

LEONE PEREIRA  
MARCOS SCALERCIO  
RENATO SANTIAGO

# CLT

**Consolidação  
das Leis do Trabalho**  
**comentada**

2022

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

# EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

## DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

### DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Sr. Presidente da República: Tenho grande honra de apresentar a Vossa Excelência o projeto definitivo de Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho, relevante cometimento jurídico e social, cuja redação última foi procedida, havendo sido escrupulosamente apreciadas as sugestões e emendas propostas ao anteprojeto, após uma verdadeira autocrítica, que a própria Comissão efetuou, do texto original divulgado pelo Diário Oficial de 5 de janeiro do corrente ano.

2. A Comissão cotejou e julgou cerca de dois mil reparos, observações ou comentários feitos à Consolidação.
3. Peço vênia a Vossa Excelência, preliminarmente, para ressaltar o esforço, a cultura, a inteligência com que, no desempenho da difícil incumbência, se houveram os signatários do Relatório incluso no aprofundado exame da matéria.
4. Durante quase um ano, em longas reuniões diárias, entregaram-se à tarefa complexa e ilustre, com uma dedicação e um espírito público que bem demonstram o patriotismo que os inspirou. Desejo, por isso, antes de mais nada, e perante V. Exa., patentear o meu reconhecimento e a minha admiração por esses notáveis colaboradores da obra ministerial.
5. É da mais alta significação social e merece uma referência especial o interesse suscitado pela divulgação do anteprojeto.
6. Juristas e magistrados, entidades públicas, empresas privadas e associações culturais concorreram com a judiciosa reflexão de sua experiência para sugerir um ou outro retoque.
7. Revelando, não só a repercussão alcançada pelo monumento legal projetado, mas, principalmente, uma vigorosa consciência sindical – prova plena de um regime social já radicado –, manifestaram-se as classes de empregadores e de empregados, através das respectivas instituições representativas. Esta foi, na realidade, a contribuição mais palpitante trazida à Comissão, quer pelo teor original da discussão das teses, quer pela eficiência patente do sistema paritário de equilíbrio social, evidenciando-se, do contraste de interesse, sob a luz de um pensamento público de bem comum, a fórmula de composição harmônica das forças do capital e do trabalho.
8. A Consolidação corresponde a um estágio no desenvolvimento do progresso jurídico.
9. Entre a compilação ou coleção de leis e um código – que são, respectivamente, os momentos extremos de um processo de corporificação do direito – existe a consolidação, que é a fase própria da concatenação dos textos e da coordenação dos princípios, quando já se denuncia primeiro o pensamento do sistema depois de haverem sido reguladas, de modo amplo, relações sociais em determinado plano da vida política.
10. Projetada a ação do Estado em várias direções, para atender ao tratamento de situações especiais e constantes em uma mesma órbita jurídica, impõe-se, desde o instante em que se surpreende a unidade interna desses problemas, perscrutar a sua inteligência ordenadora, que será então a *ratio legis* do sistema normativo necessário.
11. Esse o significado da Consolidação, que não é uma coleção de leis, mas a sua coordenação sistematizada. Não é apenas um engenho de arquitetura legislativa, mas uma recapitulação de valores coerentes, que resultaram de uma grande expansão legislativa anterior, em um dado ramo do direito.
12. É o diploma do idealismo excepcional do Brasil, orientado pela clarividência genial de V. Exa., reajustando o imenso e fundamental processo de sua dinâmica econômica, nas suas relações com o trabalho, aos padrões mais altos de dignidade e de humanidade da justiça social. É incontestavelmente a síntese das instituições políticas estabelecidas por V. Exa., desde o início de seu governo.
13. Empenhou-se, por isso, a Comissão na articulação dos textos legais vigentes, na exata dedução dos princípios, na concordância essencial das regras,

- na unidade interna do sistema. As lacunas preenchidas propuseram-se a tornar explícitas verdades inerentes às leis anteriores. Algumas inovações aparentes não passam de necessárias consequências da Constituição. As omissões intencionalmente ocorridas restringiram-se a excluir do conjunto as leis tipicamente transitórias e que, para atender a situações de emergência decorrentes do estado de guerra, ficaram à margem dos postulados do nosso direito social.
14. O que importa salientar é ter havido a preocupação dominante de subordinação às leis preexistentes e não como se procedesse à organização de um código, para o qual se permite modernamente a originalidade inicial e onde é mesmo espontânea e essencial a livre criação do direito, sem qualquer dependência do regime vigente.
  15. A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de um decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social.
  16. No relatório elaborado pela Comissão respectiva, que corresponde a um prefácio admirável da obra monumental, e no qual se filia a presente exposição de motivos, encontrará V. Ex<sup>a</sup> minucioso e brilhante estudo das doutrinas, dos sistemas, das leis, dos regulamentos e das emendas sugeridas, comprovando que a Consolidação representa um documento resultante da instituição do gênio com que Vossa Excelência vem preparando o Brasil para uma missão universal.
  17. A estrutura da Consolidação e a ordenada distribuição das matérias que lhe compõem o texto evidenciam claramente não só um plano lógico como também um pensamento doutrinário.
  18. A sucessiva disposição das matérias, nos Títulos e Capítulos, corresponde a uma racional precedência.
  19. Assim, sem fazer injúria ao bom-senso geral, exemplificarei, entretanto; o contrato individual do trabalho pressupõe a regulamentação legal de tutela do empregado, não lhe podendo ser adversa; a organização sindical pressupõe igualmente a condição de emprego ou o exercício de profissão e a constituição da empresa; o contrato coletivo de trabalho seria, por sua vez, inviável sem a prévia formação sindical das classes.
  20. Essa uma distribuição em que os institutos jurídico-políticos são alinhados, não ao sabor de classificações subjetivas ou sob a sugestão irrefletida de padrões quaisquer, mas sim, e verdadeiramente, de acordo com dados racionais derivados do próprio valor e da função social que lhes é essencial.
  21. Para melhor compreensão, dividiu a Comissão o Título II do anteprojeto em dois Títulos, visando a tornar ainda mais intuitivo o esquema da consolidação: ocupando-se essas duas divisões, respectivamente, “Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho” e “Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho”, que constituem exatamente os princípios institucionais e básicos da proteção do trabalho.
  22. Mais uma vez nota-se nessa concepção um ânimo de ordem que resultou de uma meditação exclusiva sobre os institutos concatenados.
  23. O pormenorizado exame, nesta exposição, de todos os temas ali discutidos, importaria reproduzir, quase na íntegra, o referido relatório, com prejuízo talvez de sua harmonia e da lógica irretorquível com que se apresenta.
  24. Peço licença, entretanto, para assinalar alguns aspectos principais do trabalho da Comissão.
  25. No concernente à identificação profissional, há quem incorra em absoluto equívoco, ignorando o sentido exato dessa instituição jurídica.
  26. Houve quem lhe apontasse apenas a utilidade de mero instrumento de contrato do trabalho, quando, na verdade, é este, embora de grande alcance, apenas um aspecto da carteira profissional, cujo caráter fundamental é o de documento de qualificação profissional, constituindo mesmo a primeira manifestação de tutela do Estado ao trabalhador, antes formalmente “desqualificado” sob o ponto de vista profissional e a seguir, com a emissão daquele título, habilitado à ocupação de um emprego ou ao exercício de uma profissão. Não há como subordinar essa criação típica do Direito Social ao papel acessório de prova do contrato de trabalho, quando, como se vê, a sua emissão antecede livremente o ajuste do emprego e agora, pela Consolidação, passará até a constituir uma condição obrigatória para o trabalho.
  27. Foi, aliás, considerando a importância da carteira profissional como elemento primacial para manutenção do cadastro profissional dos trabalhadores, como título de qualificação profissional, como documento indispensável à colocação e à inscrição sindical e, finalmente, por servir de instrumento prático do contrato individual do trabalho – que a Comissão encontrou razões bastantes para a reputar uma instituição fundamental de proteção do trabalhador e não admitir fosse relegada à inoperância da franquia liberal, tornando-a, então, obrigatória.

28. Em relação aos contratos de trabalho, cumpre esclarecer que a precedência das “normas” de tutela sobre os “contratos” acentuou que a ordem institucional ou estatutária prevalece sobre a concepção contratualista.
29. A análise do conteúdo da nossa legislação social provava exuberantemente a primazia do caráter institucional sobre o efeito do contrato, restrito este à objetivação do ajuste, à determinação do salário e à estipulação da natureza dos serviços e isso mesmo dentro de standards e sob condições preestabelecidas na lei.
30. Ressaltar essa expressão peculiar constituiria certamente uma conformação com a realidade e com a filosofia do novo Direito, justificando-se assim a ênfase inicial atribuída à enumeração das normas de proteção ao trabalho, para somente em seguida ser referido o contrato individual.
31. Nem há como contestar semelhante método, desde que o Direito Social é, por definição, um complexo de normas e de instituições voltadas à proteção do trabalho dependente na atividade privada.
32. Entre as inúmeras sugestões trazidas, uma houve que suscitou singular estranheza, dada a sua procedência de uma entidade representativa de empregados.
33. Objetava contra a exclusão da permissão contida no inciso final do parágrafo único do art. 4o da Lei no 264, de 5 de outubro de 1936, e reclamava a sua incorporação à Consolidação.
34. Esse texto propositadamente omitido colidia rigorosamente com um dispositivo legal posterior – art. 12 do Decreto-lei nº 2.308, de 13 de junho de 1942 – em que se anunciava uma regra irrecusável de proteção ao trabalhador.
35. Como se tolerar, efetivamente, que possa um empregado realizar os encargos de sua função, por mais rudimentar que esta seja, durante oito horas sucessivas, sem um intervalo para repouso ou alimentação?
36. Talvez uma incompreensão tivesse surgido na consideração desse preceito legal vigente: há, na realidade, determinadas funções de supervisão e de controle, tais como as exercidas por encarregados de estações ou usinas elétricas, cujo trabalho é intermitente, não exigindo uma atenção constante e um esforço continuado, sendo benéfica, então, para esses empregados a exclusão da hora de repouso pela redução que se dá no tempo de permanência no serviço, facilitada, por outro lado, a organização das tabelas de rodízio dos ocupantes desses cargos pelas empresas.
37. Essa hipótese, constituindo tipicamente o caso do trabalho descontínuo, segundo a conhecida definição de Barassi, não se enquadra, entretanto, na determinação do citado art. 12 do Decreto-lei nº 2.308, que apenas abrange o “trabalho contínuo”, conforme foi incluído à Consolidação no Capítulo “Da Duração do Trabalho”, parecendo, portanto, resolvida a dúvida.
38. O trabalho dos menores, entre quatorze e dezoito anos, ou tem como finalidade a preparação dos mesmos para um ofício, uma profissão, ou, então, constitui uma exploração e um aniquilamento da juventude.
39. Esse pensamento fez com que o Decreto-lei nº 3.616, de 13 de setembro de 1941, salvo nos casos excepcionais de força maior ou de interesse público, proibisse para os menores a prorrogação da duração normal de trabalho. Tal a fonte do dispositivo idêntico que se encontra na Consolidação, sem incorrer em inovação.
40. Atentando, também, nos deveres impostos aos empregadores de menores, ver-se-á que são eles obrigados a permitir a esses seus empregados a frequência às aulas, quer as de instrução primária, conforme sempre foi estabelecido, como também as de formação profissional a cargo do Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários, de acordo com o estatuído pelo Decreto-lei nº 4.481, de 16 de julho de 1942.
41. Acreditamos que não se levantará mais qualquer argumento contra a razoabilíssima disposição legal de proibição da prorrogação do horário normal do trabalho dos menores, justificada não só por óbvias considerações biológicas de preservação da saúde dos adolescentes, como também por motivos educacionais irrefutáveis.
42. A clara e total definição que do contrato individual do trabalho foi dada pelo anteprojeto da Consolidação, provocou algumas divergências de mero gosto polêmico.
43. A emenda então apresentada não pôde ser aceita. Revelava, primeiramente, incompreensão do espírito institucional tantas vezes salientado nesses empreendimentos. Repetia ainda um conceito prévio e básico já formulado, qual seja o de empregado.
44. O que os objetantes não alcançaram foi o deliberado propósito de se reconhecer a correspondência e equivalência entre a “relação de emprego” e o “contrato individual do trabalho”, para os efeitos da legislação social, correspondência essa que a escola contratualista italiana nega, exigindo a expressa pactuação.
45. Na concepção do projeto, admitido, como fundamento de contrato, o acordo tácito, é lógico que a “relação de emprego” constitui o ato jurídico suficiente para provocar a objetivação das medidas

- tutelares que se contêm no direito do trabalho em vigor.
46. O conceito firmado na Consolidação é tanto mais justo e relevante quanto é o que se evidencia em face de contratos formalmente nulos ou substancialmente contrários à ordem pública dos preceitos da legislação de proteção ao trabalho.
  47. Embora seja plenamente positivo o texto da Consolidação, diante de dúvidas propostas, urge repetir que o projeto não feriu nenhum direito, garantindo até simples expectativas de direito, uma vez que todos os empregados bancários admitidos até a data da vigência do decreto-lei que aprovar a Consolidação terão assegurada a estabilidade em dois anos, nos termos do art. 15 do mesmo Decreto no 24.615, de 9 de julho de 1934.
  48. O que não poderia ser admitido, em uma Consolidação que se propõe a sistematizar os princípios do nosso Direito Social, era a persistência de um singular privilégio para uma categoria de trabalhadores, quando o prestígio das instituições públicas exige exatamente uma igualdade de tratamento para situações sociais idênticas.
  49. Fosse uma medida de proteção especial correlata de peculiares condições de trabalho, e não teria havido a menor dúvida em se manter tal regime, conforme aliás procedeu a Comissão, conservando do estatuto profissional dos bancários todos os preceitos que lhes fossem favoráveis e suprimindo os que não se equiparassem às disposições gerais de proteção à duração de trabalho, tais como os que legitimavam a prorrogação a horas suplementares independentemente de pagamento extraordinário.
  50. Houve, portanto, estrita justiça.
  51. Conforme ficou esclarecido inicialmente, a redação final que tenho a subida honra de apresentar a Vossa Excelência foi precedida de um meticoloso exame de todas as sugestões apresentadas, não constituindo menor contribuição a que cada um dos membros da Comissão procurou trazer, corrigindo e completando o anteprojeto.
  52. Na revisão realizada, a Comissão assumiu uma posição censora de sua própria obra, promovendo consequentemente o aprimoramento do respectivo teor.
  53. Na introdução aperfeiçoou a redação dos artigos; inseriu a definição de empregador, que integra o conceito definitivo da relação de emprego, acompanhando-a da noção legal de empregadora única dada pela Lei no 435, de 17 de maio de 1937; removeu, outrossim, para o Capítulo pertinente, a declaração da igualdade de salário por trabalho do mesmo valor sem distinção de sexo. Foi, por outro lado, suprimida a afirmação concernente à proibição da renúncia de direitos, que entendeu a Comissão ser elementar do princípio de ordem pública, mediante o qual são nulos os atos praticados no intuito de excluir a eficácia da legislação social.
  54. O Título das normas institucionais foi reconstituído em dois outros, para mais fácil apresentação dos preceitos nele contidos.
  55. O Capítulo sobre a identificação profissional e os registros de empregados foi melhorado na nomenclatura, na redação e na disposição das Seções.
  56. Sofreu alteração o texto que reproduziu o parágrafo único do art. 18 do Decreto no 22.035, de 29 de outubro de 1932, eliminando-se agora da carteira profissional a averbação de notas desabonadoras, as quais, somente quando resultarem de sentença transitada em julgado, serão inscritas no prontuário do portador da carteira.
  57. Ligeiros retoques foram dados ao Capítulo sobre a duração geral do trabalho.
  58. Considerou-se de justiça equiparar o regime de trabalho dos operadores das empresas de serviços telefônicos aos das que exploram serviços de telegrafia, radiotelegrafia e radiotelefonía, cujas condições de fadiga são idênticas.
  59. A duração do trabalho nos serviços ferroviários foi reexaminada de acordo com sugestões do Sindicato dos Empregados Ferroviários do Rio de Janeiro, e das empresas responsáveis por esses serviços, principalmente a Companhia Paulista de Estradas de Ferro, cuja cooperação inteligente favoreceu a racionalização imprimida ao projeto, com a supressão, pela qual se batia a Comissão, do confuso e prejudicial sistema de ciclos de 96 horas em 14 dias, com duração máxima diária de 16 horas, do citado Decreto no 279, de graves consequências para a saúde dos ferroviários.
  60. As disposições destinadas à regulamentação das condições de trabalho nos serviços de estiva mereceram igual reexame, atendidas, em harmonia, as sugestões da Comissão de Marinha Mercante, do Sindicato dos Estivadores do Rio de Janeiro e do Sindicato dos Trabalhadores em Estiva de Minérios desta Capital.
  61. Houve também a preocupação de atender tanto quanto possível à equiparação, pleiteada pelo Sindicato dos Operários nos Serviços Portuários de Santos, entre os serviços de estiva e os de capacidades, que realmente funcionam em necessária coordenação.
  62. Uma lacuna estava a exigir, há longa data, fosse coberta na nossa legislação. Recomendado, reiteradas vezes, pelo Presidente da República, diante da insuficiência da lei geral, não se ultimara, entretanto, até o presente, o projetado decreto-lei especial

amparando as condições de trabalho em minas de subsolo. Coligindo os dados apurados pelo Departamento Nacional do Trabalho, depois de sucessivas e conclusivas investigações locais, foi constituída uma Seção prevendo as reduções do horário nos trabalhos em minas subterrâneas, trabalhos esses árduos e particularmente ruinosos para a vida dos respectivos operários.

63. Na Seção em que se regula o exercício da profissão de químico, foi adotada a indicação da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, no sentido de ficarem declinados os tipos de indústrias em que se torna obrigatória a admissão de um químico. De acordo com a sugestão e segundo o critério do Instituto Nacional de Tecnologia deste Ministério, ficou resolvida essa questão e homologada a orientação prática deste Ministério.
64. O Capítulo da Nacionalização do Trabalho recebeu pequenas emendas de redação, tendo sido suprimido o dispositivo do anteprojeto relativo aos cargos de chefia. Reconsiderando a matéria, verificou a Comissão que o problema, que suscitava a emenda aditiva ao anteprojeto, encontrava solução no próprio texto legal quando esta disciplina que os ocupantes de funções técnicas somente ficarão à margem da proporcionalidade na falta de trabalhadores nacionais especializados. Sem gerar confusões que não haviam sido, aliás, pretendidas pelo preceito ora suprimido, o qual não continha qualquer restrição à desejada colaboração de iniciativas e de capitais estrangeiros, restará sempre no dispositivo acima referido o remédio para o Governo proporcionar garantias às elites de técnicos nacionais.
65. O regime de Higiene e Segurança do Trabalho, pela revisão efetuada, adquiriu maior eficácia, por força da explícita declaração, que constitui formalidade longamente seguida, da exigência de prévia verificação e aprovação das instalações dos estabelecimentos industriais para o respectivo funcionamento.
66. Estabeleceu-se, igualmente, a obrigatoriedade do uso, pelos empregados, dos equipamentos de defesa pessoal fornecidos pelos empregadores e aprovados pelas autoridades de Higiene do Trabalho.
67. Quanto aos Capítulos da proteção ao trabalho das mulheres e dos menores, as correções limitaram-se a erros de impressão, tendo sido, por outro lado, restabelecido o preceito inscrito no parágrafo único do art. 16 do antigo Decreto nº 22.042, de 3 de novembro de 1932, que, pela referência feita no § 3º do art. 16 do Decreto-lei nº 3.616, de 13 de setembro de 1941, é intuitivo concluir fora omitido, involuntariamente, neste último diploma legal.
68. Os deveres impostos aos empregadores para o efeito da habilitação profissional dos respectivos empregados menores e consubstanciados no Decreto-lei nº 4.481, de 16 de julho de 1942, corporificando normas de tutela dessa classe de empregados, cujo trabalho tem de ser orientado pelo alto escopo da educação técnica, passaram a integrar a Seção correspondente do Capítulo versando esse regime especial.
69. É oportuno salientar que a legislação social, universalmente, vem atribuindo um remarcado desvelo pelas condições de trabalho dos menores.
70. Em consonância com as convenções internacionais e as recomendações de congressos, e mesmo a estas se antecipando, o Brasil, pela pessoal inspiração de Vossa Excelência, vem realizando, através deste Ministério, uma salutar ação pública de preservação da juventude que trabalha.
71. O prosseguimento dessa política especializada é um imperativo e pareceu à Comissão dever ser assim ponderado na revisão, a que se procede, do Código de Menores, pois os seus preceitos atinentes ao trabalho foram totalmente melhorados e anexados à nossa legislação trabalhista, cujo Decreto-lei nº 3.616, consolidado agora, consagra a melhor solução de articulação e distinção entre a competência dos magistrados de menores e a das autoridades de trabalho, conferindo àqueles a plenitude das funções morais, jurisdicionais e supletivas do pátrio poder, que lhes são eminentemente reservadas, e atribuindo às autoridades deste Ministério a efetivação do regime de proteção ao trabalho.
72. O Título em que se compendiam as regras constitutivas do contrato individual de trabalho careceu apenas de pequenas especificações do pensamento já expresso, acrescentando-se-lhe, entretanto, as normas pertinentes aos contratos de autores teatrais e congêneres, oriundos da celebrada Lei Getúlio Vargas, cuja atualização vinha sendo ultimamente promovida por uma Comissão interministerial, da qual provieram os artigos de lei aditados ao presente projeto.
73. Estatui a Consolidação que aos trabalhadores rurais se aplicam as regras básicas do contrato individual do trabalho, inclusive o aviso prévio, não lhes atingindo, porém, o regime de garantias em caso de rescisão, a que não tenham dado motivo, nem o instituto da estabilidade. A essa conclusão chegou a Comissão, em voto preponderante, sob a alegação de serem imprescindíveis maiores esclarecimentos das exatas condições das classes rurais, inibidas, no momento, por falta de lei, da representação sindical dos respectivos interesses.
74. Em seu relatório, manifesta a Comissão, consequentemente e em princípio, a sua restrição quanto ao projeto do Código Rural, publicado no Diário Oficial de 16 de janeiro último, na parte referente ao Contrato de Trabalho, objeto preciso desta

Consolidação e não de um Código em que, com exclusividade, deveriam ser tratados os problemas relativos à produção na agricultura e em atividades conexas.

75. A revisão dos artigos compreendidos no Título da Organização Sindical ofereceu oportunidade para pequenas adaptações, sem afetar o sistema.
76. Proceceu-se à consolidação do Decreto-lei nº 5.242, de 11 de fevereiro de 1943, que dispôs sobre a exigência da sindicalização para o exercício da função de representação social em órgão oficial, bem como para o gozo de favores ou isenções tributárias.
77. Suprimiu-se a emenda constante do anteprojeto tendente à instituição do regime de tomada de contas dos sindicatos. A eficiência do sistema de controle contábil do patrimônio das entidades sindicais e o regime de recolhimento dos sindicatos. A eficiência do sistema de controle contábil do patrimônio das entidades sindicais e o regime de recolhimento do imposto sindical, posteriormente criados pela Portaria Ministerial nº 884, de 5 de dezembro de 1942, veio indicar ser prescindível esse processo de tomada de contas, que poderia determinar a burocratização desses órgãos de classe, por todos os títulos evitável, a fim de se conservar a espontaneidade e originalidade do regime sindical.
78. A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo propôs e foram aceitos os aumentos, de um para sete, do número máximo de membros da diretoria das entidades de grau superior, e de Cr\$ 20,00 para Cr\$ 30,00, da importância mínima correspondente ao imposto sindical de empregadores.
79. A Comissão de Enquadramento Sindical, dado o crescente desenvolvimento de sua atividade, teve a respectiva composição ampliada, incluindo um representante do Ministério da Agricultura na previsão da próxima sindicalização das classes rurais.
80. Ligeiros reparos foram feitos ao Capítulo do Imposto Sindical, na base do regime estabelecido pelo Decreto-lei nº 4.298, de 14 de maio de 1942, introduzindo-se apenas um artigo destinado a facultar a ação executiva, com os privilégios da Fazenda Pública, excluído o foro próprio, para a cobrança do imposto sindical, quando houver débito certificado pela autoridade competente deste Ministério.
81. Finalmente, quanto à Justiça do Trabalho, deliberou-se a exclusão de toda a parte consistente em regimento de órgãos e serviços, bem como dos assuntos referentes à administração dos seguros sociais.
82. O julgamento dos agravos foi elevado ao seu verdadeiro nível, que é o da instância superior, necessário à adequada conceituação desses recursos e à jurídica apreciação da respectiva substância. Apurou-se, outrossim, a definição do prejudicado, estabelecendo-se a forma do seu processamento e os efeitos que gera.
83. Tais, em rápida resenha, as principais modificações operadas no anteprojeto publicado. De todas essas alterações defluiu um único pensamento – o de ajustar, mais e mais, a obra constituída às diretrizes da Política Social do Governo, fixadas de maneira tão ampla e coerente no magnífico quadro das disposições legais que acabam de ser recapituladas.
84. Ao pedir a atenção de Vossa Excelência para essa notável obra da construção jurídica, afirmo, com profunda convicção e de um modo geral, que, nesta hora dramática que o mundo sofre, a Consolidação constitui um marco venerável na história de nossa civilização, demonstra a vocação brasileira pelo direito e, na escuridão que envolve a humanidade, representa a expressão de uma luz que não se apagou.

Apresento a vossa Excelência os protestos do meu mais profundo respeito.

Rio de Janeiro, 19 de abril de 1943.

*Alexandre Marcondes Filho*

# CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

## Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943<sup>1</sup>

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

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

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

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

Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943; 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS

## COMENTÁRIOS<sup>1</sup>

### DEFINIÇÃO E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O Direito do Trabalho é definido como um “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas”<sup>2</sup>.

A doutrina aponta que o Direito do Trabalho surgiu com a sociedade industrial e o trabalho assalariado, sucedendo o período denominado de “sociedade pré-industrial”, no qual predominava o trabalho escravo – o trabalhador era coisificado, isto é, visto como uma

coisa –, servil e as corporações de ofício, período no qual não existia um ordenamento jurídico justaba-hista. A sociedade industrial e o trabalho assalariado foram potencializados pela Revolução Industrial do Século XVIII, transformando profundamente as relações de trabalho, na medida em que o Estado, então Liberal, passa a intervir nas relações de trabalho com o escopo de proteger o trabalhador hipossuficiente e criar melhores condições de trabalho, pressionados por movimentos sindicais<sup>3</sup>.

A Constitucionalização do Direito do Trabalho (ou “Constitucionalismo Social”), isto é, ao movimento de inserção das normas trabalhistas nas Constituições, teve início com o surgimento da Constituição do México (1917) e da Alemanha (1919). Em 1927 a “Carta Del Lavoro”, que serviu de inspiração para a Constituição brasileira de 1934 e 1937, tinha como “princípio a intervenção do Estado na ordem econômica, o controle do direito coletivo do trabalho e, em contrapartida, a concessão por lei de direitos dos trabalhadores”<sup>4</sup>.

No Brasil o modelo justaba-hista foi construído entre 1930 até 1988, fase o Direito do Trabalho era corporativista e autoritário<sup>5</sup>, o que inviabilizou a sistematização das normas trabalhistas.

Amauri Mascaro do Nascimento resume a evolução histórica das regras de direito do trabalho nas constituições brasileiras:

*“Em resumo: todas as Constituições brasileiras, desde a de 1934, passaram, a ter normas de direito do trabalho, assim ocorrendo com as Constituições de 1937, 1946, 1967, a Emenda Constitucional de 1969 e a Constituição de 1988; a de 1934 pouco acrescentou, a não ser o pluralismo sindical, autorização para a criação, na mesma base territorial de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica; a de 1937 expressou a concepção política do Estado Novo e as restrições ao movimento sindical, segundo a ideia de organização da economia pelo Estado, com um Conselho Nacional*

<sup>1</sup> Art. 180 citado é da CF de 1937. A vigente Constituição diz competir à União, privativamente, legislar sobre direito processual e do trabalho.

<sup>2</sup> Maurício Godinho Delgado. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

<sup>3</sup> Amauri Mascaro do Nascimento. Iniciação ao Direito do Trabalho. 41. ed. São Paulo: LTr, 2018.

<sup>4</sup> Idem. Nascimento, 2018.

<sup>5</sup> Idem. Delgado, 2019.



*de Economia, o enquadramento de sindicatos em categorias definidas pelo Estado na proibição da greve, que foi considerada um recurso antissocial de nocivo à economia; a de 1946 acolheu princípios liberais na ordem política, mas conservou, embora restabelecendo direito de greve, as mesmas diretrizes, na medida em que não respaldou o direito coletivo do trabalho. Destaque-se, na mesma Constituição, a transformação da Justiça do Trabalho, até então de natureza administrativa, em órgão do Poder Judiciário; a de 1967 exprimiu os objetivos dos governos militares iniciados em 1964 e introduziu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia sido criado por lei ordinária em 1966; a de 1988 valorizou o direito coletivo com a proibição de interferência do Poder Público na organização sindical, embora mantendo o sistema do sindicato único, iniciou, desse modo, uma tentativa de ampliação dos espaços do movimento sindical e enumerou a uma série de direitos individuais dos trabalhadores (art. 7º)<sup>6</sup>.*

A Consolidação das Leis do Trabalho reuniu as leis trabalhistas existentes na época, produzindo algumas alterações na legislação vigente até então.

Consolidar significa a solidificar, endurecer, unir, fundir, compilar, tornar sólido, forte, firme ou estável. E foi justamente isso que o legislador fez: reuniu as normas justralhistas existentes à época da sua aprovação. Por isso, não é considerada um código, tendo em vista que não criou ou sistematizou novas leis, sem qualquer vínculo com o regime vigente, mas, tão somente, reuniu normas trabalhistas já preexistentes<sup>7</sup>.

A Exposição de Motivos da CLT deixa claro esse intento do legislador. Vejamos:

*“9. Entre a compilação ou coleção de leis e um código – que são, respectivamente, os momentos extremos de um processo de corporificação do direito – existe a consolidação, que é a fase própria da concatenação dos textos e da coordenação dos princípios, quando já se denuncia primeiro o pensamento do sistema depois de haverem sido reguladas, de modo amplo, relações sociais em determinado plano da vida política. [...]11. Esse o significado da Consolidação, que não é uma coleção de leis, mas a sua coordenação sistematizada. Não é apenas um engenho de arquitetura legislativa, mas uma recapitulação de valores coerentes, que resultaram de uma grande expansão legislativa anterior, em um dado ramo do direito. [...] 14. O que importa salientar é ter havido a preocupação dominante de subordinação às leis preexistentes e não como se procedesse à organização de um código, para o qual se permite modernamente a originalidade inicial e onde é mesmo espontânea e essencial a livre criação do direito, sem qualquer dependência do regime vigente”.*

Trata-se de um Decreto-Lei (número 5.452), aprovado em 1º de maio de 1943, cuja vigência teve início em 10 de novembro de 1943.

O decreto-lei era uma medida legislativa à disposição do Presidente da República, semelhante à medida provisória prevista (art. 62, CF/88), por meio do qual era possível a edição de leis, sobre certas matérias, em caso de urgência ou de interesse público relevante.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, as normas infraconstitucionais elaboradas antes do advento da nova constituição (normas pré-constitucionais), que não contrariavam a nova ordem, foram recepcionadas.

Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco ensinam que o fenômeno da recepção “**corresponde a uma revalidação das normas que não desafiam, materialmente, a nova Constituição**”<sup>8</sup>. Ou seja, as normas pré-constitucionais que forem compatíveis com a nova ordem constitucional serão revalidadas, ou melhor, recepcionadas. Os referidos juristas esclarecem que “*ato normativo se exprima por instrumento diferente daquele que a nova Carta exige para a regulação de determinada matéria, permanecerá em vigor e válido se houver a concordância material, i. é, de conteúdo, com as novas normas constitucionais. Por isso o Código Penal, editado como decreto-lei na vigência da Constituição de 1937, continua em vigor, mesmo não prevendo a Carta atual a figura do decreto-lei*”.

De igual maneira, a Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 – foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988 como lei ordinária.

## ► TÍTULO I INTRODUÇÃO

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

## COMENTÁRIOS (ART. 1º)

### 1. ABRANGÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho abrange a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, bem como as relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, notadamente por meio de entes coletivos<sup>9</sup>. Desse conceito vislumbra-se que o direito material do trabalho regula as relações individuais e coletivas de trabalho.

O direito individual do trabalho se debruça sobre as relações justralhistas de natureza contratual,

<sup>6</sup> Idem. Nascimento, 2018.

<sup>7</sup> Idem.

<sup>8</sup> Gilmar Ferreira Mendes, Paulo Gustavo Gonet Branco. Curso de direito constitucional. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

<sup>9</sup> Idem. Delgado, 2019.

especialmente a relação empregatícia, estudando os sujeitos, o conteúdo e modalidades desse contrato.

Para Mauricio Godinho Delgado o direito individual do trabalho pode ser conceituado como “*complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas*”<sup>10</sup>. Na mesma linha, Luciano Martinez explica que no direito individual do trabalho estuda as regras e princípios referentes à **contratação de sujeitos singularmente considerados**<sup>11</sup>.

Já o direito coletivo do trabalho se ocupa dos princípios, regras e instituições que regulam os entes sindicais, os conflitos coletivos, intersindicais, entre o trabalhador e o sindicato, instrumentos normativos, ou seja, os empregados e empregadores coletivamente reunidos<sup>12</sup>. Vólia Bomfim Cassar, de forma concisa, define do direito coletivo como aquele com enfoque nos “interesses abstratos do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários”<sup>13</sup>.

Como adverte Eduardo Gabriel Saad: “No direito coletivo, do lado patronal, é possível que o sujeito de uma relação seja um único patrão, ao passo que no que tange ao operário, jamais é ele encarado individualmente”<sup>14</sup>.

Segundo o princípio da territorialidade as normas de Direito do Trabalho, a rigor, têm aplicabilidade limitada ao território ou espaço geográfico do Estado que a criou.

Encontramos esses ensinamentos nas lições da professora Carla Tereza Martins Romar. Vejamos: “*Em razão da soberania estatal, o sistema de direito positivo de cada Estado é aplicável no espaço delimitado por suas fronteiras. Portanto, as normas jurídicas têm uma vigência espacial, obrigando, como regra, somente no território nacional. Trata-se do princípio da territorialidade*”<sup>15</sup>.

No mesmo sentido Henrique Correia anota que “*a eficácia territorial da norma trabalhista consiste na sua aplicação em todo o território nacional*”<sup>16</sup>.

De acordo com o art. 1º do Decreto-lei 4.657/1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro

– LINDB) a lei começará a vigorar **em todo o país** – isto é, no território nacional – 45 (quarenta e cinco) dias depois de oficialmente publicada, salvo disposição em contrário. E, quando admitida a lei brasileira nos Estados estrangeiros (extraterritorialidade), terá vigência 3 (três) meses depois de oficialmente publicada (§1º, do art. 1º, da LINDB).

A Convenção Internacional de Direito Privado de Havana (1928), conhecida como Código Bustamante, incorporada ao ordenamento jurídico interno pelo Decreto nº 18.871 de 13 de agosto de 1929, regula que a legislação sobre acidentes de trabalho e proteção social do trabalhador será regulada pela legislação territorial (art. 198).

Baseando-se nessa convenção o Tribunal Superior do Trabalho (TST) sedimentou o entendimento de que a relação trabalhista deveria ser regida pelas normas vigentes no país em que o trabalhador prestasse serviços – princípio da **lex loci executionis**, também designado de princípio do local execução dos serviços ou princípio da territorialidade –, conforme redação da Súmula 207<sup>17</sup>. Isso significa dizer que o empregado contratado no Brasil para prestar serviços no Chile, estaria subordinado à legislação trabalhista chilena, local de prestação dos serviços.

Esse enunciado foi cancelado em abril de 2012, abrindo espaço para corrente doutrinária em sentido contrário, que defende a aplicação do princípio da norma mais favorável nessa hipótese.

Para essa corrente, majoritária, o empregado brasileiro contratado no Brasil para prestar serviços no exterior ou transferido para trabalhar no exterior, terá direito à aplicação da lei brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com a Lei 7.064/1982, quando mais favorável do que a legislação territorial estrangeira, no conjunto de normas e em relação a cada matéria (art. 3º, inciso II, da Lei 7.064/1982).

A coexistência de mais de uma norma aplicável ao contrato de trabalho, segundo os preceitos protetivos do Direito do Trabalho, conduz, a rigor, à aplicação da norma mais vantajosa ao trabalhador. Três teorias procuram informar os critérios de aplicação deste princípio<sup>18</sup>:

*“a) Teoria do Conglobamento: defende a aplicação do diploma normativo que, no conjunto de normas, forem mais favoráveis ao trabalhador, sem fracionar os institutos jurídicos. É a posição tradicional; b) Teoria da Acumulação ou da Atomização: defende a aplicação dos dois diplomas normativos, extraindo-se de cada um*

<sup>10</sup> Idem.

<sup>11</sup> Luciano Martinez. Curso de direito do trabalho – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

<sup>12</sup> Casarino Junior apud Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho 1ª ed. – São Paulo: Ltr, 2016.

<sup>13</sup> Vólia Bomfim. Direito do trabalho – 9. ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

<sup>14</sup> Eduardo Gabriel Saad; Ana Maria Saad Castello Branco; José Eduardo Duarte Saad. Consolidação das Leis do Trabalho: comentada. – 51. ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 66.

<sup>15</sup> Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. Direito do trabalho – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

<sup>16</sup> Henrique Correia; Élisson Miessa. Súmulas e OJs do TST comentadas. 8. ed – Salvador: Juspodivm, 2018.

<sup>17</sup> Súmula 207 do TST: CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA “LEX LOCI EXECUTIONIS” (cancelada). A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

<sup>18</sup> Leone Pereira. Trabalhista. Coleção Prática Jurídica – 10.ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

*as regras mais favoráveis ao trabalhador, isoladamente consideradas. Perceba que um terceiro instrumento normativo será criado, formado pelo conjunto de regras jurídicas mais favoráveis ao trabalhador dos outros dois instrumentos [...]; c) Teoria do Conglobamento Mitigado, Orgânico, por Instituto, Intermediária ou da Incindibilidade dos Institutos: defende a criação de um terceiro diploma normativo, formado pelas regras jurídicas mais favoráveis ao trabalhador, respeitando-se a unidade do instituto ou matéria (critério da especialização)“.*

No que diz respeito ao marítimo e o trabalho desenvolvido em aeronave, cuja atividade é desenvolvida com movimentação constante dos trabalhadores, não se fixando em um local de prestação de serviços, a professora Vólia Bomfim Cassar aponta que prevalece “a lei do país da **bandeira, matrícula ou pavilhão da embarcação ou aeronave, isto é, a nacionalidade de quem explora a atividade econômica**”<sup>19</sup>, pois não é razoável a sujeição do armador a diversas leis trabalhistas, de países diferentes, ante a diversidade de origem dos seus empregados (tripulantes). Justifica tal posicionamento previsão dos arts. 274 a 282 do Código Bustamante (Convenção de Havana de 1928, retificada no âmbito Decreto nº 18.871 de 13 de agosto de 1929)<sup>20</sup>.

Contudo, a jurisprudência tem afastado a Convenção de Havana afastando a aplicação da lei trabalhista da bandeira navio ou aeronave (“lei do pavilhão”, ou seja, a lei do local da matrícula da embarcação) aos tripulantes recrutados no Brasil ou embarcados para trabalhar a bordo de cruzeiros marítimos, em navio estrangeiro, cuja prestação de serviços se deu em águas territoriais de diversos países.

A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no julgamento do recurso de revista autuado sob o nº TST-RR-10285-19.2016.5.09.0001 (Informativo 204 do TST), sob a Relatoria do Ministro Douglas Alencar Rodrigues, entendeu que embora a Convenção de Havana contemple o princípio da territorialidade (*lex loci executionis*) e o Brasil seja signatário da *Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar*, a internalização

dessas normas internacionais ao ordenamento jurídico pátrio “**não configuram, objetivamente, renúncia ao sistema jurídico nacional de proteção social dos trabalhadores, notadamente em face do que se contém no § 2º do art. 5º da CF, segundo o qual ‘Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte’.** Ainda relevante notar que os direitos trabalhistas, como espécie de direitos humanos fundamentais, estão vinculados ao espectro de proteção presente no caput do art. 7º da CF, que consagra, de modo expresso, o princípio da proibição do retrocesso, disso resultando que a mera incorporação de diplomas internacionais de conteúdo genérico – como no caso da Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar – não pode significar a exclusão dos direitos assegurados na legislação doméstica”.

Na visão do TST as regras internacionais devem se alinhar ao conjunto de direitos e garantias já consagrados na Constituição Federal. Acrescente-se que se aplica à controvérsia a Lei 7.064/82, editada muitos anos após a ratificação das Convenções, que garante expressamente a aplicação da legislação brasileira quando for mais favorável ao trabalhador contratado no Brasil para prestar serviços no exterior.

Com base nisso, o Tribunal decidiu pela aplicação da legislação nacional aos trabalhadores contratados ou selecionados no Brasil que trabalham a bordo de navio estrangeiro, eis que se trata de norma mais benéfica em relação à Convenção de Havana e das Nações Unidas sobre Direito do Mar, por expressa imposição dos arts. 5º, § 2º, da CF, 9º da LINDB e 3º, II, da Lei 7.064/82 e 19, item 8, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

## 2. PRINCÍPIOS

Os princípios são proposições nucleares que têm o escopo de informar, inspirar, suprir lacunas no ordenamento jurídico, interpretar e dar clareza às regras jurídicas dúbias.

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello (apud Martins, 2019)<sup>21</sup> o princípio

*“é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes*

<sup>19</sup> Idem. Bomfim, 2014.

<sup>20</sup> Decreto nº. 18.871 de 13 de agosto de 1929: Art. 274. A nacionalidade dos navios prova-se pela patente de navegação e a certidão do registro, e tem a bandeira como signal distintivo aparente. Art. 275. A lei do pavilhão regula as formas de publicidade requeridas para a transmissão da propriedade de um navio. Art. 276. À lei da situação deve submeter-se a faculdade de embargar e vender judicialmente um navio, esteja ou não carregado e despachado. Art. 277. Regulam-se pela lei do pavilhão os direitos dos credores, depois da venda do navio, e a extinção dos mesmos. Art. 278. A hypotheca marítima e os privilégios e garantias de caracter real, constituídos de accôrdo com a lei do pavilhão, têm offeitos extraterritoriaes, até nos paizes cuja legislação não conheça ou não regule essa hypotheca ou esses privilégios. Art. 279. Sujeitam-se tambem á lei do pavilhão os poderes e obrigações do capitão e a responsabilidade dos proprietarios e armadores pelos seus actos. Art. 280. O reconhecimento do navio, o pedido de pratico e a policia sanitaria dependem da lei territorial. Art. 281. As obrigações dos officiaes e gente do mar e a ordem interna do navio subordinam-se á lei do pavilhão. Art. 282. As precedentes disposições deste capitulo applicam-se tambem ás aeronaves.

<sup>21</sup> Nunes Júnior, Flávio Martins Alves. Curso de direito constitucional. – 3. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

*componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço e corrosão de sua estrutura mestra”.*

Como aponta Mauricio Godinho Delgado<sup>22</sup>, essas funções permitem “qualifica-los como ‘normas-chaves de todo o sistema jurídico’ (Paulo Bonavides), ‘fundamento da ordem jurídica’ (Federico de Castro), ‘super-fonte’ (Flórez-Valdez), ‘verdadeiros mandamentos de otimização’ da ordem jurídica (Robert Alexy).

Indica, ainda, a existência de princípios constitucionais do trabalho e princípios gerais de direito – não necessariamente trabalhista, mais aplicáveis ao ramo do Direito do Trabalho – dentre os quais se destacam o princípio da dignidade da pessoa humana (ou dignidade da pessoa do trabalhador), princípio da valorização do trabalho e do emprego, princípio da justiça social, princípio da não-discriminação, princípio da igualdade, princípio da vedação ao retrocesso social, princípio da razoabilidade, princípio da inalterabilidade contratual (lesiva) e o princípio da boa-fé<sup>23</sup>.

As matrizes do Direito do Trabalho variam de acordo a divisão interna das normas justralhistas – direito individual e coletivo do trabalho – que são dotadas de regras, institutos e princípios peculiares.

O núcleo basilar do Direito Individual do Trabalho é composto dos seguintes princípios:

**A) Princípio da proteção** – também denominado de princípio tutelar tuitivo ou protetivo: as normas justralhistas têm o objetivo de tutelar os interesses dos trabalhadores – parte mais vulnerável na relação jurídica trabalhista – reequilibrando a desigualdade fática existente no contrato de trabalho. É considerado o eixo principiológico do Direito do Trabalho, justificando a sua construção histórica e científica. Nesse contexto o Estado (latu sensu) assegura direitos trabalhistas mínimos ao obreiro – um patamar civilizatório mínimo – implementado por normas trabalhistas estatais cogentes, imperativas ou de ordem pública. O jurista uruguaio, Américo Plá Rodrigues, subdividiu princípio da proteção em: i) **Princípio “in dubio pro operario” ou “in dubio pro misero”**: A ideia básica desse princípio é a adoção da interpretação mais favorável ao trabalhador quando houver várias interpretações sobre a mesma norma. É uma adaptação do princípio do “in dubio pro reo” do Direito Penal, segundo o qual a norma penal dúbia deverá ser interpretada em favor

do réu, em razão da presunção de inocência que milita naquela esfera. No Direito do Trabalho, por sua vez, a interpretação mais favorável ao empregado justifica-se no dever de proteção ao trabalhador, decorrente do desequilíbrio contratual. A existência desse princípio é questionada por parte da doutrina, pois, segundo essa corrente, o princípio da norma mais favorável abrange a dimensão interpretativa das normas trabalhistas, sendo, portanto, redundante e inútil o princípio “*in dubio pro misero*”<sup>24</sup>. Outra feição divergente desse princípio diz respeito à sua aplicabilidade no Direito Processual do Trabalho. Alguns defendem interpretação favorável ao réu em caso de dúvida do juiz em face do conjunto probatório existente e das presunções aplicáveis. Contudo, prevalece a inaplicabilidade no campo processual, haja vista a colisão com a teoria do ônus processual e com as características próprias desse ramo do direito; ii) **Princípio norma mais favorável**: quando existir mais de uma norma aplicável, utiliza-se aquela que for mais favorável ao trabalhador, independentemente da sua posição hierárquica. Na hierarquia das normas no Direito Comum o ápice da pirâmide não é ocupado pela norma hierarquicamente superior, mas pela norma mais favorável, ainda que esteja numa posição inferior nessa escala hierárquica. A Reforma Trabalhista flexibilizou esse princípio na medida em que instituiu a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A da CLT), bem como a superioridade do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho (art. 620 da CLT), hierarquizando, nesse aspecto, as fontes do Direito do Trabalho; iii) **Princípio da condição mais benéfica (ou cláusula mais vantajosa)**: As vantagens oriundas de regulamento empresarial ou do próprio contrato individual de trabalho serão incorporadas definitivamente no patrimônio jurídico do trabalhador. Não podendo ser suprimidas ou reduzidas ao longo do vínculo empregatício.

**B) Princípio da primazia da realidade**: No confronto entre a verdade real e a verdade formal prevalece a verdade real. A verdade real que tem íntima relação com a verdade dos fatos. Mauricio Godinho Delgado esclarece que “o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços”<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> Idem. Delgado, 2019, p. 225.

<sup>23</sup> Idem. Delgado, 2019, p. 227

<sup>24</sup> Nesse ponto, preciosas são as lições de Mauricio Godinho Delgado: “No que tange a sua primeira debilidade, o princípio in dubio pro misero tornou-se redundante e, por consequência, inútil. De fato, uma das dimensões da velha diretriz é aquela que informa que o operador jurídico, em situações de confronto entre interpretações consistentes de certo preceito normativo, deve optar pela mais favorável ao trabalhador. Ora, essa dimensão do velho princípio é válida e importante, sem dúvida, mas já está, hoje, atendida, com precisão, pelo princípio da norma mais favorável (que tem três dimensões, conforme sabido, sendo uma delas a interpretativa) – in Curso de Direito do Trabalho. – 18. ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 249.

<sup>25</sup> Idem. Delgado, 2019, p. 244.

Em virtude disso, o contrato individual do trabalho é denominado de contrato-realidade.

**C) Princípio da imperatividade das normas trabalhistas:** As normas trabalhistas são imperativas, ou seja, de observância obrigatória, de modo que se sobrepõe à vontade das partes.

**D) Princípio da inalterabilidade contratual lesiva (inalterabilidade ou intangibilidade contratual objetiva):** esse princípio tem raízes no Direito Civil, na inalterabilidade dos contratos – “*Pacta sunt servanda*”, ou “os pactos devem ser cumpridos”. Foi adequado ao Direito do Trabalho, de modo que o empregador não pode alterar o contrato de trabalho em prejuízo ao empregado (art. 468, “caput”, da CLT). O *jus variandi* ordinário empresarial é exceção a esse princípio, permitindo ao empregador promover mudanças unilaterais no contrato de trabalho – mudanças de menor importância – sem que isso implique na alteração cláusulas contratuais sensíveis<sup>26</sup>. Igualmente, há permissivos legais ou autorização prevista em norma coletiva que viabilizam alteração contratual lesiva. Nesse aspecto, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) mitigou esse princípio, possibilitando a livre estipulação dos direitos previstos no contrato de trabalho quando se tratar de empregado hiperssuficiente – profissionais com diploma de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes ao teto previdenciário, conforme previsto no art. 444 da CLT.

**E) Princípio da continuidade da relação de emprego:** Em regra, o contrato de trabalho é por tempo indeterminado. Essa presunção decorre das finalidades do próprio Direito do Trabalho, cujo objetivo é inserir o trabalhador na dinâmica e estrutura empresarial por um longo período, assegurando uma fonte de sustento ao trabalhador e, por via reflexa, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, bem como a justiça social.

**F) Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas** (conhecido como *princípio da indisponibilidade ou inderrogabilidade dos direitos trabalhistas*): os direitos trabalhistas são indisponíveis, não sendo suscetíveis a renúncia ou transação. São irrenunciáveis em decorrência do desequilíbrio contratual, haja vista a presença da subordinação do empregado perante o empregador. A renúncia é um ato unilateral, isto é, a manifestação de vontade de uma das partes. A transação, de outro lado, é um ato bilateral de disposição de direitos. O trabalhador não tem livre disposição do direito, pois é assegurado por uma intervenção estatal, exceto em algumas situações (Súmula 51, II, do TST, art. 477-B, 764, 846 e 850 da CLT). Esse princípio desdobra-se em: i) **Princípio da irredutibilidade salarial** – é proibida a

diminuição dos salários do trabalhador, salvo se houver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, inciso VI, da CF). A redução do salário ou da jornada de trabalho prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho deverá prever proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o período de vigência do instrumento coletivo (art. 611-A, § 3º, da CLT); ii) **Princípio da intangibilidade salarial** – veda o desconto no salário do empregado, salvo se houver previsão legal ou em instrumento de negociação coletiva (art. 7º, inciso VI, da CF e art. 462 da CLT).

### 3. LEGISLAÇÃO RELACIONADA

► **Art. 7º da CF:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – fundo de garantia do tempo de serviço;

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

<sup>26</sup> Idem. Delgado, 2019, p. 241.

XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV – aposentadoria;

XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

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

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

▶ **Art. 8º da CF:** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV – a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a um sindicato;

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

VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

▶ **Art. 9º da CF:** É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

▶ **Art. 10 da CF:** É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

▶ **Art. 11 da CF:** Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

▶ **Art. 22 da CF:** Compete privativamente à União legislar sobre:

I – direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho; [...] Parágrafo único. Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo.

▶ **Art. 170 da CF:** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I – soberania nacional; II – propriedade privada; III – função social da propriedade; IV – livre concorrência; V – defesa do consumidor; VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII – redução das desigualdades regionais e sociais; VIII – busca do pleno emprego; IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

▶ **Art. 193 da CF:** A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

#### 4. INFORMATIVOS DO TST

MS. Antecipação dos efeitos da tutela. Art. 273 do CPC. Possibilidade. Cessação de benefício previdenciário. Retorno ao trabalho obstado pelo empregador. Restabelecimento dos salários. Manutenção do plano de saúde. Valor social do trabalho. Princípio da dignidade da pessoa humana. Constatada a aptidão para o trabalho, ante a cessação de benefício previdenciário em virtude de recuperação da capacidade laboral atestada por perícia médica do INSS, compete ao empregador, enquanto responsável pelo risco da atividade empresarial, receber o trabalhador, ofertando-lhe as funções antes executadas ou outras compatíveis com as limitações adquiridas. Com esses fundamentos, a SBDI-II, concluindo que a decisão que antecipou os efeitos da tutela para obrigar a reclamada a restabelecer o pagamento dos

salários, bem como manter o plano de saúde do empregado, está, de fato, amparada nos pressupostos que autorizam o deferimento das medidas liminares inaudita altera pars, consoante o art. 273 do CPC, conheceu do recurso ordinário em mandado de segurança e, no mérito, negou-lhe provimento. No caso, ressaltou-se que a concessão da tutela antecipada é medida que se impõe como forma de garantir o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, pois o empregado, já sem a percepção do auxílio-doença, ficaria também sem os salários, ante a tentativa da empresa de, mediante a emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) declarando-o inapto para as atividades que desempenhava, obstar o seu retorno ao serviço. TST-RO-33-65.2011.5.15.0000, SBDI-II, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3.4.2012. (Informativo 4 do TST)

CBTU. Reajuste salarial concedido apenas aos ocupantes de cargo de confiança. Extensão aos empregados públicos exercentes de cargo de carreira. Impossibilidade. Ausência de identidade de situações. A concessão, pela Companhia Brasileira de Trens Urbanos (CBTU), de reajuste salarial somente aos empregados ocupantes de cargo de confiança não ofende o princípio constitucional da isonomia (art. 5º, caput, da CF), porquanto ausente a identidade de situações. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, vencido o Ministro Augusto César Leite de Carvalho, conheceu do recurso de embargos interposto pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias, Similares e Afins nos Estados da Bahia e Sergipe, e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo a decisão da Turma que não estendeu o reajuste aos empregados públicos exercentes de cargo de carreira ao fundamento de que o tratamento diferenciado não foi discriminatório, mas fruto do poder potestativo da CBTU de valorização de determinados cargos. TST-E-ED-RR-273000-37.2001.5.05.0006, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 12.4.2012. (Informativo 5 do TST)

Ação anulatória. Trabalho em feriados no comércio em geral. Autorização em acordo coletivo. Impossibilidade. Exigência de previsão em convenção coletiva. Art. 6º-A da Lei nº 10.101/00. Nos termos do art. 6º-A da Lei nº 10.101/00, conforme alteração introduzida pela Lei nº 11.603/07, o trabalho no comércio em geral em feriados é possível tão somente mediante autorização firmada em convenção coletiva de trabalho, ou seja, negociação ajustada entre os sindicatos representativos das categorias econômica e profissional. Trata-se de dispositivo de interpretação restritiva que, fundada no princípio da proteção ao trabalho, não pode ser alargada para abarcar as autorizações concedidas em sede de acordo coletivo. Assim, a SDC, por unanimidade, deu provimento ao recurso ordinário do Sindicato do Comércio Varejista de Itapetininga para, julgando parcialmente procedente a ação anulatória, declarar a nulidade da cláusula quadragésima quarta (calendário de funcionamento do comércio em datas especiais) do ACT 2009/2010, firmado entre o réu e a empresa Arthur Lundgren Tecidos S.A. – Casas Pernambucanas, e da cláusula quadragésima terceira (calendário de funcionamento do comércio em datas especiais) do ACT 2009/2010, firmado entre o réu e a empresa Cofesa – Comercial Ferreira Santos Ltda. TST-RO-13955-13.2010.5.15.0000, SDC, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 13.8.2012 (Informativo 17 do TST)

Gratificação de função percebida por dez ou mais anos. Reversão ao cargo efetivo. Incorporação devida. Pagamento a menor. Prescrição parcial. A prescrição aplicável à hipótese, em que se postula o pagamento de diferenças salariais decorrentes do pagamento a menor da gratificação de função incorporada em decorrência do exercício por dez ou mais anos de cargo/função de confiança, é a parcial. Na espécie, prevaleceu o entendimento de que a reclamada, ao destituir o empregado da função de confiança e aplicar norma interna da empresa, que previa somente o pagamento em percentuais escalonados, variáveis conforme o tempo de exercício da função, afrontou o princípio constitucional da irredutibilidade salarial, previsto no art. 7º, VI, da CF, e da estabilidade financeira, consoante o preconizado na Súmula nº 372 do TST. Assim, tem-se que a lesão resultante do pagamento parcial da gratificação incorporada pelo empregado se renova mês a mês, porquanto ostenta natureza continuada, não havendo que falar em alteração contratual a atrair a incidência da Súmula nº 294 do TST. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e,

no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para afastar a prescrição total, determinando o retorno dos autos ao TRT da 3ª Região para que prossiga no julgamento do recurso ordinário interposto pela reclamada, como entender de direito. Vencidos os Ministros Brito Pereira, Milton de Moura França, João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Renato de Lacerda Paiva. TST-E-RR-87300-36.2006.5.03.0016, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 16.8.2012 (Informativo 18 do TST)

Jornada mista. Trabalho prestado majoritariamente à noite. Adicional noturno. Súmula nº 60, II, do TST. Na hipótese de jornada mista, iniciada pouco após às 22h, mas preponderantemente trabalhada à noite (das 23:10h às 07:10h do dia seguinte), é devido o adicional noturno quanto às horas que se seguem no período diurno, aplicando-se o entendimento da Súmula nº 60, II, do TST. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. No caso, ressaltou-se que a interpretação a ser dada ao item II da Súmula nº 60 do TST não pode estimular o empregador a adotar jornada que se inicia pouco depois das 22h com o propósito de desvirtuar o preceito. Ademais, a exegese do art. 73, §§ 3º e 4º, da CLT, à luz dos princípios da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, permite concluir que, para garantir a higidez física e mental do trabalhador, o adicional noturno deve incidir sobre o labor executado durante o dia em continuidade àquele majoritariamente prestado à noite. TST-E-RR-154-04.2010.5.03.0149, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 4.10.2012 (Informativo 24 do TST)

Cesta básica. Exclusão de empregados em contrato de experiência. Impossibilidade. A exclusão dos trabalhadores em contrato de experiência do pagamento de cesta básica não se coaduna com o princípio consagrado pelo art. 3º, IV, parte final, da Constituição da República, que veda qualquer forma de discriminação na promoção do bem de todos. Com base nesse entendimento, a SDC, por unanimidade, deu parcial provimento ao recurso ordinário do sindicato da categoria profissional, suscitante do dissídio de natureza econômica, para deferir a “Cláusula Oitava – Cesta básica” conforme a redação proposta pelo sindicato suscitado, porém incluindo os empregados em contrato de experiência. TST-RO-20260-19.2010.5.04.0000, SDC, Min. Kátia Magalhães Arruda, 9.10.2012 (Informativo 25 do TST)

Arguição de inconstitucionalidade. Trabalhador portuário avulso. Art. 27, §3º, da Lei nº 8.630/93. Aposentadoria espontânea. Manutenção da inscrição junto ao OGM. O Tribunal Pleno decidiu, por maioria de votos, rejeitar a arguição de inconstitucionalidade do art. 27, §3º, da Lei nº 8.630/93 e, conferindo-lhe interpretação conforme a Constituição Federal, declarar que a aposentadoria espontânea do trabalhador avulso não implica o cancelamento da inscrição no cadastro e registro do trabalhador portuário junto ao Órgão de Gestão de Mão-de-Obra – OGM. Invocou-se, na hipótese, o princípio da isonomia, especificamente previsto no art. 7º, XXXIV, da CF, e os fundamentos adotados pelo STF ao declarar a inconstitucionalidade do §2º do art. 453 da CLT com relação aos empregados com vínculo de emprego permanente (ADI 1721/DF), para sustentar que os princípios constitucionais ali enumerados, a saber, o valor social do trabalho, a existência digna e a busca do pleno emprego e o primado do trabalho, alcançam igualmente os trabalhadores avulsos, de modo que a aposentadoria espontânea, da mesma forma que não extingue automaticamente o vínculo de emprego, também não cancela a inscrição dos trabalhadores avulsos perante o OGM. Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Antônio José de Barros Levenhagen, Brito Pereira, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Maria de Assis Calsing, Renato de Lacerda Paiva, Lelio Bentes Corrêa, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Dora Maria da Costa e João Oreste Dalazen, que não conferiam a interpretação conforme a Constituição. Vencido, ainda, por fundamento diverso, o Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. ArgInc-395400-83.2009.5.09.0322, Tribunal Pleno, rel. Min. Pedro Paulo Teixeira Manus, 15.10.2012 (Informativo 26 do TST)

Radialista. Enquadramento. Lei nº 6.615/78. Registro. Ausência. Princípio da primazia da realidade. A ausência de registro perante a Delegacia Regional do Trabalho não é óbice para o enquadramento

do empregado na condição de radialista, desde que preenchidos os requisitos essenciais previsto na Lei nº 6.615/78, quais sejam, a prestação de serviço à empresa equiparada à de radiodifusão (art. 3º) e o exercício de uma das funções em que se desdobram as atividades mencionadas no art. 4º da referida lei. No caso, prevaleceu a tese de que a inobservância de exigência meramente formal não afasta o enquadramento pretendido, em atenção ao princípio da primazia da realidade e à não recepção da norma limitativa da liberdade de expressão pela Constituição Federal de 1988, na esteira da jurisprudência do STF quanto à exigência de diploma de jornalista. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, no tópico, conheceu dos embargos do reclamante, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional, que enquadrou o empregado como radialista. TST-E-ED-RR-2983500-63.1998.5.09.0012, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 7.3.2013 (Informativo 39 do TST)

Atividade Docente. Instrutora de informática. Curso profissionalizante. Reconhecimento da condição de professora. Princípio da primazia da realidade. Tendo em conta o princípio da primazia da realidade que rege as normas de Direito do Trabalho, a empregada contratada para o exercício da atividade de instrutora de informática, em estabelecimento que oferece cursos profissionalizantes, tem direito ao reconhecimento da condição de professora e à percepção das parcelas trabalhistas próprias dessa categoria. As exigências formais previstas no art. 317 da CLT são dirigidas aos estabelecimentos particulares de ensino. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-ED-RR-6800-19.2007.5.04.0016, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 11.4.2013 (Informativo 42 do TST)

Desvio de função. Caracterização. Pessoal escalonado em funções específicas em organograma de cargos e salários. Ausência de detalhamento das atribuições de cada cargo. Comprovação da modificação das atividades do empregado sem o respectivo aumento salarial. Princípios da igualdade e da primazia da realidade. Prevalência. A ausência de quadro de carreira ou a existência de pessoal escalonado em funções específicas em organograma de cargos e salários, mas sem que haja o detalhamento das atribuições de cada cargo, não têm o condão de obstar o deferimento de diferenças salariais com base no desvio de função, impedindo apenas o pleito de reenquadramento. No caso, deve prevalecer os princípios da igualdade e da primazia da realidade, sendo imprescindível, tão somente, a comprovação da modificação das atribuições originalmente conferida ao empregado, destinando-o a atividades mais qualificadas sem o respectivo acréscimo salarial. Com esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos do reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento, para, reconhecendo o desvio de função, julgar procedente o pedido de diferenças salariais. Ressalvou entendimento o Ministro Renato de Lacerda Paiva. TST-E-RR-39000-14.2009.5.04.0015, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 17.10.2013 (Informativo 63 do TST)

Empresa de telefonia. Terceirização ilícita. Atividade de call center. Reconhecimento de vínculo empregatício com a tomadora. Aplicação dos benefícios previstos nas normas coletivas celebradas pela real empregadora. Princípio da isonomia. Na hipótese em que reconhecido judicialmente o vínculo de emprego entre a reclamante e a tomadora de serviços, uma vez configurada a ilicitude da terceirização realizada em atividade fim da empresa de telefonia, no caso, call center, impõe-se a aplicação dos benefícios estabelecidos nas normas coletivas celebradas pela real empregadora, sob pena de ofensa ao princípio da isonomia. Nesse sentido, o fato de a reclamante cumprir carga horária de 36 horas por semana e a cláusula do acordo coletivo, ao assegurar o pagamento do auxílio-alimentação a todos os empregados da tomadora, fazer menção às jornadas de 40 e 44 horas semanais não pode ser tido como óbice ao pagamento do benefício. Tal referência objetivou apenas diferenciar os valores devidos aos empregados, sem, contudo, instituir limites à percepção do referido auxílio, o qual, no caso em tela, deverá ser pago observando-se a proporcionalidade entre a carga horária efetivamente trabalhada e o valor nominal individual previsto para os empregados da tomadora dos serviços na norma coletiva. Com esse entendimento, a SBDI-I, por

unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencido o Ministro Renato de Lacerda Paiva. TST-E-ED-RR-1936-41.2011.5.03.0107, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 20.3.2014 (Informativo 76 do TST)

Dispensa por justa causa. Desídia. Art. 482, “e”, da CLT. Princípios da proporcionalidade e da gradação da pena. Inobservância. Falta grave afastada. Para a caracterização da desídia de que trata o art. 482, “e”, da CLT, faz-se necessária a habitualidade das faltas cometidas pelo empregado, bem como a aplicação de penalidades gradativas, até culminar na dispensa por justa causa. Os princípios da proporcionalidade e da gradação da pena devem ser observados, pois as punições revestem-se de caráter pedagógico, visando o ajuste do empregado às normas da empresa. Nesse contexto, se o empregador não observa a necessária gradação da pena, apressando-se em romper o contrato de trabalho por justa causa, frustra o sentido didático da penalidade, dando azo à desqualificação da resolução contratual em razão do excessivo rigor no exercício do poder diretivo da empresa. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-ED-RR-21100-72.2009.5.14.0004, SBDI-I, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 10.4.2014 (Informativo 79 do TST)

Turnos ininterruptos de revezamento. Regime de 4x2. Norma coletiva. Fixação de jornada superior a oito horas. Invalidez. A extrapolação habitual da jornada de oito horas, ajustada por negociação coletiva para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento no regime de 4x2, invalida o ajuste, por frustrar a proteção constitucional prevista no art. 7º, XIV, da CF, além de ofender os princípios de proteção da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Assim, uma vez que a norma coletiva não produz efeitos jurídicos, aplica-se ao caso concreto a jornada de seis horas, devendo o período excedente à sexta hora ser pago como extra. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, negou provimento ao agravo regimental interposto pelo reclamado visando reformar decisão que denegara seguimento aos embargos por não vislumbrar divergência jurisprudencial específica, nem contrariedade à Súmula nº 423 do TST. TST-Ag-E-ED-RR-97300-08.2011.5.17.0121, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 26.2.2015 (Informativo 100 do TST)

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Automação de serviços. Aproveitamento do empregado em função diversa, com acréscimo da jornada de trabalho. Lícitude. Pagamento do período acrescido de forma simples, sem o adicional. O aproveitamento de empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT sujeito à jornada reduzida do art. 227 da CLT em outra função com carga horária maior, e com o objetivo de preservar o emprego frente à automação de serviços (substituição das antigas máquinas de Telex por computadores) é lícito, devendo o período acrescido ser pago de forma simples, sem o adicional de horas extras. Na espécie, ressaltou-se que, não obstante a imutabilidade das cláusulas essenciais do contrato de trabalho, prevista no art. 468 da CLT, a jornada especial a que inicialmente submetido o empregado decorre de imperativo legal, sendo inafastável pela vontade das partes. Assim, não há falar em direito adquirido à jornada de seis horas, e, cessando a causa motivadora da jornada diferenciada, é permitido ao empregador exigir a duração normal do trabalho a que se refere o caput do art. 58 da CLT. Noutro giro, registrou-se que a partir do implemento de duas horas adicionais à jornada de trabalho, sem qualquer acréscimo remuneratório, houve patente redução de salário, em afronta ao princípio constitucional da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF). Desse modo, mostra-se razoável garantir ao empregado o pagamento das 7ª e 8ª horas de forma simples, sem o adicional, pois a partir da adoção da jornada de oito horas o que ocorreu foi uma espécie de novação objetiva no contrato de trabalho e não dilatação da jornada normal. Com esse posicionamento, o Tribunal Pleno decidiu, por unanimidade, conhecer dos embargos da ECT, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negar-lhes provimento, mantendo, portanto, a decisão turmária que determinara o pagamento das 7ª e 8ª horas de forma simples. Vencidos os Ministros



Márcio Eurico Vitral Amaro, relator, Ives Gandra Martins Filho, Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva, Aloysio Corrêa da Veiga, Dora Maria da Costa, Fernando Eizo Ono, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Antonio José de Barros Levenhagen, os quais davam provimento ao recurso para reformar o acórdão da Turma e julgar improcedente o pedido. Decidiu-se, outrossim, submeter o tema à Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos para a elaboração de projeto de súmula contemplando a tese consagrada no presente caso. TST-E-RR-110600-80.2009.5.04.0020, Tribunal Pleno, rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 24.3.2015 (Informativo 102 do TST)

Dano moral. Princípio da dignidade humana. Limitação ao uso do banheiro. Empregada que labora na “linha de produção” de empresa de processamento de carnes e derivados. Ininterruptividade de atividade laboral. NR-36 da Portaria MTE nº 555/2013. A limitação ao uso do banheiro por determinação do empregador, ainda que a atividade laboral se dê nas denominadas “linhas de produção”, acarreta constrangimento e exposição a risco de lesão à saúde do empregado, ao comprometer-lhe o atendimento de necessidades fisiológicas impostergáveis. A simples sujeição do empregado à obtenção de autorização expressa da chefia, para uso do banheiro, em certas circunstâncias, em si mesma já constitui intolerável constrangimento e menoscabo à dignidade humana. Tal conduta do empregador viola o princípio da dignidade humana e assegura o direito à indenização por dano moral, com fundamento no artigo 5º, X, da Constituição Federal e no artigo 186 do código Civil. No caso, entendeu-se, em sintonia com a NR-36 da Portaria MTE nº 555/2013, que a ininterruptividade do labor da empregada em “linha de produção” de empresa de processamento de carnes e derivados, não autoriza a restrição do acesso ao toalete a apenas duas vezes ao longo da jornada de labor, dependendo as demais do controle e autorização expressa da chefia. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, vencido o Ministro Renato de Lacerda Paiva, deu-lhes provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, que ora se fixa em R\$ 30.000,00. TST-E-RR-3524-55.2011.5.12.0003, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 8.10.2015. (Informativo 120 do TST)

Empregado com mais de um ano de serviço. Assistência sindical e homologação da rescisão do contrato de trabalho. Ausência. Nulidade do pedido de demissão. Art. 477, § 1º, da CLT. Presunção de demissão sem justa causa. Irrelevância da confissão de rescisão a pedido pelo empregado. A rescisão de contrato de trabalho de empregado que prestou serviços por mais de um ano deve ser homologada pelo sindicato respectivo ou por autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 477, § 1º, da CLT. Do contrário, é inválido o pedido de demissão do empregado, ainda que ele confesse em juízo a sua disposição inicial de desligamento contratual, devendo a despedida ser reconhecida como imotivada. Com efeito, a norma é cogente e assegura a prevalência do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, de modo que a declaração de que o pedido de demissão se deu sem vício de vontade não supre o requisito da assistência sindical, imposto pela lei. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu do recurso de embargos do reclamante, por divergência jurisprudencial, vencidos os Ministros Hugo Carlos Scheuermann, relator, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Renato de Lacerda Paiva e Waldir Oliveira da Costa. No mérito, por unanimidade, a Subseção deu provimento aos embargos para, declarada a invalidade do pedido de demissão, determinar o retorno dos autos ao juízo de origem para novo julgamento como entender de direito, agora sob a premissa de que a despedida ocorreu sem justa causa. TST-E-RR-825-12.2010.5.09.0003, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 19.11.2015 (Informativo 124 do TST)

Auxílio-doença. Suspensão do contrato de trabalho. Falta praticada em período anterior à suspensão. Demissão por justa causa. Possibilidade. A suspensão do contrato de trabalho em virtude de gozo de auxílio-doença não impede a dispensa por justa causa, ainda que a prática do ato faltoso imputado ao trabalhador tenha sido anterior ao afastamento. Conquanto o recebimento de auxílio-doença constitua causa de suspensão do contrato de trabalho, ainda prevalecem,

nesse período, os princípios norteadores da relação de emprego, a exemplo da lealdade, boa-fé, confiança recíproca, honestidade, etc. Assim, estando comprovado o justo motivo, a suspensão do contrato de trabalho não tem o condão de impedir o direito potestativo do empregador de pôr fim ao pacto laboral de imediato. A quebra de confiança compromete um importante pilar da contratação, sendo irrelevante o momento em que ocorreram os fatos ensejadores da demissão. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer o acórdão do Regional, no particular. Vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa, relator, e Aloysio Corrêa da Veiga. TST-E-ED-RR-20300-40.2008.5.01.0263, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, red. p/ acórdão Min. Renato de Lacerda Paiva, 1º.12.2016 (Informativo 150 do TST)

Radialista. Acúmulo de funções dentro do mesmo setor. Direito a um adicional para cada função exercida. Inteligência do art. 13 da Lei nº 6.615/78. Princípio da isonomia e da proteção ao trabalhador. O empregado radialista que exerce diferentes funções dentro de um mesmo setor tem direito a um adicional por cada função acumulada. O pagamento de somente um adicional importaria em flagrante ofensa ao princípio da isonomia, pois o trabalhador que acumulasse mais de duas funções e, conseqüentemente, trabalhasse mais, receberia a mesma quantia daquele que acumulasse apenas duas funções. Ademais, o art. 13 da Lei nº 6.615/78, ao prever o pagamento de adicional mínimo pela função acumulada, deve ser interpretado no sentido de que seu objetivo foi garantir ao radialista remuneração proporcional ao aumento da responsabilidade e do trabalho decorrente do acúmulo de funções, em respeito ao princípio da proteção ao trabalhador. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos quanto ao tema, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen e Márcio Eurico Vitral Amaro. TST-E-ED-RR-2983500-63.1998.5.09.0012, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 9.3.2017 (Informativo 154 do TST)

Ação anulatória. Gestante. Garantia de emprego. Ampliação do prazo. Cláusula restrita às empregadas contratadas por prazo indeterminado. Validade. Inexistência de afronta ao princípio da isonomia. É válida cláusula de acordo coletivo de trabalho que aumenta, de 180 para 210 dias, o prazo da estabilidade provisória das empregadas gestantes admitidas por prazo indeterminado. O tratamento diferenciado em relação às empregadas contratadas por prazo determinado não ofende o princípio da isonomia, pois a natureza do vínculo de trabalho, nas duas situações, é distinta. Ademais, a norma em questão é resultado da negociação entre os atores sociais e contou com a aprovação inequívoca da categoria profissional. Sob esses fundamentos, a SDC, por maioria, deu provimento ao recurso ordinário para julgar improcedente o pedido de nulidade da Cláusula Vigésima Sexta – Garantia de Emprego ou Indenização Gestante, constante do acordo coletivo de trabalho firmado entre a Souza Cruz S.A. e o Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Pará. Vencido o Ministro Mauricio Godinho Delgado. TST-RO-422-69.2016.5.08.0000, SDC, rel. Min. Maria de Assis Calsing, 5.6.2017 (Informativo 160 do TST)

Dano moral. Configuração. Intermediação fraudulenta de mão de obra mediante cooperativa. A contratação de empregado para atuar na atividade fim da empresa, condicionada à filiação a cooperativa fraudulenta, enseja o pagamento de indenização por danos morais, pois constitui prática de ato ilícito que precariza a relação laboral e desvirtua a finalidade social do trabalho, estando em desalinho com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Ives Gandra Martins Filho. TST-E-RR-216100-08.2008.5.02.0027, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 15.3.2018 (Informativo 174 do TST)

Adicional de insalubridade. Estipulação de base de cálculo mais benéfica que o salário mínimo. Adoção do salário básico por liberalidade da empresa. Direito adquirido dos empregados. A estipulação, por

mera liberalidade da empresa, de base de cálculo mais vantajosa que o salário mínimo para o pagamento do adicional de insalubridade configura direito adquirido dos empregados. Assim, não pode a empregadora, a pretexto de ajustar-se ao entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal na Súmula Vinculante 4, passar a utilizar o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade, em detrimento do salário básico anteriormente adotado, sob pena de haver alteração contratual lesiva, a que se refere o art. 468 da CLT, e afronta ao princípio da irredutibilidade salarial. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer o acórdão do Tribunal Regional, que determinara o cálculo do adicional de insalubridade sobre o salário básico e o pagamento das diferenças salariais advindas do pagamento da referida parcela sobre o salário mínimo. Vencidos os Ministros Guilherme Augusto Caputo Bastos, relator, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira e Márcio Eurico Vitral Amaro. TST-EARR-11693-79.2015.5.18.0017, SBDI-I, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, red. p/acórdão Min. Hugo Carlos Scheuermann, 7.6.2018 (Informativo 180 do TST)

Fornecimento de desjejum. Supressão. Dano moral coletivo. Não configuração. (...) DANO MORAL COLETIVO. SUPRESSÃO DO FORNECIMENTO DE DESJEJUM. 1 – A controvérsia entre as partes relaciona-se a definir se a suspensão do fornecimento de desjejum aos empregados da ré, em desrespeito ao direito adquirido daqueles trabalhadores que já usufruíam do benefício, resulta em dano moral coletivo. 2 – A ofensa a direitos transindividuais, que enseja a indenização por danos morais coletivos é a lesão à ordem jurídica, patrimônio jurídico de toda a coletividade. Assim, não cabe perquirir acerca da lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade ou mesmo da verificação de um sentimento social de indignação, desapeço ou repulsa, mas da gravidade da violação infligida à ordem jurídica, mormente às normas que têm por finalidade a tutela dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores, em atenção aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. 3 – Na espécie, o Tribunal de origem, com fulcro nas provas produzidas, concluiu que a conduta da demandada de não fornecer desjejum a todos os empregados a partir de 14/2/2015 configura dano moral coletivo, porquanto gerou repercussão nos direitos da coletividade dos empregados atingidos, arbitrando à indenização o valor de R\$ 70.000,00. 4 – A suspensão de desjejum, direito de natureza contratual a ser respeitado quanto aos empregados contratados anteriormente, em que pese representar inquestionável conduta antijurídica, não se apresenta com gravidade o bastante que possa configurar dano moral coletivo. Com efeito, dano moral coletivo não se configura pelo mero descumprimento de norma imperativa, de modo a demandar a existência de efetiva lesão ao patrimônio imaterial da coletividade, situação não configurada nos autos. Dessa forma, patente a violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil diante da condenação da empresa ré ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. 5 – Recurso de revista conhecido e provido. (TST-ARR-166-39.2015.5.17.0121, 6ª Turma, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, julgado em 22.5.2019) (Informativo 196 do TST)

Reenquadramento sindical. Normas coletivas da categoria anterior mais benéficas. Violação do princípio da boa-fé objetiva. (...) BENEFÍCIOS PREVISTOS EM NORMAS COLETIVAS ADOTADAS DURANTE TODO O PACTO LABORAL. NOVO ENQUADRAMENTO SINDICAL. NORMA MENOS FAVORÁVEL. PREJUÍZO AO EMPREGADO. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. No caso ora em apreço, extrai-se da leitura do acórdão regional que, por ocasião da ruptura contratual, a autora foi surpreendida com a negativa da empregadora em conceder-lhe direitos previstos nas normas coletivas que eram correntemente aplicadas durante todo o pacto laboral, o que fez sob o fundamento de equívoco no enquadramento sindical adotado. Entretanto, ao determinar o reenquadramento, a ré deixou de cumprir as normas da categoria profissional até então observadas, mais benéficas que as do novo enquadramento e assim causou prejuízo à trabalhadora dispensada. Trata-se aqui da questão da boa-fé contratual e da aplicação de três princípios basilares de Direito do Trabalho: o da primazia da realidade, o da condição mais benéfica e

o da razoabilidade. Deveras, o procedimento da ré, ao alterar a norma de conduta sedimentada para o desenvolvimento do contrato (artigo 422 do Código Civil), para não cumprir as normas coletivas sempre observadas pelas partes, invocando novas normas para negar-se ao cumprimento das anteriores, ofendeu o princípio da boa-fé objetiva. Por outro lado, pelo princípio da primazia da realidade, há de prevalecer a realidade dos fatos na execução do contrato, para fins de proteção das relações de trabalho. Com efeito, se as normas coletivas estabelecidas para o contrato de trabalho da reclamante foram as negociadas entre o SINDUSCON e a categoria econômica dos trabalhadores da construção civil, para o qual a empresa vertia as contribuições obrigatórias e eram mais benéficas do que as do adequado enquadramento, essa é a realidade a ser observada e, pelo princípio da razoabilidade, a solução capaz de realizar o direito, ou seja, a justiça do caso concreto (artigo 170, caput, da Constituição Federal). Finalmente, pelo princípio da condição mais benéfica, a norma posterior (do novo enquadramento) não pode suprimir ou reduzir direitos já incorporados ao patrimônio do empregado, porque mais benéfica a condição existente. Outrossim, a cláusula geral de boa-fé objetiva também abrange a máxima nemo potest venire contra factum proprium (“ninguém pode se voltar contra fato próprio”). Tal instituto estabelece a proibição de atitudes contraditórias das partes, evitando-se a frustração de expectativas legítimas do outro integrante da relação contratual, situação verificada in casu. Destarte, por entender maculado o princípio da boa-fé objetiva no contrato de trabalho em análise, merece reforma o acórdão regional para restabelecimento da sentença que julgou procedente o pedido de condenação da ré ao deferimento dos direitos previstos nas normas coletivas anteriores ao reenquadramento. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 422 do Código Civil e provido. (...) (TST-RR-1214-79.2014.5.07.0013, 3ª Turma, rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, julgado em 5.6.2019) (Informativo 198 do TST)

Vestimenta padronizada. Exigência. Desproporcionalidade entre o custo e o salário recebido. Abuso do poder diretivo. Configuração. (...) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EXIGÊNCIA DE VESTIMENTA PADRONIZADA. DRESS CODE. TRAJE SOCIAL. INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA ALTERIDADE. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. LIMITES. Não há dúvidas de que o estabelecimento de dress code (ou código de vestimenta) se insere no poder diretivo do empregador de conduzir sua atividade da forma que melhor lhe aprouver, conforme o disposto no artigo 2º da CLT. Tal direito, contudo, deve ser exercido em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade e em respeito à dignidade do empregado. Assim, entende-se que na sua definição, o empregador deve observar: a) a razoabilidade da exigência em si, materializada na compatibilidade da vestimenta com a função exercida, critério que varia de acordo com os costumes da profissão, tempo, lugar e demais circunstâncias do caso concreto; e b) em se tratando de peça de vestuário de uso não comum no dia-a-dia, à proporcionalidade entre o seu custo e a remuneração do empregado, de modo que os valores despendidos não represente comprometimento significativo do seu salário, a caracterizar a transferência ilegal dos riscos do negócio. A análise, portanto, é casuística, a depender dos elementos fáticos de cada caso. A exigência de terno e gravata para advogados em escritórios de advocacia, ou para executivos em grandes empresas, por exemplo, é diferente da mesma determinação para trabalhadores de outros ramos. No presente caso, constou do quadro fático que a reclamada exigia a utilização de traje social, costume composto de terno, camisa de manga longa, calça social, sapatos e gravata. A própria ré afirmou em contestação que o maior salário do autor, contratado para a função de “auxiliar operacional”, foi de R\$ 1.601,94. Ainda, descreveu que suas atividades consistiam em: “-Inibição, pela mera força de sua presença, a ocorrência de furto e roubo; - Observação da entrada e saída de clientes e funcionários das lojas/escritórios, visando detectar eventuais problemas.” Quanto ao primeiro critério, verifica-se que a exigência se mostra razoável, considerando ser comum o uso do referido traje por profissionais da área descrita pela reclamada, especialmente no ambiente em que o autor trabalhava – joalheria de luxo. Por outro lado, ao contrário do decidido pelo Tribunal Regional, ainda que o traje social seja composto de

roupas de uso comum, com grande variedade de oferta no mercado, não se trata de indumentária indispensável, utilizada no dia-a-dia pela maioria dos trabalhadores nos diversos ramos de atividade. Ao contrário, hoje, constitui exceção à regra, restrito aos ambientes formais e de negócios, sendo que até mesmo nestes tem sido relativizado. Ademais, considerando a remuneração informada pela ré (R\$1.601,94) e que, por certo, o autor necessitava de mais de um traje para executar suas atividades diárias, resulta patente, no presente caso, a desproporcionalidade entre o custo da referida vestimenta e o salário recebido. Caracterizado, portanto, o abuso do poder diretivo e a transferência ilegal dos riscos do empreendimento. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-ARR-1328-76.2012.5.04.0011, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 28.8.2019) (Informativo 203 do TST)

Trabalho a bordo de cruzeiros marítimos. Navio estrangeiro. Pré-seleção no Brasil. Serviços prestados em águas territoriais de países diversos. Aplicação da legislação brasileira. “(...) 3. CONTRATO INTERNACIONAL DE TRABALHO A BORDO DE NAVIO DE CRUZEIROS MARÍTIMOS. EMPREGADO PRÉ-SELECIONADO NO BRASIL PARA TRABALHAR EM NAVIO ESTRANGEIRO. DESEMPENHO DAS ATIVIDADES EM ÁGUAS TERRITORIAIS DE DIVERSOS PAÍSES E TAMBÉM NA COSTA BRASILEIRA. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. 1. Caso em que a Corte Regional concluiu que o contrato de trabalho mantido entre as partes – trabalhador nacional e empresa que explora cruzeiros marítimos – deveria ser regulado pela CLT, norma mais benéfica em relação à Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar e que foi incorporada ao ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto n.º 99.165, de 12/03/1990. A Corte Regional concluiu que o contrato de trabalho mantido entre as partes – trabalhador nacional e empresa que explora cruzeiros marítimos – deveria ser regulado pela CLT, norma mais benéfica em relação à Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar e que foi incorporada ao ordenamento jurídico pátrio por meio do Decreto n.º 99.165, de 12/03/1990. A motivação adotada pelo Regional está amparada na seguinte ordem de considerações: a) o trabalho em embarcações é regulado, em princípio, pela “lei do pavilhão” – lei do local da matrícula da embarcação (Código de Bustamante); b) entre as exceções à regra do pavilhão, construídas pela doutrina e jurisprudência, está a chamada “bandeira de favor”, aplicável quando não há vínculo entre o país em que matriculada a embarcação e o explorador da atividade (armador); c) no caso, situado o armador em Nassau, Bahamas, é inaplicável a legislação maltesa, cumprindo examinar o local da contratação e da prestação de serviços; d) a prova produzida revelou que a segunda reclamada possui sede em São Paulo e que a pré-contratação do reclamante foi feita no Brasil, tendo ele atuado, pelo menos em alguns meses do ano, em águas brasileiras; e) aplicável o art. 8º da Resolução Normativa n.º 71/2006, do Conselho Nacional de Imigração (MTE), segundo o qual “Os brasileiros recrutados no Brasil e embarcados para laborar apenas durante a temporada de cruzeiros marítimos pela costa brasileira deverão ser contratados pela empresa estabelecida no Brasil ou na ausência desta, pelo agente marítimo responsável pela operação da embarcação, cujo contrato de trabalho será vinculado à legislação trabalhista brasileira aplicável à espécie.”; f) cancelada a Súmula 207 do TST, deve prevalecer a norma mais favorável, na forma do art. 3º, II, da Lei 7.064/82 (alterada pela Lei 11.962/2009); e g) a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (CNUDM) não contempla conteúdo material protetivo de direitos humanos e, portanto, não se sobrepõe à CLT. A situação fática e jurídica de trabalhadores nacionais admitidos para atuação em empresas de cruzeiros marítimos é singular e diferenciada, sujeitando-se a tratamento normativo próprio e específico, composto, entre outras normas, pela Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar (ratificada pelo Decreto n.º 99.165, de 12/03/1990) e pela Resolução Normativa n.º 71/2006 do Conselho Nacional de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego. Buscando equacionar conflitos de leis no espaço, o art. 9º da LINDB dispõe que “Para qualificar e reger as obrigações, aplicar-se-á a lei do país em que se constituírem.” No campo das relações de trabalho, o Código de Bustamante (Convenção de Havana) consagra o princípio da territorialidade, segundo o qual “Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e

proteção social do trabalhador” (art. 198). No entanto, a aplicação desse princípio da territorialidade, inscrito no art. 198 do Código de Bustamante, e a própria incorporação da Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar não configuram, objetivamente, renúncia ao sistema jurídico nacional de proteção social dos trabalhadores, notadamente em face do que se contem no § 2º do art. 5º da CF, segundo o qual “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.” Ainda relevante notar que os direitos trabalhistas, como espécie de direitos humanos fundamentais, estão vinculados ao espectro de proteção presente no caput do art. 7º da CF, que consagra, de modo expresso, o princípio da proibição do retrocesso, disso resultando que a mera incorporação de diplomas internacionais de conteúdo genérico – como no caso da Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar – não pode significar a exclusão dos direitos assegurados na legislação doméstica. Significa dizer, ainda com fundamento no § 2º do art. 5º da CF e segundo a linha histórico-evolutiva ou da progressividade dos direitos humanos, que o conjunto de direitos e garantias já consagrados pela Carta Política pode ser acrescido por direitos e garantias outros, desde que compatíveis com o regime e princípios por ela reconhecidos ou que sejam originários de normas internacionais. Feitas essas considerações, observa-se que a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, relativamente às questões sociais ligadas ao trabalho, apenas estatui obrigações para os Estados signatários no sentido de garantir medidas necessárias para garantir a segurança no mar, no que se refere, “à composição, condições de trabalho e formação das tripulações, tendo em conta os instrumentos internacionais aplicáveis” (art. 94, III, b), também fixando a obrigação aos países de exercício de “(...) sua jurisdição de conformidade com o seu direito interno sobre todo o navio que arvore a sua bandeira e sobre o capitão, os oficiais e a tripulação, em questões administrativas, técnicas e sociais que se relacionem com o navio.” (art. 94, II, b). A Lei 7.064/82, editada muitos anos após a ratificação das Convenções de Havana (Bustamante) e das Nações Unidas sobre Direito do Mar, disciplina a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos para prestar serviço no exterior, assegurando-lhes “a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.” (art. 3º, II). Por sua vez, o art. 19, item 8, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no qual inscrito, em plano internacional, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, assim dispõe: “Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação”. Desse complexo sistema de normas jurídicas, de origem doméstica e internacional (nesse caso incorporadas com status de lei ordinária), resta claro que deve prevalecer o postulado da norma mais favorável ao trabalhador. No caso presente, das premissas fáticas contidas no acórdão regional, extrai-se que as tratativas antecedentes à contratação e a própria contratação ocorreram no Brasil, por empresa sediada na cidade de São Paulo, havendo labor em águas brasileiras e estrangeiras. Consta também que o embarque dos “préselecionados” em navios dependia da exibição de carta de emprego. Logo, além de competente a Justiça brasileira, o conteúdo obrigacional do pacto jurídico celebrado apenas poderia ser fixado a partir da legislação nacional, mais benéfica em relação à Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar, por expressa imposição dos arts. 5º, § 2º, da CF, 9º da LINDB e 3º, II, da Lei 7.064/82 e 19, item 8, da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Não se divisa, portanto, ofensa aos artigos 5º, II e §§ 2º e 3º, da CF, 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, 1º, 2º e 3º da Lei n.º 7.064/82 e 198 da Convenção de Havana. A matéria não foi questionada à luz do disposto nos artigos 274, 279 e 281 da Convenção de Havana, 91 da Convenção da ONU sobre o Direito do Mar de 1982, 27 da Convenção

de Viena da ONU sobre o Direito dos Tratados de 1969, 1º e 2º da Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho da OIT, 427 e 435 do Código Civil (Súmula 297 do TST). Sem embargo da discussão processual fundada na admissibilidade do recurso de revista, diante dos limites objetivos do art. 896 da CLT, não foi examinada pela Corte de origem a sugerida contrariedade à Tese 210, fixada em regime de repercussão geral no julgamento dos RE's 636.331 e 466.343-1 (Súmula 297 do TST). Recurso de revista não conhecido. (...)” (TST-RR-10285-19.2016.5.09.0001, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, julgado em 4.9.2019) (Informativo 204 do TST)

Dano moral. Configuração. Professor. Dispensa imotivada. Início do semestre letivo. “RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS N.ºs 13.015/2014, 13.105/2015 E 13.467/2017. PROFESSOR. DISPENSA IMOTIVADA NO INÍCIO DO SEMESTRE LETIVO. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Em reverência ao princípio da continuidade da relação de emprego, o legislador constituinte erigiu a proteção contra despedida arbitrária à garantia fundamental dos trabalhadores. Nesse aspecto, ressoa o inciso I do art. 7º da Constituição Federal. Há situações em que nem mesmo as compensações adicionais (arts. 7º, XXI, e 10, “caput” e inciso I, do ADCT) se propõem a equacionar a desigualdade social inaugurada pelo desemprego. É o caso. A jurisprudência deste Tribunal segue no sentido de reconhecer que a dispensa imotivada do professor no início do semestre letivo impossibilita a sua recolocação no mercado de trabalho, configurando o dano moral. Assim, cabível a reparação pelos danos a direito de personalidade. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR-1820-34.2015.5.20.0006, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julgado em 11.9.2019) (Informativo 205 do TST)

Ação rescisória. Art. 485, V, do CPC de 1973. Professor. Readaptação em função administrativa. Cômputo da jornada de trabalho tendo em conta a hora-relógio e não a hora-aula assegurada à categoria de origem. Violação do art. 7º, VI, da CF. Configuração. Assegurada a irredutibilidade salarial. Em razão do princípio constitucional da irredutibilidade salarial, o professor readaptado em função administrativa tem direito à manutenção dos salários que percebia quando do exercício de suas atribuições anteriores, incluindo as vantagens pessoais e os reajustes posteriormente concedidos à categoria de origem. No caso, a sentença rescindenda entendeu lícita a conduta do empregador que, após a readaptação da empregada, passou a exigir o cumprimento da jornada de 30 horas semanais tendo em conta a hora-relógio e não a hora-aula de 50 min (diurna) ou 45 min (noturna), ao fundamento de que o Estatuto do Magistério rege apenas o trabalho prestado por professores, categoria diferenciada em função da natureza da profissão. Todavia, a readaptação do docente em nova função não pode implicar redução salarial, pois é alternativa de trabalho para empregado que sofreu redução de sua capacidade laborativa, e tem por objetivo promover a dignidade da pessoa humana. Sob esse entendimento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, deu-lhe parcial provimento para, julgando procedente a ação rescisória (art. 485, V, do CPC de 1973), por violação do art. 7º, VI, da CF, desconstituir parcialmente a sentença rescindenda e, em juízo rescisório, julgar procedentes em parte os pedidos formulados na ação matriz para determinar ao empregador o cumprimento do Estatuto do Magistério e das demais normas correlatas à atividade de docência enquanto perdurar a readaptação, e condená-lo ao pagamento de horas extras e reflexos. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva e Alexandre Agra Belmonte. TST-RO-1583-61.2012.5.15.0000, SBDI-II, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 8.10.2019 (Informativo 205 do TST)

“(…) DANOS MORAIS. SUPRESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DURANTE O GOZO DE FÉRIAS. VIOLAÇÃO DA BOA-FÉ E DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR. 1. Trata-se de hipótese em que o reclamante teve suprimida a gratificação de função em circunstâncias que violaram os princípios da boa-fé e da dignidade da pessoa humana. 2. Conforme consignou o Regional, o autor foi destituído do cargo de gerente quando estava em gozo de férias, sequer tomando ciência, e, após, passou a exercer a função de técnico bancário em um guichê. Além disso, o cargo de gerência ocupado pelo autor continuou a

existir, ainda que sob outra denominação, tanto que veio um funcionário de fora para ocupá-lo. Concluiu as instâncias ordinárias, com base na prova produzida, que a destituição do cargo comissionado não se deu dentro dos limites do poder diretivo do empregador. 3. Assim, evidenciada a conduta ilícita do reclamado ao proceder ao descomissionamento do reclamante, é devida a indenização por danos morais, não havendo falar em violação dos artigos indicados. Recurso de revista não conhecido.” (TST-RR-1308-20.2013.5.09.0041, 2ª Turma, rel. Min. Maria Helena Mallmann, julgado em 15.10.2019) (Informativo 209 do TST)

“[...] 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ISOLAMENTO E ESVAZIAMENTO DAS FUNÇÕES. DESRESPEITO AOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA INVIOABILIDADE PSÍQUICA (ALÉM DA FÍSICA) DA PESSOA HUMANA, DO BEM-ESTAR INDIVIDUAL (ALÉM DO SOCIAL) DO SER HUMANO, TODOS INTEGRANTES DO PATRIMÔNIO MORAL DA PESSOA FÍSICA. DANO MORAL CARACTERIZADO. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural – o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República; e no art. 186 do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. No caso vertente, o Tribunal Regional reformou a sentença que considerara caracterizado o dano moral ensejador da reparação pretendida, decorrente do isolamento vivenciado pelo Reclamante, no ambiente de trabalho e do esvaziamento de suas funções. Para tanto, registrou o TRT que ‘inexiste prova cabal de que o reclamante não foi convidado para participar de reuniões importantes, na medida em que se mostra insuficiente ao convencimento do julgador a mera assertiva de uma testemunha no sentido de que avistava de seu posto de trabalho a sala de reunião e ali não via o autor. Registre-se, ainda, que tarefas no depósito não se mostram estranhas à rotina de um assistente de gerente de supermercado (...).’ A alteração funcional aponta para evidente retaliação empresarial, já que o Autor era assistente de gerente e, abruptamente, foi transferido para exercer funções no depósito e, além disso, foi impedido de participar das reuniões das quais os assistentes de gerente sempre participaram, causando ao Obreiro abalo emocional. Diante da submissão do Obreiro a situações que atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual – bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, tem ele, de fato, direito à reparação moral, conforme autorizam o inciso X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, caput, do CCB/2002. Recurso de revista conhecido e provido no tema. (TST-RR-986-15.2014.5.06.0181, 3ª Turma, rel. Min. Maurício Godinho Delgado, julgado em 6/5/2020.) (Informativo 218 do TST)

Embargos. Recurso de Revista. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Empregado reabilitado em função interna após acidente de trabalho. Manutenção do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa (AADC). Possibilidade. Art. 7º, VI, da CF. Princípio da irredutibilidade salarial. A SBDI-1, por unanimidade, conheceu do recurso de Embargos e, no mérito, por maioria, vencidos os Ministros Alexandre Luiz Ramos e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, deu-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento do Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa (AADC) ao empregado da ECT readaptado em decorrência de acidente de trabalho, que passou a exercer atividade interna na empresa, mas que já recebia o adicional por exercício de atividade externa antes do afastamento.

A decisão foi fundamentada no princípio constitucional da irredutibilidade salarial, consubstanciado no art. 7º, VI, da CF, que tem como consectário a proteção à estabilidade financeira, e no art. 461, § 4º, da CLT, que inviabiliza a equiparação salarial quando o paradigma for trabalhador readaptado em face de acidente de trabalho ou doença ocupacional, havendo, portanto, previsão legal para que esse trabalhador receba parcelas não compatíveis com sua atual função, como condição personalíssima. TST-E-ARR 10927-50.2016.5.09.0014, SBDI-I, rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 20/8/2020. (Informativo 223 do TST)

“RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. LEI Nº 13.467/2017. ECT. INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO. ESTABILIDADE FINANCEIRA. IRRETROATIVIDADE DA LEI Nº 13.467 DE 2017. DIREITO ADQUIRIDO. LIMITAÇÃO DO PERÍODO A SER CONSIDERADO PARA A INCORPORAÇÃO DAS GRATIFICAÇÕES. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA DA CAUSA RECONHECIDA. A discussão dos autos se refere à incorporação de gratificação de função em razão de atividades exercidas pelo empregado no período de 2005 a 2018. Logo, de início, é preciso estabelecer as regras de direito intertemporal aplicáveis ao caso, tendo em vista o advento do artigo 468, § 2º, da CLT, norma de caráter material introduzida pela Lei nº 13.467/2017. No tema em particular, esta Corte Superior já se manifestou no sentido de que, para as situações constituídas anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017 (preenchimento do requisito necessário ao reconhecimento da pretensão em período anterior à novel legislação), será mantido o direito do empregado à incorporação das funções exercidas. Entendimento contrário implicaria violação da garantia constitucional da irretroatividade da lei (artigo 5º, XXXVI) que assegura proteção ao direito adquirido (artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro). Ou seja, tendo recebido as referidas gratificações por dez ou mais anos, considerando a data limite de 11/11/2017 (vigência da lei), deverá ser observado o entendimento contido na Súmula nº 372 do TST, vigente à época dos fatos. O verbete sumular traz consigo posicionamento firmado por esta Corte Superior – antes das alterações provenientes da Lei nº 13.467/2017 – que visou a materializar o princípio da estabilidade econômica nas relações de trabalho. Tal preceito, oriundo do Direito Administrativo, representa a possibilidade de manutenção dos ganhos do empregado, quando convive, durante longo período – fixado pela jurisprudência em dez anos –, com determinado padrão remuneratório e representa exceção à regra geral de retorno ao cargo efetivo, consubstanciada no artigo 499 da CLT. Acrescente-se que nada impede que se assegure esse direito ao empregado público, pois os entes integrantes da Administração Pública devem seguir integralmente a legislação trabalhista, quanto à proteção dos servidores celetistas. No caso dos autos, o Tribunal Regional, soberano na análise da matéria fática, registrou que a parte autora exerceu funções de confiança por mais de dez anos, entre 1/4/2005 a 1/4/2018. Com isso, reconheceu, corretamente, o direito do autor à incorporação das gratificações. Sucede que, em descompasso com as regras de direito intertemporal, estipuladas, inclusive, no julgado recorrido, a Corte de origem determinou que fosse restabelecida a função comissionada recebida pela empregada, “devendo o respectivo pagamento considerar a média das gratificações no decênio que antecedeu a supressão da função em 01/04/2018” (destaquei). Não observou, desse modo, o prazo limite determinado pela modificação trazida no artigo 468, § 2º, da CLT (11/11/2017). Assim, merece modificação o julgado, a fim de que, na apuração do valor a ser incorporado a título de gratificação de função, seja observada a média atualizada das funções exercidas nos 10 (dez) anos anteriores a 11/11/2017. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.” (TST-RR-2090-90.2017.5.09.0007, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 16/9/2020.) (Informativo 225 do TST)

Cartão “E-CPF”. Instrumento necessário ao desempenho das funções laborais. Imposição de encargo financeiro ao trabalhador. Impossibilidade. Nos termos da Portaria Detran/SP nº 31/2010, os instrutores de Auto Moto Escolas e Centros de Formação de Condutores necessitam do certificado digital (cartão E-CPF) para cadastro e acesso aos sistemas do DETRAN. O TRT da 15ª Região, ao julgar dissídio coletivo de natureza econômica ajuizado pelo sindicato obreiro,

deferiu cláusula que determinava o custeio do cartão, em partes iguais, por empregado e empregador, ao entendimento de que o cartão, embora instrumento de trabalho necessário às atividades do trabalhador em favor de sua empregadora, também é utilizado pelo obreiro em sua vida privada. Recurso ordinário do sindicato patronal pretendia que o custo do cartão E-CPF fosse custeado exclusivamente pelo empregado. A SDC entendeu que se cada instrutor for obrigado a custear a aquisição do referido cartão para possibilitar a realização do trabalho para sua empregadora, isso se traduziria em transferência do custo da atividade econômica para o empregado. Outrossim, consignou não ser juridicamente possível, a partir de uma interpretação teleológica do art. 114, § 2º, da CF, que a sentença normativa crie norma dessa natureza, imputando exclusivamente ao empregado – como pretende o sindicato patronal – o encargo financeiro da aquisição de um instrumento necessário ao desempenho das funções laborais, invertendo a lógica da assunção dos riscos do empreendimento (art. 2º da CLT) e desrespeitando o princípio da intangibilidade salarial. Sob esses fundamentos, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, mantendo a cláusula nos termos delimitados pelo Tribunal de origem (ou seja, divisão dos custos do “Cartão e-CPF” entre empregador e empregado). Vencidos os Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, relator, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Emmanoel Pereira, que davam provimento ao recurso do sindicato patronal, por não se tratar de norma preexistente ou conquista histórica da categoria. TSTRO-7430-05.2016.5.15.0000, SDC, red. p/ acórdão Min. Mauricio Godinho Delgado, 19/10/2020. (Informativo 227 do TST)

“[...] DANO MORAL COLETIVO – CARACTERIZAÇÃO – DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE INTEGRAR GORJETAS À REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS. O TRT reconheceu que o descumprimento contratual dos haveres trabalhistas gera transtornos na vida financeira de qualquer indivíduo. Nada obstante, afastou a obrigação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, ao fundamento de que o mero fato de as gorjetas não terem sido integradas aos salários seria incapaz de caracterizar ofensa extrapatrimonial à classe dos trabalhadores, nomeadamente porque os empregados foram posteriormente ressarcidos pela quitação das parcelas devidas. De início, é importante ressaltar que não remanesce qualquer discussão nos autos de que a não integração das gorjetas à remuneração dos empregados era prática corriqueira da reclamada antes do ajuizamento da ação civil pública. Assentada essa circunstância, há de se recordar que o dever de indenizar a coletividade pressupõe a existência de ato antijurídico, de lesão injusta e intolerável aos valores fundamentais da sociedade e de relação de causa e efeito entre a conduta do ofensor e o prejuízo suportado de forma transindividual pelos ofendidos. Tais pressupostos são plenamente identificáveis na espécie. O artigo 457 da CLT dispõe que as gorjetas compõem a remuneração dos empregados para todos os efeitos legais. Desta feita, tal modalidade de pagamento caracteriza-se como salário em sentido estrito, devendo ser integrado na base de cálculo do 13º, das férias, do FGTS e das contribuições previdenciárias. O descumprimento do referido comando legal repercute de forma negativa nos valores finais auferidos pelo trabalhador ou recolhidos ao INSS, configurando apropriação indebita e sonegação fiscal sobre parte do montante que deveria ser adimplido pelo empregador. Examinando a questão pelo viés da prova efetiva do prejuízo psíquico suportado por cada um dos trabalhadores de maneira individual, cabe sublinhar e repisar amiúde a natureza alimentar das verbas salariais. Há de se pontuar que normalmente é a remuneração auferida em razão do dispêndio da força de trabalho que propicia às famílias o acesso aos insumos básicos para a sua subsistência. Imagine-se, pois, o que pode significar para qualquer trabalhador, costumeiramente provedor de sua prole, ter uma parcela nada desprezível de seus rendimentos comprometidos de forma unilateral pelo seu empregador. É notória a percepção de que o alijamento do fruto do trabalho – mesmo que seja de parte dele – possui carga suficiente para afrontar a honra e a dignidade de qualquer indivíduo, que dirá quando isso ocorre de forma arbitrária e ilegal, como no caso dos autos. Aliás, o

Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento pacífico de que o inadimplemento do salário – ou seu atraso contumaz – acarreta prejuízo extrapatrimonial manifesto e que fala por si próprio (*damnum in re ipsa*), sendo, portanto, desnecessária sua comprovação em juízo. Nessa linha, precedentes da SBDI-1 e de todas as Turmas desta Corte. Evidentemente, a caracterização do dano coletivo depende de que o incômodo infligido ao patrimônio moral particular desborde para um sentimento universal de repulsa contra a violação dos interesses ou direitos pertencentes a toda a coletividade. Ora, a ideia de que empregados possam ser cerceados no seu direito de receber integralmente pela energia espargida no labor depõe contra o que ordinariamente se espera de uma conduta empresarial atenta e respeitosa às garantias mínimas previstas no artigo 7º, X, da CF, na legislação protetiva e nos princípios basilares do Direito do Trabalho. Não parece razoável, na espécie, subestimar a percepção geral de que a conduta da reclamada, voltada ao descumprimento de normas de indisponibilidade absoluta, atingiu frontalmente valores muito caros à unidade dos trabalhadores. Por tais razões, conclui-se que a conduta ilícita da empresa demandada, que por anos a fio deixou de integrar as gorjetas à remuneração de seus empregados, extrapolou os interesses individualmente considerados na situação para atingir o patrimônio imaterial de toda a sociedade. E nem se requeira juízo diverso em virtude de que a ré corrigiu sua conduta no curso do presente processo. Isso porque referido expediente não é capaz de, por si só, compensar o sentimento comum de violação da ordem jurídica, que perdurou por lapso temporal significativo. De mais a mais, devem remanescer os objetivos punitivo e pedagógico da medida, os quais funcionam de maneira dissuasória à futura replicação dos ilícitos. Assim, a conduta da ré em regularizar a situação das gorjetas apenas após o ajuizamento da ação, não legitima a conduta antijurídica que deve receber o devido caráter sancionatório e pedagógico. Tal medida deve ser levada em consideração apenas para fixação do valor da indenização por dano moral coletivo, que ora se arbitra em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Recurso de revista conhecido por violação dos artigos 186 e 927 do CCB e provido. [...]” (TST-RR-632-48.2014.5.05.0009, 3ª Turma, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em 02/12/2020.) (Informativo 230 do TST)

**Art. 2º** Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

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

**§ 2º** Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

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

## COMENTÁRIOS (ART. 2º)

### 1. EMPREGADOR

O empregador é o sujeito da relação jurídica empregatícia responsável pela admissão, pagamento da remuneração do trabalhador, direção da prestação dos serviços e pelos riscos oriundos da atividade econômica.

O legislador celetista considerou como empregador a “empresa”, ou seja, a atividade econômica organizada, com o escopo de produzir ou circular bens ou serviços no mercado. Há uma crítica doutrinária acerca dessa designação prevista em lei, porquanto, na visão destes, o conceito de empregador não se limita a uma engrenagem institucional. Ao contrário, a definição de empregador é mais abrangente do que o texto legal, compreende as pessoas físicas e jurídicas.

Octavio Bueno Magano (apud Leite, 2019) conceitua o empregador como “*toda entidade a utilizar-se de trabalhadores subordinados. Fala-se em entidade para se estabelecer que empregador não é apenas a pessoa física ou jurídica senão também outros entes não dotados de personalidade jurídica*”<sup>27</sup>.

A professora Vólia Bomfim Cassar não vê como absurda a definição legal, de considerar como empregador a empresa, ao invés da pessoa física ou jurídica, isso porque, a empresa, como elemento básico do contrato de trabalho, tratar-se-ia da atividade econômica organizada (o empreendimento), desvinculada da pessoa que a explora (o empresário). Esta premissa justifica, por exemplo, a possibilidade de manutenção do contrato de trabalho na hipótese de sucessão trabalhista, ou seja, a alteração no quadro societário (mudança de titularidade) ou a alteração na estrutura jurídica da empresa não afetarão os contratos de trabalho existentes (arts. 10, 10-A, 448, 448-A, da CLT)<sup>28</sup>.

No mesmo sentido o professor Homero Batista Mateus da Silva propõe:

*“A melhor forma de entender a palavra empresa e poder se livrar das armadilhas propostas pela CLT é fazer a associação desse vocábulo com empreendimento. Assim, ficará mais fácil entender que os dispositivos da CLT que fizerem menção à empresa não queriam dizer pessoa jurídica, loja ou fábrica, mas apenas um empreendimento qualquer, desde que tenha admitido trabalhadores como empregados. E, como reforço de argumento, o conceito ajuda a entender por que se diz que empresa é o destinatário dos direitos – o objeto do direito –, e não necessariamente o personagem principal – o sujeito do direito. A empresa é o empreendimento, a atividade desempenhada, a empreita, a tarefa, e não propriamente uma pessoa jurídica regularmente constituída”<sup>29</sup>.*

<sup>27</sup> Carlos Henrique Bezerra Leite. Curso de direito do trabalho – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>28</sup> Idem. Bomfim, 2014.

<sup>29</sup> Silva, Homero Batista Mateus da CLT comentada. – 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

A doutrina denomina essa característica de “despersonalização” ou “despersonalização da figura do empregador” que se traduz na possibilidade de modificação do sujeito passivo da relação de emprego, sem que isso acarrete qualquer prejuízo ao vínculo empregatício. Simplificando, a personalidade é um dos elementos da relação empregatícia que guarda relação apenas com a figura do empregado – componente indispensável para definir o sujeito ativo da relação empregatícia – sendo irrelevante para o enquadramento do sujeito passivo como empregador – prevalecendo, assim, a impessoalidade do empregador<sup>30</sup>.

As definições retro citadas buscam conceituar o empregador a partir da análise textual do art. 2º da CLT.

Amauri Mascaro do Nascimento (apud Leite, 2019), por sua vez, estabeleceu um ponto de partida diverso: o próprio empregado. Para esse jurista o empregador:

*“é todo ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado (...). Não cabe aqui dar o conceito de empresa. Pertence ao direito comercial e não há uniformidade de conclusões. Para o direito do trabalho é irrelevante, uma vez que o conceito de empregador é reflexo. Será empregador o ente que tiver empregado.*

Chega-se à identificação do empregador através da presença de empregados<sup>31</sup>. Esse posicionamento também é adotado pelo jurista Mauricio Godinho Delgado<sup>32</sup>.

Majoritariamente, portanto, o empregador é a pessoa física ou jurídica, ente despersonalizado (condomínios, espólios e massas falidas, por exemplo) que admitir empregado, remunerá-lo, dirigir a prestação de serviços, assumindo os riscos da atividade econômica (princípio da alteridade). Isso significa dizer que nos momentos de baixo retorno financeiro do empreendimento, ou de crise econômica, os riscos do empreendimento ou do próprio trabalho serão assumidos integralmente e exclusivamente pelo empregador, de forma que não poderá transferi-lo ao empregado, promovendo, por exemplo, a redução salarial.

Aliás, a principal obrigação do empregador no contrato individual de trabalho é o pagamento da remuneração ao empregado. O empregador se obriga a colocar a sua força de trabalho à disposição, e o empregador a pagar uma remuneração como forma de

contraprestação aos serviços executados em seu proveito.

No Direito do Trabalho o salário recebe uma proteção especial sendo proibida, redução do salário do empregado, a alteração salarial em prejuízo do empregado, ou a realização de descontos impróprios e abusivos do empregador, sob pena de violação dos princípios da irredutibilidade salarial, inalterabilidade salarial e da intangibilidade salarial.

A redução salarial pode ocorrer, como regra, somente quando houver instrumento de negociação coletiva com a participação do sindicato da categoria profissional, conforme os art. 7º, VI, e art. 8º, VI, da Constituição Federal.

Em época de crise econômica, entretanto, é comum o legislador adotar medidas com vista a mitigar o princípio da alteridade, a exemplo do que ocorreu em 2015: a instituição do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), através da Medida Provisória 680 de 6 de julho de 2015, posteriormente convertida na Lei 13.189 de 19 de novembro de 2015. A Lei 13.456/2017 alterou a redação da Lei 13.189/2015, bem como a denominação do Programa, passando a ser denominado de Programa Seguro-Emprego.

Tal diploma normativo permitiu ao empregador em situação de dificuldade financeira aderir ao programa até 31 de dezembro de 2017, para reduzir temporariamente a jornada de trabalho e dos salários do empregado, em percentual de até 30%, por meio de acordo coletivo de trabalho com o sindicato da categoria profissional. O prazo de duração da medida é de até 6 meses, prorrogáveis por períodos de 6 meses, desde que o período total não ultrapasse 24 meses (inciso IV do art. 5º da Lei 13.189/2015). O valor do salário pago pelo empregador, após a redução, não pode ser inferior ao salário mínimo (art. 4º, § 2º, da Lei 13.189/2015).

A pandemia do coronavírus também desencadeou uma grave crise econômico-financeira, diante da necessidade de isolamento social, levando à adoção de medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

A Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020 possibilitou a adoção do regime de teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, a criação de banco de horas negativo, a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, o direcionamento do trabalhador para qualificação e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. O

<sup>30</sup> Idem. Delgado, 2019.

<sup>31</sup> Carlos Henrique Bezerra Leite. Curso de direito do trabalho – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

<sup>32</sup> Segundo Delgado “A noção jurídica de empregador, como se percebe, é essencialmente relacional à de empregado: existindo esta última figura no vínculo laborativo pactuado por um tomador de serviços, este assumirá, automaticamente, o caráter de empregador na relação jurídica consubstanciada” (Maurício Godinho Delgado. Curso de direito do trabalho – 18. ed. – São Paulo: LTr, 2019, p., 492).

Senado Federal deixou de submeter a MP 927/2020 à votação, por divergências político-partidárias, ocorrendo a caducidade (rejeição tácita) no dia 19 de julho de 2020<sup>33</sup>.

E não para por aí. O legislador instituiu medidas trabalhistas complementares ara enfrentamento do estado de calamidade pública por meio da Medida Provisória 936 de 1º de abril de 2020, convertida na Lei 14.020 de 6 de julho de 2020, autorizando a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

A justificativa para a adoção dessas medidas foi a preservação do emprego e da renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública (art. 2º da MP 927/20, art. 2º da MP 936/20 e art. 2º da Lei nº 14.020/20).

Em 2021, com a escalada do estado pandêmico, o Governo Federal editou as Medidas Provisórias (MPs) nº 1.045 e 1.046, reproduzindo as regras previstas na MP n. 927 e na Lei n. 14.020/2020, com o propósito de arrefecer os impactos econômicos gerados pelo estado de calamidade pública. Essas medidas provisórias não foram convertidas em lei, tendo em vista o encerramento do prazo de vigência da MP n. 1.045/2021, bem como a rejeição tácita da MP n. 1.046/2021.

Mais uma vez, para minorar os impactos socioeconômicos sem precedentes, gerados pela pandemia do novo coronavírus, o Governo Federal editou a Medida Provisória n. 1.109, de 25 de março de 2022, objetivando a preservação do emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais, empresariais e das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos e reduzir o impacto social oriundo da ocorrência de estado de calamidade pública nos entes federados. Autoriza o empregador adotar as seguintes medidas trabalhistas: a) a adoção do regime de teletrabalho; b) a antecipação de férias individuais; c), a concessão de férias coletivas; d) o aproveitamento e a antecipação de feriados civis; e) a instituição de regime diferenciado de banco de horas; f) o pagamento diferido do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; g) a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário; h) a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Outra hipótese em que é possível atenuar o princípio da alteridade é a instituição do “lay-off”, que consiste no afastamento temporário do empregado mediante

remuneração, por período de 2 a 5 meses, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 476-A da CLT). Durante o afastamento o empregado participará de curso ou programa de qualificação profissional e o contrato de trabalho ficará suspenso. Caso não seja ministrado o curso ou programa de qualificação ou, ainda, o empregador permaneça trabalhando, a suspensão do contrato de trabalho estará descaracterizada, acarretando ao empregador o dever de pagamento imediato dos salários e encargos referente ao período de afastamento, sem prejuízo de eventuais penalidades previstas no instrumento de negociação coletiva (art. 476-A, § 6º, da CLT).

## 2. EMPREGADOR POR EQUIPARAÇÃO

O empregador típico é reconhecido no “caput” do art. 2º da CLT. O parágrafo 1º do mesmo dispositivo, prevê aqueles que são considerados empregador por equiparação, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, entre eles:

**a) os profissionais liberais** – aqueles que exercem profissão regulamentada, de forma autônoma, como, por exemplo o advogado, o dentista, o médico, o corretor;

**b) as instituições de beneficência** – aquelas que prestam serviços de cunho social ou coletivo (hospitais, instituições filantrópicas);

**c) as associações recreativas** – a pessoa jurídica de direito privado constituída pela reunião de pessoas, com finalidade não econômica, que visa proporcionar lazer e entretenimento aos seus respectivos associados (clubes);

**d) as instituições sem fins lucrativos** – aqui inseridas as associações de classe, instituições criadas com o objetivo de fomentar a cultura, educação, ciência, assistência à pessoa, por exemplo.

A locução “empregador por equiparação” é considerada imprópria por parte da doutrina.

Carlos Henrique Bezerra Leite é um dos defensores da impropriedade dessa expressão, pois considera os sujeitos elencados no referido parágrafo como empregadores típicos, vejamos: “Parece-nos impróprio, segundo a doutrina majoritária, falar-se em empregador por equiparação quanto às pessoas físicas (profissionais liberais) ou jurídicas (instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos) elencadas no § 1º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, na medida em que estas são autênticas empregadoras”<sup>34</sup>.

Essa inadequação decorre da opção do legislador em definir o empregador como “empresa”, daí porque

<sup>33</sup> Pedro Lenza ensina que: “[...] não havendo apreciação pelo Congresso Nacional, a medida provisória perderá a eficácia desde a sua edição (rejeição tácita), operando efeitos retroativos, ex tunc, devendo o Congresso Nacional disciplinar as relações jurídicas dela decorrentes por decreto legislativo” (Direito Constitucional Esquematizado. Pedro Lenza. – 23. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019).

<sup>34</sup> Idem. Leite, 2019.



todas as demais figuras que admitirem trabalhadores como empregado são equiparáveis ao empregador (“empresa”). Isso não se justifica, pois a figura do empregador não exige qualidade especial e a sua definição é reflexa (ou relacional) ao conceito de empregado. Basta, portanto, a utilização da força de trabalho, com a presença de todos os elementos fáticos-jurídicos da relação empregatícia, para que o sujeito passivo seja considerado reflexamente empregador típico<sup>35</sup>.

### 3. GRUPO ECONÔMICO: POR SUBORDINAÇÃO OU COORDENAÇÃO

O grupo econômico é caracterizado pela reunião de empresas, com personalidade jurídica própria, com laços de direção ou coordenação.

Segundo as lições do jurista Mauricio Godinho Delgado o grupo econômico é “a figura resultante da vinculação justralhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica”<sup>36</sup>.

O conceito de grupo econômico, sob a ótica justralhista, não guarda relação com as definições encontradas em outros ramos do Direito. Por essa razão não se exige prova da formalização ou registro cartorial do grupo empresarial, bastando evidências probatórias do interesse integrado, comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas<sup>37</sup>.

O grupo econômico está previsto no art. 2º, § 2º, da CLT e no art. 3º, § 2º, da Lei 5.889/1973. A lei utiliza a expressão empresa para tipificar o grupo econômico. A posição dominante na doutrina é da exigência de uma qualidade específica ao sujeito jurídico componente do grupo econômico: ter dinâmica e fins econômicos<sup>38</sup>.

Antes da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) o grupo empresarial configurava-se pela relação de controle ou hierarquia interempresarial, exigindo a demonstração da direção, controle ou administração por uma das empresas, pressupondo, portanto, a existência de uma empresa-mãe ou empresa-líder. Essa formação é denominada pela doutrina de “grupo econômico por subordinação” ou “grupo econômico vertical”.

Na época, a doutrina defendia a possibilidade de formação do grupo empresarial por mera coordenação entre as empresas, chamado de “grupo econômico por coordenação” ou de “grupo econômico horizontal”<sup>39</sup>.

Para essa corrente doutrinária a redação anterior do art. 2º, §2º, da CLT, disciplinava apenas uma das modalidades de formação do grupo empresarial, o que não impede a configuração por outros critérios, sendo, portanto, admissível o reconhecimento do grupo empresarial quando demonstrada a existência de comunhão de interesses entre as empresas, ainda que não houvesse hierarquia entre as empresas.

De outro lado, a vertente interpretativa em sentido contrário argumentava é pressuposto para a formação do grupo econômico a existência de controle, direção ou administração por uma empresa-líder, isto é, a existência de comando hierárquico de uma empresa em relação as demais. Acrescentam que o reconhecimento do grupo empresarial, sob o fundamento de coordenação entre as empresas, caracteriza violação ao princípio da legalidade (art. 5º, inciso II, da CF), na medida em que impõe uma responsabilidade à empresa sem que haja previsão legal.

Nesse aspecto, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho era dividida. Vejamos as ementas abaixo:

*Grupo econômico. Reconhecimento com base na relação de coordenação entre as empresas. Transcendência política reconhecida. Violação do art. 5º, II, da CF. Configuração. “(...) II – RECURSO DE REVISTA SUBMETIDO À LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. EXISTÊNCIA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. GRUPO ECONÔMICO. IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO COM BASE APENAS NA EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO ENTRE AS EMPRESAS. Na esteira do atual entendimento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, a formação de grupo econômico entre empresas pressupõe a existência de controle e fiscalização por uma empresa líder, não sendo suficiente a mera ocorrência de sócios em comum ou a relação de coordenação entre as pessoas jurídicas. O Tribunal Regional, ao manter a responsabilidade solidária da recorrente com base no artigo 2º, § 2º, da CLT, ao fundamento de que estaria presente a coordenação entre as empresas, incorreu em violação do princípio da legalidade, na medida em que instituiu obrigação sem previsão legal. Precedente da SBDI-1 reconhecendo a violação do artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR-10338-24.2017.5.03.0165, 5ª Turma, rel. Min. Emmanoel Pereira, julgado em 21.8.2019) – Informativo 203 do TST*

*Grupo econômico. Reconhecimento com base na relação de coordenação entre as empresas. Possibilidade. “AGRAVOS EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVOS INTERPOSTOS DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EXECUÇÃO. GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. POSSIBILIDADE. NULIDADE DO ACÓRDÃO RECORRIDO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. As agravantes não logram afastar os fundamentos da decisão agravada. Em relação ao reconhecimento de*

<sup>35</sup> Idem. Delgado, 2019, p. 493.

<sup>36</sup> Idem.

<sup>37</sup> Idem. Delgado, 2019, p. 502.

<sup>38</sup> Idem. Delgado, 2019.

<sup>39</sup> MAGANO, Octavio Bueno apud Gustavo Filipe Barbosa Garcia. Curso

*grupo econômico, esta Corte uniformizadora de jurisprudência vem firmando entendimento no sentido da possibilidade da configuração de grupo econômico “por coordenação”, mesmo diante da ausência de hierarquia entre as empresas integrantes do grupo, desde que comunguem dos mesmos interesses. Assim, não se cogita em afronta ao artigo 2º, §2º, do Texto Consolidado, o qual disciplina apenas uma das modalidades de formação do grupo econômico, não impedindo que sua configuração possa se estabelecer por outros critérios, razão pela qual, na espécie, as empresas integrantes do grupo econômico devem responder solidariamente pelo adimplemento dos débitos trabalhistas. Precedentes do TST nesse sentido, alguns proferidos em execuções contra as ora agravantes. No que tange à pretensão nulidade do julgado por incompleta prestação jurisdicional, o exame dos autos revela que a Corte a quo proferiu decisão completa, válida e devidamente fundamentada, não prosperando a arguição de nulidade, assomando-se constituir mero inconformismo contra decisão desfavorável à parte. Não se divisa, portanto, violação direta e literal aos artigos 5º, II, XXXV, LIV e LV, e 93, IX, da Constituição Federal, na forma imposta pelo §2º do artigo 896 da CLT e a Súmula nº 266 do TST. Agravos conhecidos e não providos.” (TST-Ag-ARR-206-03.2013.5.03.0114, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 21.8.2019) Informativo 203 do TST*

A redação do § 2º do art. 2º da CLT foi alterada pela Lei 13.467/2017, passando a prever o seguinte:

*Art. 2º [...] § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra [grupo econômico por subordinação], ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia [grupo econômico por coordenação], integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

A Reforma Trabalhista pôs fim a essa controvérsia, na medida em que possibilitou a as duas formas de grupo econômico: a) **grupo econômico por subordinação** – quando ocorrer a direção, controle ou administração de uma empresa por outra. Sobre esse aspecto, vale destacar que o controle se concretiza quando uma empresa exerce uma influência dominante sobre a outra. Temos, de um lado, uma empresa dominante, cujas decisões são preponderantes, e, do outro, uma empresa subordinada. A direção, por sua vez, representa o exercício efetivo do controle, sujeitando os bens da empresa aos fins do conglomerado empresarial. Já a administração é a interferência de uma empresa nos órgãos administrativos de outra; b) **grupo econômico por coordenação**, quando a empresa integrar grupo econômico, mesmo guardando a sua autonomia.

Inovação importante sobre a temática foi a inserção do § 3º ao artigo 2º da CLT, prevendo expressamente os requisitos para a configuração do grupo econômico: a) interesse integrado – significa a associação ou junção das empresas na busca por vantagens ou utilidades (comuns); b) efetiva comunhão de interesses – é

a corporificação incontestável da busca pelos mesmos objetivos; c) atuação conjunta das empresas – consiste na execução das atividades econômicas de forma aglutinada.

A partir da definição legal de grupo econômico, Luciano Martinez indica a necessidade dos seguintes pressupostos constitutivos: a) Formação de um grupo, ou seja, de uma aglutinação de pessoas com personalidades diversas; b) Exploração de atividade econômica; c) Potencial relação de subordinação ou de coordenação entre os integrantes do grupo econômico<sup>40</sup>.

A mera identidade de sócios no quadro societário das empresas, por si só, não caracteriza o grupo empresarial. Mesmo antes das modificações da CLT pela Reforma Trabalhista, o Tribunal Superior já vinha adotando esse entendimento, conforme Informativo 203 do TST<sup>41</sup>.

#### 4. RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS INTEGRANTES DO GRUPO ECONÔMICO: SOLIDARIEDADE ATIVA E PASSIVA. TEORIA DO EMPREGADOR ÚNICO

A responsabilização das empresas integrantes do grupo econômico, por subordinação ou por coordenação, está delineada no § 2º do art. 2º da CLT: “**serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.**”

O Código Civil (CC) em seu art. 264 preceitua que “Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda”.

Com base nisso, a doutrina civilista entende que “existe solidariedade quando, na mesma obrigação, concorre uma pluralidade de credores, cada um com direito à dívida toda (solidariedade ativa), ou uma pluralidade de devedores, cada um obrigado à dívida por inteiro (solidariedade passiva). Embora não haja previsão legal específica, consignada nas disposições gerais da solidariedade no Código Civil, nada impede que se fale também em solidariedade mista, constituída pela vontade das partes, submetida, intuitivamente, às regras que regulam as duas primeiras”<sup>42</sup>.

A solidariedade não se presume – não se baseia em indícios, suposições ou interpretação. Decorre da expressa previsão legal ou da vontade das partes, nos termos do art. 265 do CC.

Na doutrina trabalhista alguns questionamentos surgiram acerca da responsabilidade das empresas

<sup>40</sup> Idem. Martinez, 2020

<sup>41</sup> Precedente: Informativo 203 do TST: TST-RR-10338-24.2017.5.03.0165

<sup>42</sup> Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho. Manual de direito civil: Vol. único. São Paulo: Saraiva, 2017.

integrantes do grupo econômico: A responsabilização solidária é apenas passiva ou também ativa?

Para uma primeira corrente doutrinária a solidariedade do grupo econômico será exclusivamente passiva, ou seja, todas as empresas do conglomerado empresarial respondem pelas obrigações decorrentes da relação empregatícia mantida com os seus empregados. Os defensores dessa corrente anotam que o grupo econômico no Direito do Trabalho tem o viés protetivo, objetivando resguardar o adimplemento da obrigação trabalhista em benefício do empregado. Ainda, defendem que o vínculo empregatício é formado apenas entre o trabalhador e a empresa que procedeu a contratação, de modo que o empregado não estará subordinado às demais empresas do grupo empresarial. Em decorrência disso, a prestação de serviços pelo empregado a outra empresa do grupo econômico acarreta na formação de um segundo vínculo empregatício<sup>43</sup>.

Existe outra corrente interpretativa sustentando que a solidariedade no grupo econômico não é apenas passiva, mas, também, ativa. A solidariedade é, portanto, **dual ou biforme** (passiva e ativa). Logo, todas as empresas do grupo econômico são, ao mesmo tempo, empregadores dos funcionários contratados por qualquer empresa pertencente ao grupo (teoria do empregador único).

Octavio Bueno Magano (apud Delgado, 2019)<sup>44</sup>, em suas brilhantes lições, destacou que

*“A apontada ideia de empregador único corresponde à concepção do empregador real, contraposto ao empregador aparente, consoante a qual a existência daquela fica geralmente encoberta pelo véu da personalidade jurídica atribuída a cada uma das empresas do grupo, ressurgindo, porém, toda vez que se levante o véu, lifting the corporate veil, para satisfazer tal ou qual interesse, como o da representação de trabalhadores no âmbito do grupo; o da negociação coletiva ao nível do grupo; o da garantia de condições uniformes de trabalho; o da transferência de trabalhadores; o da soma de períodos de serviços prestados a mais de uma empresa; o da garantia de reintegração do trabalhador em empresa matriz, quando o seu contrato se rescinde junto à filial; o da distribuição de lucros, etc.”.*

Aparentemente o Tribunal Superior do Trabalho filiou-se à segunda corrente doutrinária – teoria da solidariedade dual ou biforme (ativa e passiva), nas hipóteses de grupo econômico – ao dispor que não coexiste mais de um contrato de trabalho quando o empregado prestar serviços a mais de uma empresa

do mesmo grupo econômico durante a mesma jornada de trabalho, exceto se houver ajuste em sentido contrário, conforme previsto na Súmula 129 do referido Tribunal<sup>45</sup>.

Na mesma linha, observam os defensores da responsabilidade dual que a Súmula 93 do TST, avigora a tese da solidariedade ativa, na medida que não obsta a “*colocação ou venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico (...) no horário e no local de trabalho*”<sup>46</sup>.

Outra discussão originada pela Reforma Trabalhista é se a alteração da parte final do §2º do art. 2º da CLT eliminou a teoria do empregador único, isto é, a tese de solidariedade ativa do grupo econômico.

O texto anterior dispunha expressamente a responsabilidade solidária da empresa principal e cada uma das subordinadas, para efeitos da relação de emprego. A redação atual, entretanto, passou a dispor que as empresas do grupo empresarial “*serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego*”.

A partir dessa discussão surgiram duas correntes doutrinárias, como aponta Henrique Correia: “A discussão passa a ser resumida em duas teorias: 1) Teoria restritiva: Nesse caso, sustenta-se que a responsabilidade pelas obrigações previstas na nova redação dada pela Lei nº. 13.467/2017 restringe-se tão somente à solidariedade passiva, não podendo as demais empresas do grupo aproveitar o trabalho do trabalhador que presta serviços a uma delas; 2) Teoria ampliativa: Para essa teoria, a Reforma Trabalhista não modificou a figura do empregador único, pois as obrigações decorrentes da relação de emprego não se resumem a obrigação de pagar quantia em decorrência do inadimplemento. Além dessas, todas as empresas do grupo econômico estão sujeitas às obrigações de fazer e de não fazer decorrentes da relação de emprego, que compreendem, inclusive a obrigação de assegurar que os trabalhadores tenham condições adequadas no meio ambiente de trabalho com respeito às normas de saúde e segurança do trabalho. Entendemos que essa teoria é a mais adequada, pois todas as obrigações e não apenas decorrentes do inadimplemento das verbas trabalhistas estendem-se às demais empresas do grupo. Dessa

<sup>43</sup> Maurício Godinho Delgado anota que os juristas defensores da solidariedade exclusivamente passiva são: “Orlando Gomes, Cesarino Jr., Antônio Lamarca, Cássio Mesquita de Barros Jr., Aluysio Sampaio. Igualmente, Amauri Mascaro Nascimento” (in Curso de Direito do Trabalho. – 18. ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 507).

<sup>44</sup> Idem. Delgado, 2019, p. 508

<sup>45</sup> Súmula 129 do TST. CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário (RA 26/1982, DJ, 4-5-1982).

<sup>46</sup> Súmula 93 do TST. BANCÁRIO. Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador (RA 121/1979, DJ, 27-11-1979).

forma, permanece a teoria do grupo econômico como empregador único<sup>347</sup>.

## 5. ASPECTOS PROCESSUAIS DO GRUPO ECONÔMICO

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho exige a participação do corresponsável, integrante de grupo econômico, na fase cognitiva da relação jurídica processual, bem como a sua indicação no título executivo judicial como codevedor, para responder pelo débito, conforme prescrevia a Súmula 205 do TST<sup>48</sup>.

A necessidade de participação do responsável solidário tinha uma razão muito simples: a garantia fundamental ao devido processo legal, contraditório e ampla defesa, conforme previsto no art. 5º, incisos LIV e LV, da CF.

O enunciado do TST foi cancelado, viabilizando a apuração da existência (ou não) do grupo econômico – através de prova sumária – na fase de execução.

Maurício Godinho Delgado adverte que apesar disso prevalece “significativa controvérsia sobre a existência do grupo econômico, somente ultrapassável por meio de complexa investigação probatória, o instrumento jurídico hábil a vencer tal desafio será, sem dúvida, o processo de cognição trabalhista, com as amplas prerrogativas de alegação, defesa e provas que lhe são inerentes<sup>349</sup>”.

A previsão legal expressa de requisitos para a configuração do grupo econômico (art. 2º, § 3º, da CLT), tornou a comprovação da existência do grupo econômico mais complexa, o que dificulta a prova sumária na fase de execução.

É importante esclarecer que o objeto da prova não será a responsabilidade solidária – efeito automático da lei ou do ajuste entre as partes –, mas, sim, a existência do grupo econômico.

## 6. LEGISLAÇÃO RELACIONADA

▶ **Art. 455 da CLT:** Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

▶ **Lei n. 5.889/73, art. 3º, § 2º:** Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda

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

▶ **Súmula 129/TST: Contrato de trabalho. Grupo econômico.** A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

▶ **Precedente Administrativo n. 59:** Registro. Contrato de trabalho. Grupo econômico. O trabalho prestado pelo empregado a várias empresas do mesmo grupo econômico configura apenas um contrato de trabalho, sendo desnecessário o registro do empregado em cada uma das empresas. Autuação improcedente.

▶ **Súmula 93/TST:** Bancário. Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

▶ **Súmula 239 /TST:** Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

▶ **Súmula n. 363 /TST:** Contrato nulo. Efeitos. A contratação de servidor público, após a C.F/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2.º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

▶ **OJ 185 da SD1-1 do TST:** CONTRATO DE TRABALHO COM A ASSOCIAÇÃO DE PAIS E MESTRES — APM. INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA OU SUBSIDIÁRIA DO ESTADO. O Estado-Membro não é responsável subsidiária ou solidariamente com a Associação de Pais e Mestres pelos encargos trabalhistas dos empregados contratados por esta última, que deverão ser suportados integral e exclusivamente pelo real empregador.

▶ **OJ 191 da SD1-1 do TST:** CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE. Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

▶ **OJ 225 da SD1-1 do TST:** CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA. Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade: I — em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão; II — no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

▶ **OJ 411 da SD1-1 do TST:** SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA. O sucessor não responde

<sup>47</sup> Idem. Correia e Miessa, 2018, p. 187.

<sup>48</sup> Súmula 205 do TST. GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE – CANCELADA. O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução (Res. 11/1985, DJ, 11-7-1985). Ver Resolução TST n. 121, de 28-10-2003, DJU, 19-11-2003, que cancelou o Enunciado n. 205.

<sup>49</sup> Idem. Delgado, 2019, p. 510.

solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

► **OJ 30 da SDI-1 Transitória do TST: CISÃO PARCIAL DE EMPRESA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. PROFORTE.** É solidária a responsabilidade entre a empresa cindida subsistente e aquelas que absorverem parte do seu patrimônio, quando constatada fraude na cisão parcial.

► **OJ 66 da SDI-1 Transitória do TST: SPTRANS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. TRANSPORTE COLETIVO.** (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008). A atividade da São Paulo Transportes S/A — SP-Trans de gerenciamento e fiscalização dos serviços prestados pelas concessionárias de transporte público, atividade descentralizada da Administração Pública, não se confunde com a terceirização de mão-de-obra, não se configurando a responsabilidade subsidiária. Vide art. 31 da Instrução Normativa SIT n. 144, de 18-5-2018.

Vide art. 173 da CF.

Vide art. 15 da Lei n. 8.036, de 11-5-1990.

Vide OJs 383 da SDI-1 do TST.

Vide art. 265 da Lei n. 6.404, de 15-12-1976.

Vide OJ 59 da SDI-1-T do TST.

Vide art. 25-A da Lei n. 8.212 de 24-7-1991.

## 7. INFORMATIVOS DO TST

**Existência de sócios comuns. Grupo Econômico. Não caracterização. Ausência de subordinação. O simples fato de duas empresas terem sócios em comum não autoriza o reconhecimento do grupo econômico**, pois este, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT, pressupõe subordinação à mesma direção, controle ou administração, ou seja, exige uma relação de dominação interempresarial em que o controle central é exercido por uma delas (teoria hierárquica ou vertical). Na hipótese, ressaltou-se que não obstante as empresas em questão terem os mesmos sócios, uma delas é voltada para o mercado imobiliário, enquanto que a outra atua no ramo de segurança e transporte de valores, bem como importação e exportação de equipamentos eletrônicos, não guardando, portanto, qualquer relação entre os respectivos objetos comerciais a indicar laços de direção entre elas. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por maioria, conheceu dos embargos interpostos pela reclamante, por divergência jurisprudencial, vencidos os Ministros Horácio Raymundo de Senna Pires, relator, Antonio José de Barros Levenhagen, Brito Pereira e Aloysio Corrêa da Veiga, que não conheciam do apelo. No mérito, também por maioria, a Subseção negou provimento ao recurso, vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann, que davam provimento aos embargos para restabelecer a decisão proferida pelo TRT que, adotando a teoria horizontal ou da coordenação, entendeu configurado o grupo econômico porque existente nexo relacional entre as empresas envolvidas, pois além de terem sócios em comum, restou demonstrado que houve aporte financeiro dos sócios de uma empresa na outra. TST-E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472, SBDI-I, rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires 22.5.2014 (**Informativo nº 83**)

**Execução. Responsabilidade solidária. Grupo econômico. Configuração. Existência de sócios em comum. Ausência de demonstração de relação hierárquica entre as empresas. Art. 5º, II, da CF. Violação direta.\* Viola o princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, por impor obrigação não prevista no art. 2º, § 2º, da CLT, decisão que, na fase de execução de sentença, reconhece a configuração de grupo econômico e atribui responsabilidade solidária a empresa distinta daquela com a qual se estabeleceu o vínculo de emprego, com fundamento estritamente na existência de sócios comuns, sem a demonstração de relação hierárquica de uma**

**empresa sobre a outra.** Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, mantendo, portanto, o acórdão turmário que, após reconhecer afronta à norma do art. 5º, II, da CF, afastou a responsabilidade solidária imputada a Amadeus Brasil Ltda. pela decisão do Regional que reconheceu a formação de grupo econômico com a Massa Falida de Rio Sul Linhas Aéreas S.A., executada, com fundamento estritamente na existência de sócios em comum. Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, relator, Augusto César de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Cláudio Mascarenhas Brandão, que entendiam que eventual ofensa ao princípio da legalidade somente se daria de forma reflexa ou indireta, em total desconformidade com o art. 896, §2º, da CLT e a Súmula nº 266 do TST. TST-E-ED-RR-92-21.2014.5.02.0029, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 5.10.2017 (**Informativo nº 167**)

**Grupo econômico. Não configuração. Mera ocupação do mesmo espaço físico. Prestação concomitante de serviço a mais de uma empresa. Não é suficiente à configuração de grupo econômico a mera ocupação do mesmo espaço físico ou que os empregados prestem serviço a mais de uma empresa de forma concomitante.** O art. 2º, § 2º, da CLT exige a subordinação à mesma direção, controle ou administração, embora cada uma das empresas possua personalidade jurídica própria. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, no tópico, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, mantendo a decisão turmária que excluiu a responsabilidade solidária imposta a uma das reclamadas por entender necessária a relação hierárquica entre as empresas, bem como o efetivo controle de uma sobre as outras para a configuração de grupo econômico. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho e José Roberto Freire Pimenta. TST-E-ED-RR-996-63.2010.5.02.0261, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 12.5.2016 (**Informativo nº 136**)

**Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. “Tema nº 0007 – TAP Manutenção e Engenharia Brasil S.A. Ilegitimidade passiva. Grupo econômico. Responsabilidade solidária. Empresa que não mais integra o grupo econômico”.** O Tribunal Pleno, por maioria, definiu a seguinte tese jurídica para o **Tema Repetitivo nº 0007 – TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S.A. ILEGITIMIDADE PASSIVA. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. EMPRESA QUE NÃO MAIS INTEGRA O GRUPO ECONÔMICO:** nos termos dos **artigos 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei nº 11.101/2005**, a TAP Manutenção e Engenharia Brasil S.A. **não poderá ser responsabilizada por obrigações de natureza trabalhista da Varig S.A. pelo fato de haver adquirido a Vem S.A., empresa que compunha grupo econômico com a segunda.** Vencidos os Ministros Márcio Eurico Vitral Amaro, revisor, Augusto César Leite de Carvalho e Aloysio Corrêa da Veiga, os quais entendiam inaplicável o preceito insculpido no art. 60, parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005 aos casos envolvendo a venda de ativos da Vem S.A. e os Ministros Kátia Magalhães Arruda, Mauricio Godinho Delgado, José Roberto Freire Pimenta e Delaíde Miranda Arantes, que entendiam inaplicáveis o art. 60 da Lei nº 11.101/2005 e a Orientação Jurisprudencial nº 411 da SBDI-I. TSTIRR-69700-28.2008.5.04.0008, Tribunal Pleno, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 22.5.2017 (**Informativo nº 159**)

**Grupo econômico. Reconhecimento com base na relação de coordenação entre as empresas. Transcendência política reconhecida. Violação do art. 5º, II, da CF. Configuração.** “(...) II – RECURSO DE REVISTA SUBMETIDO À LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. EXISTÊNCIA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. GRUPO ECONÔMICO. IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO COM BASE APENAS NA EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO ENTRE AS EMPRESAS. Na esteira do atual entendimento da Subseção Especializada em Dissídios Individuais do TST, a formação de grupo econômico entre empresas pressupõe a existência de controle e fiscalização por uma empresa líder, não sendo suficiente a mera ocorrência de sócios em comum ou a relação de coordenação entre as pessoas jurídicas. **O Tribunal Regional, ao manter a responsabilidade solidária da recorrente com base no artigo 2º, § 2º, da CLT, ao fundamento de que estaria presente a coordenação**

**entre as empresas, incorreu em violação do princípio da legalidade, na medida em que instituiu obrigação sem previsão legal. Precedente da SBDI-1 reconhecendo a violação do artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.** TST-RR-10338-24.2017.5.03.0165, 5ª Turma, rel. Min. Emmanoel Pereira, julgado em 21.8.2019 (**Informativo 203 do TST**)

**Grupo econômico. Reconhecimento com base na relação de coordenação entre as empresas. Possibilidade.** “AGRAVOS EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVOS INTERPOSTOS DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EXECUÇÃO. GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. POSSIBILIDADE. NULIDADE DO ACÓRDÃO RECORRIDO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. As agravantes não logram afastar os fundamentos da decisão agravada. Em relação ao reconhecimento de grupo econômico, esta Corte uniformizadora de jurisprudência vem firmando entendimento no sentido da possibilidade da configuração de grupo econômico “por coordenação”, mesmo diante da ausência de hierarquia entre as empresas integrantes do grupo, desde que comunguem dos mesmos interesses. Assim, não se cogita em afronta ao artigo 2º, §2º, do Texto Consolidado, o qual disciplina apenas uma das modalidades de formação do grupo econômico, não impedindo que sua configuração possa se estabelecer por outros critérios, razão pela qual, na espécie, as empresas integrantes do grupo econômico devem responder solidariamente pelo adimplemento dos débitos trabalhistas. Precedentes do TST nesse sentido, alguns proferidos em execuções contra as ora agravantes. No que tange à pretensa nulidade do julgado por incompleta prestação jurisdicional, o exame dos autos revela que a Corte a quo proferiu decisão completa, válida e devidamente fundamentada, não prosperando a arguição de nulidade, assomando-se constituir mero inconformismo contra decisão desfavorável à parte. Não se divisa, portanto, violação direta e literal aos artigos 5º, II, XXXV, LIV e LV, e 93, IX, da Constituição Federal, na forma imposta pelo §2º do artigo 896 da CLT e a Súmula nº 266 do TST. Agravos conhecidos e não providos.” TST-Ag-ARR-206-03.2013.5.03.0114, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, julgado em 21.8.2019 (**Informativo 203 do TST**)

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

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

## COMENTÁRIOS (ART. 3º)

### 1. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

#### 1.1. RELAÇÃO DE TRABALHO

O núcleo básico da relação jurídica no Direito do Trabalho concentra-se na relação de trabalho, mais propriamente na relação de emprego.

A doutrina enxerga uma distinção entre os termos: relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico referindo-se a toda relação jurídica caracterizada por uma prestação de serviços consubstanciada no trabalho humano. Abrange, portanto, a relação de emprego, o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso, o trabalho rural, dentre outros. A relação de emprego, de outro lado, é uma espécie de relação de trabalho, pois a sua

configuração depende da existência de alguns requisitos dispensáveis às demais relações de trabalho. É a modalidade de pactuação de trabalho mais relevante, sendo certo que as normas jurídicas foram construídas em torno da relação de emprego.

Délio Maranhão (apud Leite, 2019) difere as expressões com exatidão, anotando que a “**relação jurídica de trabalho é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se de relação de emprego quando se trata de um contrato de trabalho subordinado**”<sup>50</sup>.

Em outras palavras, a relação de trabalho é gênero e não se confunde com a relação de emprego, que é a modalidade mais importante de relação de trabalho. Amauri Mascaro do Nascimento se vale da dicção “*contrato de trabalho*” para se referir à relação de trabalho (gênero) e do termo “*contrato de emprego*” em alusão à relação de emprego (espécie)<sup>51</sup>.

Jean Vicent (apud Barros, 2016) utiliza a expressão “*contrato atividade*” para denominar a relação de trabalho, definindo-a como “os contratos nos quais a **atividade pessoal** de uma das partes **constitui objeto de convenção ou uma das obrigações** que ela comporta”<sup>52</sup>.

A relação de trabalho tem caráter abrangente, englobando toda modalidade de contratação de trabalho humano: trabalho autônomo, trabalho voluntário, trabalho eventual, trabalho avulso, estágio, incluindo a relação de emprego.

A relação de emprego, por sua vez, é um tipo de relação de trabalho com características particularizadas, dentre as quais se destacam a subordinação e a habitualidade.

#### Exemplificativo.

**Relação de emprego**  
(Espécie).

**Relação de trabalho** (gênero).

Pessoa física que presta serviço.

Exemplo 1: voluntário (não tem remuneração) ex.: portuário;

Exemplo 2: autônomo (detalhes sobre o contrato de trabalho)

- ✓ Pessoa física
- ✓ Onerosidade
- ✓ Subordinação
- ✓ Pessoalidade
- ✓ Habitualidade/Não eventualidade.

A Constituição Federal de 1988 estabelecia, inicialmente, a competência material da Justiça do Trabalho apenas para conciliar e julgar as controvérsias decorrentes da

50 Idem. Leite, 2019.

51 Amauri Mascaro do Nascimento. Curso de direito do trabalho. – 26. ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

52 Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho – 10. ed. – São Paulo: LTR, 2016, p.147.

relação de emprego – entre empregados e empregadores – e, de forma excepcional, algumas relações de trabalho.

Com a Emenda Constitucional 45 de 30 de dezembro de 2004 a redação do art. 114 da Constituição Federal<sup>53</sup> foi modificada, ampliando as margens de atuação da Justiça do Trabalho, passando a prever a competência material para processar e julgar todas as modalidades de relação de trabalho.

**Atenção:** Compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente, conforme preceitua a Súmula 363 do STJ.

## 1.2. MODALIDADES DE RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de trabalho tem caráter abrangente, envolvendo todas as modalidades de contratação de trabalho humano.

Analisaremos, as principais espécies de relação de trabalho.

### A) Trabalhador autônomo

Trata-se de uma prestação de serviço por uma pessoa física, **sem** qualquer subordinação, ou seja, possui plena liberdade para gerir o seu serviço e assume o risco do negócio.

Delgado leciona que “O trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado (...). Os diversificados vínculos de trabalho autônomo existentes afastam-se da figura técnico-jurídica da relação de emprego essencialmente pela ausência do elemento fático-jurídico da subordinação”<sup>54</sup>.

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), acrescentou o art. 442-B à CLT, possibilitando a contratação do trabalhador autônomo, **com ou sem exclusividade**, ainda que cumprida todas as formalidades legais, afastando a sua qualificação como empregado.

A doutrina recebeu muitas críticas da doutrina, por permitir a exclusividade no trabalho autônomo. Uma das características marcantes do trabalho autônomo é justamente a liberdade de prestar serviços a outros tomadores, sem se fixar a um único tomador.

Em seguida, o Governo Federal editou a Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017, objetivando o aprimoramento pontual de alguns dispositivos inseridos ou alterados pela Reforma Trabalhista,

dentre eles art. 442-B da CLT<sup>55</sup>. Foram acrescentados sete parágrafos ao dispositivo citado. A redação do caput foi modificada, substituindo-se a expressão “exclusividade” por “continuidade”. Além disso, o legislador vedou expressamente a celebração de cláusula de exclusividade no contrato de trabalho autônomo, sob pena de reconhecimento do vínculo empregatício.

A medida provisória foi rejeitada tacitamente – caducou – visto que o Congresso nacional não se manifestou sobre a medida provisória no prazo legal, encerrando o prazo de vigência no dia 23 de abril de 2018<sup>56</sup>.

Buscando suprir a caducidade da medida provisória, o Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 349 de 23 de maio de 2018, estabelecendo regras voltadas à execução da Lei 13.467/2017, especialmente sobre o contrato de trabalho autônomo.

Essencialmente, reiterou as disposições que o Governo pretendia modificar via medida provisória, admitindo: a prestação de serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo; a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, sem prejuízo de eventual penalidade, caso prevista em contrato.

Ainda, a Portaria, de forma exemplificativa, indica algumas profissões que poderão ser enquadradas como autônomos: motoristas, representantes

<sup>55</sup> Exposição de Motivos da MP 808/2017: “9. Disto isto, a presente proposta de Medida Provisória tem por objetivo o aprimoramento de dispositivos pontuais, relacionados a aspectos discutidos durante a tramitação do PLC nº 38, de 2017, no Senado Federal. Se, por um lado, tais aspectos refletem o profundo processo de diálogo e análise realizado pelo Senado Federal, por outro, esta Casa Legislativa observou a desnecessidade de alteração do projeto no momento de sua tramitação, o que implicaria atrasos desnecessários à eficácia deste importante diploma legal. É neste sentido que, como consequência da atuação do Senado Federal, e sem maiores atrasos, aguardamos a entrada em eficácia da Lei nº 13.467, de 2017 em da data de 11 de novembro de 2017. [...] Trabalhador autônomo e cláusula de exclusividade. 10.8 Com a inclusão dos §§ 1º ao 6º ao art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, pretende-se conferir maior clareza à contratação do trabalhador autônomo, inclusive para aquelas atividades e profissões reguladas por leis específicas, vedando cláusula de exclusividade em contratos dessa natureza, sob pena de reconhecimento de vínculo empregatício, caso cumpridos os requisitos previstos no art. 3º da CLT. 10.9 As modificações visam salvaguardar a atividade dos autônomos, especialmente aqueles que, por uma questão prática, prestam serviços a apenas um tomador. Caso permaneçam a descoberto, atividades como a de venda direta de produtos serão postas em risco, haja vista a insegurança jurídica promovida por diferentes decisões judiciais de reconhecimento de vínculo empregatício. Ao mesmo tempo, o texto proposto assevera que, preenchidos os requisitos previstos no art. 3º da CLT, notadamente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.”

<sup>56</sup> ATO DECLARATÓRIO Nº 22, DE 24 DE ABRIL DE 2018: “O Presidente da Mesa do Congresso Nacional, nos termos do parágrafo único do art. 14 da Resolução nº 1, de 2002-CN, faz saber que a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, que “Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23 de abril do corrente ano”. SENADOR EUNÍCIO OLIVEIRA. Este texto não substitui o publicado no DOU de 25.4.2018

<sup>53</sup> Art. 114, CF/88 – “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;” (...) (Grifo nosso).

<sup>54</sup> Idem. Delgado, 2019, p. 399.