, Pedro Mahin

e Verônica Quihillaborda Irazabal Amaral

CJTSP, 03-08, 30

- Empresas podem ainda ser obrigadas a descontar na folha a contribuição sindical?
Marcella Mazza
CJTSP, 03-04, 17
- Lei de Cotas: particularidades e desafios
Paula Ottero e Julia Pereira
CJTSP, 03-12, 30
- Lei dificulta acordos trabalhistas
Manoela Pascal
CJTSP, 03-10, 40
- Licença-maternidade para casal homoafetivo
Eudes Quintino de Oliveira Júnior
CJTSP, 03-07, 19
- Novas regras sobre trabalho aos domingos e feriados
Pedro Mahin
CJTSP, 03-06, 23
- Os aeronautas e o limbo previdenciário
Maurício Pallotta Rodrigues
CJTSP, 03-03, 24
- Os direitos trabalhistas e previdenciários das mães
João Badari
CJTSP, 03-05, 42
- Os efeitos nefastos da Reforma da Previdência
Reinaldo Marques da Silva
CJTSP, 03-11, 48
- Repercussões sobre o Projeto desarquivado que estabelecia limites ao trabalho a céu aberto
Marco Aurélio Souto Maior
CJTSP, 03-02, 21
- Setembro Amarelo e a saúde mental dos trabalhadores
Ruslan Stuchi
CJTSP, 03-09, 30

FICHÁRIO JURÍDICO

- A administração pública e o dever de indenizar os acidentes de trabalho
Bruno Sá Freire Martins
CJTSP, 03-01, 30
- A Convenção nº 190 da OIT e o combate a violência e ao assédio no mundo do trabalho
Vanessa Rocha Ferreira e Victória Santos de Medeiros
CJTSP, 03-07, 15
- Análise do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018
Lirian Sousa Soares Cavallero
CJTSP, 03-09, 18

ÍNDICE ACUMULADO POR ASSUNTO

- Aspectos da dignidade da pessoa humana e dos direitos de personalidade na relação de trabalho
Luiz Fernandes Goulart
CJTSP, 03-03, 14
- Cautela na oferta de bônus de atração a executivos
Fernando Borges Vieira
CJTSP, 03-02, 19
- Dez coisas que você precisa saber sobre a reforma trabalhista
Mônica Gusmão
CJTSP, 03-1
- Mesmo permitido pela Reforma Trabalhista, fracionamento de férias requer precauções
Rafael Joppert
CJTSP, 03-08, 18
- Negociação coletiva como ferramenta de gestão empresarial
Eduardo Pragmácio Filho
CJTSP, 03-06, 21
- O crime de frustração de direitos trabalhistas
Fernando Borges Vieira
CJTSP, 03-04, 15
- Reforma sindical – seu impacto para o jurídico e RH
Eduardo Pastore
CJTSP, 03-11, 18
- Terceirização de serviços na União – Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018 – Breves comentários
Ivan Barbosa Rigolin
CJTSP, 03-05, 24
- Trabalho em call center e o estresse
Mary Luisa dos Santos Silva
CJTSP, 03-10, 27

PONTO DE VISTA

- Acidente na hora do almoço
Bianca Canzi
CJTSP, 03-11, 58
- A insanidade de destruição dos Sindicatos e da Justiça do Trabalho
Amadeu Garrido de Paula
CJTSP, 03-04, 31
- A necessidade de inclusão dos Estados e Municípios na reforma da Previdência
João Carlos Figueiredo
CJTSP, 03-06, 36
- A sustentável leveza da inclusão
Marta Gil
CJTSP, 03-07, 31
- Do estado social de direito ao estado individual de Direito
Amadeu Garrido de Paula
CJTSP, 03-02, 31

- Fila de benefícios retrata cenário caótico e falta de planejamento do INSS
João Badari
CJTSP, 03-12, 46
- MP da Liberdade Econômica – Aspectos Trabalhistas
Julia de Castro Braga
CJTSP, 03-08, 35
- O fim do Ministério do Trabalho e a ameaça aos direitos dos trabalhadores
Ruslan Stuchi
CJTSP, 03-01, 46
- Os efeitos nefastos da Reforma da Previdência
Reinaldo Marques da Silva
CJTSP, 03-10, 48
- Reforma da previdência e aumento da contribuição patronal
Átila Melo Silva
CJTSP, 03-05, 56
- STF dá nova esperança à correção do FGTS
Renato Falchet Guaracho
CJTSP, 03-09, 50
- Um estranho no ninho
Amadeu Garrido de Paula
CJTSP, 03-03, 36

RECURSOS HUMANOS

- A eterna síndrome da vitimização no trabalho
Rafael Souto
CJTSP, 03-03, 26
- A viúva do trator e o futuro do trabalho
Rafael Souto
CJTSP, 03-08, 24
- Como estimular o alto desempenho da sua equipe
Carlos de Souza
CJTSP, 03-09, 26
- Dívidas influenciam na produtividade do trabalhador e afetam empresas
Sheila David Oliveira
CJTSP, 03-12, 32
- Existe um novo conceito de sucesso profissional
Rafael Souto
CJTSP, 03-06, 27
- O Balde da Gestão e Desenvolvimento Jurídico
Daniele Di Marco
CJTSP, 03-07, 25
- Os efeitos perversos de uma cultura hierárquica
Rafael Souto
CJTSP, 03-04, 19
- Os mais curiosos sobreviverão no novo mundo do trabalho

Rafael Souto
CJTSP, 03-01, 24

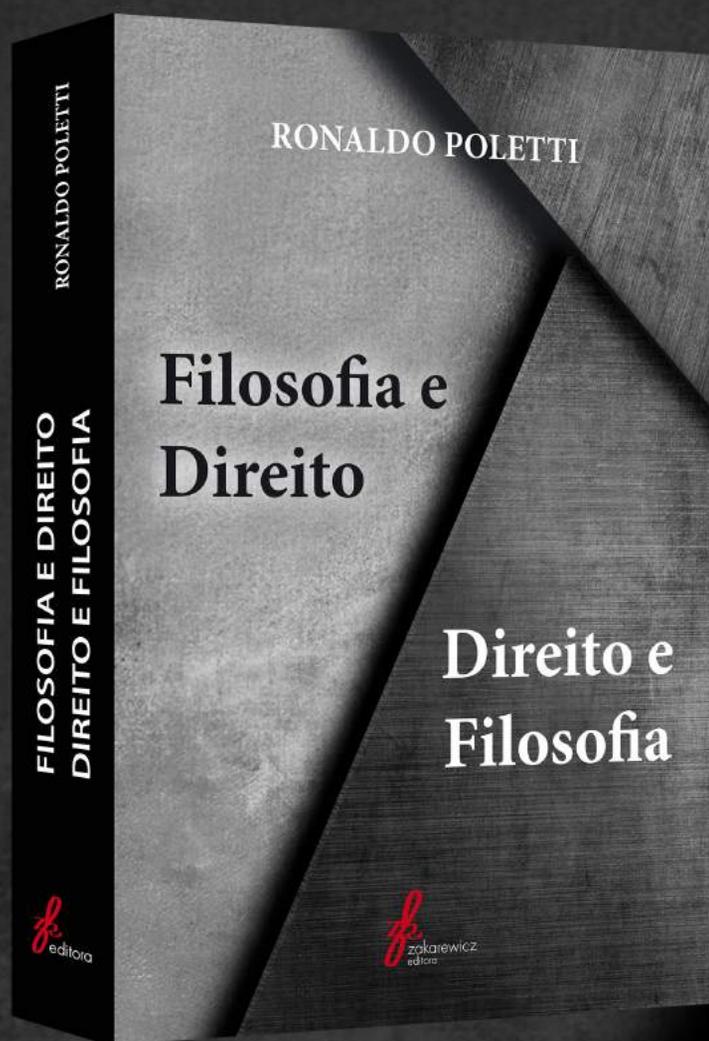
- Talentos mimados atornentam as empresas
Rafael Souto
CJTSP, 03-10, 36

VADE MECUM TRABALHISTA

- Acidente fatal de trabalho: como proceder?
Fernando Borges Vieira
CJTSP, 03-10, 34
- A exclusão do CID em atestado médico
Eudes Quintino de Oliveira Júnior
CJTSP, 03-08, 22
- A reforma da Previdência já está valendo? Saiba o que poderá mudar na aposentadoria
João Badari
CJTSP, 03-07, 21
- Dispensa discriminatória: limites ao poder de dispensa do empregador
Rafael Fazzi
CJTSP, 03-06, 25
- O movimento de privatização de Direitos Sociais e Fundamentais pelo futuro regime de Capitalização em substituição à Apólice Constitucional Protetiva
Theodoro Vicente Agostinho, Sérgio Henrique Salvador e Ricardo Leonel da Silva
CJTSP, 03-12, 11
- Prorrogação da licença maternidade
Eudes Quintino de Oliveira Júnior
CJTSP, 03-11, 42
- RAT – A IN 971/2009 e a sua Aplicação Planejada
Maurício Pallotta Rodrigues
CJTSP, 03-04, 21
- TST reconhece que empregados só anotem a jornada extraordinária
Fernanda Muniz Borges e Jacques Rasinovsky Vieira
CJTSP, 03-05, 44
- Vazamento de informações “Meu ex-funcionário levou informações da minha empresa. E agora?”
Gisele Truzzi
CJTSP, 03-09, 22
- Você sabia que desempregada pode ter salário maternidade? Tire essa e outras dúvidas!
Regina Nakamura Murta
CJTSP, 03-03, 28

Filosofia e Direito Direito e Filosofia

Ronaldo Poletti



R\$ **72**,00

550 páginas
Frete incluso

Fone: (61) 3263-1362
zkeditora.com



"Filosofia e Direito. Direito e Filosofia, será destinado e utilizado como fonte de informação e de aprimoramento para obtenção da melhor e mais completa formação intelectual filosófico-jurídica de professores e estudantes de Direito ou de Filosofia, ou, simplesmente, para alargamento e embasamento da cultura dita humanística."