

COMENTÁRIOS AO ARTIGO 467 DA CLT

*Silvana Souza Netto Mandalozzo*¹

1. Considerações iniciais

Não é comum escolher-se um ou outro artigo de forma isolada, retirando-o de um diploma legal e comentar-se seu conteúdo.

Neste caso, o comentário é relevante porque não se encontra muita doutrina a respeito, aliado ao fato da alteração do dispositivo ocorrido no ano de 2001.

O aspecto prático é interessante, pois na grande maioria das ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, os reclamantes postulam a condenação em enfoque, qual seja, o acréscimo previsto no artigo 467 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de forma pura e simples, sem questionar ou explicar as razões a tanto.

Serão abordados os aspectos da redação legal, sua alteração, a questão temporal da aplicabilidade, seus efeitos práticos, a exclusão da condenação em alguns casos, sua aplicabilidade em caso de revelia, se o acréscimo pode ou não ser concedido de ofício, e se o dispositivo legal possui ou não efetividade prática.

Não se pretende esgotar o assunto, mas traçar-lhe os marcos fundamentais, sem aspiração de acerto em relação às posições que serão firmadas.

2. Redação do dispositivo legal

O artigo 467 da CLT, estava anteriormente redigido da seguinte maneira:

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato do contrato de trabalho, motivada pelo empregador ou pelo empregado, e havendo controvérsia sobre parte da importância dos salários, o primeiro é obrigado a pagar a este, à data do seu comparecimento ao tribunal de trabalho, a parte incontroversa dos mesmos salários, sob pena de ser, quanto a essa parte, condenado a pagá-la em dobro.

Com a redação mencionada, Mauricio Godinho Delgado, alegava que a regra se tratava de proteção jurídica contra abusos do empregador.²

A Lei 10.272 de 05/09/2001, introduziu a alteração, ficando assim a redação:

¹ Professora do Departamento de Direito das Relações Sociais da UEPG. Juíza Titular da 2ª Vara do Trabalho de Ponta Grossa-PR. Mestre e Doutora em Direito pela UFPR.

² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 740-743.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento.

Pela primitiva redação, somente quando não existia controvérsia sobre “salário”, este entendido em sentido estrito, é que o empregador deveria quitá-lo em primeira audiência, sob pena de pagá-lo de forma dobrada – o que englobava um acréscimo de 100%. Segundo a definição legal prevista no artigo 457, *caput*, da CLT, o salário é “pago diretamente pelo empregador”. Segundo corrente que dominava, este salário seria somente o básico – sem as demais parcelas componentes da remuneração, ou seja, geralmente aquele que serve de base de cálculo a outras verbas.

A alteração legal não se apresenta perfeita em sua redação, pois menciona em determinado ponto “havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias”, e em outro ponto “...obrigado a pagar... a parte incontroversa dessas verbas”. Ora, ou existem parcelas incontroversas ou não existem parcelas incontroversas. A conclusão mais lógica, e aliás, a única viável, é a aplicação da penalidade, neste caso, com acréscimo de 50% sobre a parcela das verbas rescisórias incontroversas.

3. Período de aplicabilidade

A norma em enfoque prevê uma sanção pecuniária em casos de “rescisão de contrato de trabalho” ao não se pagar verbas rescisórias, portanto, em primeira audiência, quando o empregador comparece na Justiça do Trabalho.

Aborda questão de direito material, ao mencionar a “rescisão de contrato de trabalho”, e também questão de direito processual, pois a penalidade terá cabimento em um processo judicial.

As normas de proteção ao trabalho “são de aplicação imediata e atingem os contratos em curso”, como afirma Délio Maranhão.³ Esta é a situação em se abordando normas de direito material.

Quanto às normas de direito processual, ensina Amauri Mascaro Nascimento:

O art. 912 da CLT dispõe que os seus preceitos, de caráter imperativo, têm efeito imediato. Com base nesse princípio, depreende-se que a lei processual trabalhista não retroage para atingir os atos processuais já praticados, porém, quando entra em vigor a lei nova, imediatamente passa a produzir efeitos, tendo-se como consequência a sua aplicação no processo, passando a reger os atos futuros, ainda não praticados, dentro da relação processual já em desenvolvimento.⁴

³ SÚSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. p. 177.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*, p. 91.

Logo, a interpretação mais correta é aquela em que deverá ser analisada a data da rescisão do contrato de trabalho. Somente aos contratos de trabalho rescindidos a partir de 05 de setembro de 2001, é que poder-se-á aplicar o acréscimo existente na norma em questão. Isto porque as normas de direito processual possuem aplicabilidade imediata, e a penalidade será decidida em um processo.

Para um empregado que tenha seu contrato de trabalho rescindido em 01 de setembro de 2001, se postuladas as verbas rescisórias em um processo, e não havendo controvérsia em relação às mesmas, acredita-se que abrangendo a legislação norma de direito material – verbas rescisórias, aplicar-se-ia a norma com a redação anteriormente vigente, e não o acréscimo de 50%.

4. Efeitos práticos

Inicialmente, há que se mencionar uma crítica à redação legal. Está disposta nela a expressão *“havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias”*, mencionando na mesma frase que o empregador é obrigado *“a pagar a parte incontroversa dessas verbas”*. Como já se afirmou, ou existe montante incontroverso ou não existe esta condição, sendo impossível a coexistência de ambas as situações, ante o antagonismo. Deve se entender portanto, que o acréscimo legal incide apenas sobre a parte incontroversa das verbas rescisórias.

Necessária se faz a delimitação de que constitui a expressão controvérsia. A apresentação de defesa, por si só, não gera controvérsia. Esta deve ser fundada, ou seja, basear-se em matérias que demonstrem ao Juízo que não é pacífica a condenação nas verbas trabalhistas.⁵

Valentin Carrion explica a questão mencionada: *Controversa é a pretensão resistida expressamente ou de forma tácita, que deduz logicamente do conjunto da contrariedade argüida. A rejeição da defesa não torna incontroverso o que não era, a não ser a contestação oca, inconseqüente.*⁶

Eduardo Gabriel Saad, também expressa a sua opinião sobre o sentido do que significam verbas incontroversas:

A obrigatoriedade do pagamento em dobro só se configura quando inexistir qualquer dúvida acerca da legitimidade do pedido articulado pelo empregado. Ainda que o empregador conteste o pedido, terá que curvar-se à dobra salarial, se não apresentar razões que convençam o juiz da improcedência do alegado pelo empregado. Tais razões – a nosso ver – devem vir acompanhadas de prova documental bastante sólida, para que não se aplique o preceito sob estudo.⁷

⁵ Esta ementa demonstra o enfoque: *“PENALIDADE – ARTIGO 467, DA CLT – CONTROVÉRSIA INFUNDADA – APLICABILIDADE DA MULTA – A contestação oca, inconsistente e inconseqüente, afasta a controvérsia necessária para isentar a reclamada da penalidade estabelecida pelo artigo 467, da CLT. Sentença mantida. ...”* (TRT 15ª R. – RO 36.727/2000 – 5ª T. – Relª Juíza Olga Aínda Joaquim Gomieri – DOESP 28.01.2002). Extraída do repertório de jurisprudência *Juris Sintese*.

⁶ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, p. 317.

⁷ SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*, p. 333.

Por exemplo, a menção de que foram pagas as verbas rescisórias, na peça de defesa, sem a comprovação documental – como exige o artigo 477 da CLT, ou a apresentação do documento sem a assinatura do ex-empregado, sem outra prova, não gera a controvérsia exigida legalmente, e em eventual condenação o Juízo deve aplicar a penalidade do acréscimo de 50%.

Outra questão diz respeito ao pagamento de parte das verbas rescisórias em audiência. No caso, há que se mencionar que o dispositivo tem aplicabilidade inclusive no procedimento sumaríssimo. Esta audiência em que as verbas devem ser pagas é a primeira, chamada por alguns de inicial – caso se trate de procedimento comum, e a audiência seja tripartida, ou a única nos demais casos – como no procedimento sumaríssimo.

Um aspecto que deve ser abordado, é o caso de o reclamado pagar em primeira audiência parcela ínfima das verbas rescisórias, podendo ser questionado se este fato elidiria a aplicação da penalidade. Por exemplo, não existe dúvida sobre a exigibilidade do aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias acrescidas de 1/3 e FGTS com a respectiva multa, num total de R\$ 1.160,00. O reclamado, em primeira audiência, quita o importe de R\$ 100,00, dizendo que este é o valor devido. Evidentemente que a avaliação do *quantum* é matéria a ser decidida em sentença, mas neste caso, a atitude foi simplesmente tentar a não aplicabilidade do acréscimo legal previsto no artigo 467 da CLT. Nestes casos, o Juízo deve entender que a quitação na realidade só teve o efeito de prejudicar o reclamante, com o pagamento de valor irrisório, aplicando-se o acréscimo de 50% sobre as verbas rescisórias devidas, descontando-se o montante pago.

Diferente é a situação de pagamento do valor que o reclamado realmente entende devido, quitando em audiência um valor, explicando que é a menor porque não computou a média das horas extras e seus reflexos, porque entende indevidas. Neste caso, o acréscimo de 50% não é aplicável. Seria aconselhável que apresentasse por escrito os cálculos das verbas que entendesse devidas em defesa.

Há que se destacar ainda, que o reclamante pode receber os valores que o reclamado entende devidos em audiência, e postular o pagamento de eventuais diferenças, apresentando o cálculo em sua manifestação sobre os documentos que acompanham a defesa.

Este acréscimo previsto no artigo 467 da CLT possui natureza indenizatória, pois se trata de penalidade. Em consequência, é quitado ao reclamante, sem a incidência de encargos previdenciários e fiscais, porque não possui natureza remuneratória. De qualquer sorte, devida a correção monetária e juros sobre esta verba.

5. Exclusão de aplicação

O acréscimo de 50% sobre as verbas rescisórias, não se aplicava à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e às suas autarquias e fundações públicas, pois a MP 2.180-35, de 24 de agosto de 2001, assim dispunha no artigo 467 da CLT:

Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e às suas autarquias e fundações públicas.

Por um lado, a isenção da penalidade para a Administração Pública, como delineado, poder-se-ia argumentar que até se justificaria, em relação a seus servidores regidos pelo sistema da CLT, porque não dispõe de numerário para cumprir suas obrigações de forma imediata⁸, salvo valores de pequena monta, aplicando-se o artigo 100 da Constituição da República, devendo o pagamento se dar através de precatório, com a inclusão no orçamento, de forma prévia.⁹

Mas este argumento não prevaleceu, e com acerto. A Administração Pública já possui benefícios processuais, como prazo em quádruplo para receber a citação inicial, em dobro para recorrer, a isenção de depósito prévio para recorrer e remessa voluntária à instância superior quando haja condenação, benesses previstas no Decreto-Lei 799, de 21 de agosto de 1969.

Em defesa, a Administração Pública poderia argumentar que a penalidade não se aplicava a ela, mas existiam julgados em sentido contrário, sendo este o entendimento mais correto.¹⁰

Sobre o assunto, manifestou-se Mauricio Godinho Delgado, quando em vigor ainda o parágrafo citado:

A regra, contudo, é flagrantemente inválida, ineficaz, por, a um só tempo, instituir injustificável privilégio para as entidades públicas e grosseira discriminação em desfavor de seus empregados. Tudo isso sem qualquer respaldo em texto constitucional; ao contrário, em direta afronta a princípios e regras inerentes à Carta Magna.

...

Nesse quadro, instigar as entidades públicas, como faz o parágrafo único mencionado, a que não paguem, regularmente, nos prazos genericamente estabelecidos pelo Direito do Trabalho, as verbas rescisórias

⁸ Sobre o assunto, verifica-se a ementa: “ENTE PÚBLICO – INAPLICABILIDADE DA MULTA DO ART. 467, DA CLT – É inaplicável a multa de que trata o artigo suso citado, pertinente à incontroversão de verbas salariais públicas, em face da indisponibilidade de recursos por parte dos entes públicos, haja vista que toda e qualquer despesa realizada por estes deve ser prevista em dotação orçamentária para este fim, a teor do disposto no art. 100 da Lex Fundamentalís.” (TRT 19ª R. – Proc. 2001620169-70 – Rel. Juiz José Abílio – J. 12.09.2001). Extraída do repertório de jurisprudência *Juris Sintese*.

⁹ Sobre valores de “pequena monta”, consultar o artigo 87 da Constituição da República, com a alteração procedida pela Emenda Constitucional nº 37, de 12 de junho de 2002.

¹⁰ Como exemplo, cita-se a seguinte ementa: “REMESSA OFICIAL – DIFERENÇAS SALARIAIS – FATO INCONTROVERSO – ART. 467 DA CLT – APLICABILIDADE – Verificando-se que as reclamantes foram contratadas pela Administração Pública antes da Carta Magna de 1988 e restando incontroverso, face aos documentos colacionados aos autos pelo próprio reclamado, que recebiam salário inferior ao mínimo legal, impõe-se a incidência da dobra prevista no artigo 467 da CLT, não assistindo razão ao Parquet Laboral ao invocar a inaplicabilidade de referido artigo aos entes públicos, posto que o Município, ao contratar empregados pelo regime da CLT, atua como qualquer outro empregador, devendo arcar com as obrigações decorrentes do ajuste” (TRT 20ª R. – RO 0018/01 – (655/01) – Rel. Juiz João Bosco Santana de Moraes – J. 03.04.2001). Extraída do repertório de jurisprudência *Juris Sintese*. A mesma correspondia a redação anterior, mas a hipótese se aplicabilidade é aproveitada.

devidas a seus ex-empregados, é simplesmente um abuso, uma exorbitância na construção de privilégios. O preceito legal não alargou, com razoabilidade, o prazo para pagamento; simplesmente excluiu a multa, induzindo à idéia de que até mesmo as simples verbas rescisórias deverão, a partir de agora, ser pagas meses ou anos depois, mediante precatório.¹¹

Acatar-se este benefício privilegiando a Administração Pública em detrimento dos ex-empregados, seria violar-se o princípio da igualdade, exposto no artigo 5º da Constituição da República. Não teria razão alguma para excluir da aplicabilidade dos servidores públicos da União, Estados, Distrito Federal, Municípios, das autarquias e fundações públicas, pois seria considerá-los, como tendo menor valor em relação a todos os demais empregados.

Acabando com este disparate, a Lei 10.272 de 5 de setembro de 2001, suprimiu o parágrafo único, deixando somente a redação do *caput*, não excepcionando nenhum ex-empregado da aplicabilidade do acréscimo.

Para os empregados domésticos, ante a expressa exclusão das normas celetárias a eles, segundo prevê o artigo 7º, “a”, da CLT, a penalidade do artigo 467 do mesmo diploma legal não pode ser acrescida à condenação. Esta é a corrente dominante, embora existam decisões em sentido contrário.¹²

Dúvidas ainda persistem se o acréscimo é devido em casos onde a reclamada se trata de massa falida. As respostas existentes são divergentes. Decisões existem que pugnam pela não aplicação do acréscimo.¹³

Valentin Carrion menciona que a aplicação da penalidade é devida mesmo onde a reclamada é massa falida, nos seguintes termos:

O advento da falência não justifica a suspensão de pagamento dos salários (em sentido restrito), pelo que a sanção legal se impõe, de um lado, porque a intenção do legislador é subtrair essa obrigação premente à chicana processual, e de outro lado porque a sanção legal na experiência falimentar justifica a rapidez do síndico em obter pronta autorização judicial para satisfazer o encargo.¹⁴

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Obra citada, p. 1.117-1.118.

¹² Cita-se uma ementa que pugna pela aplicabilidade da sanção aos empregados domésticos: “DOMÉSTICO – DIREITOS – I - ... II – EMPREGADO DOMÉSTICO – ART. 467 DA CLT – O artigo 467 institui direito que deriva da ausência de satisfação de outro, qual seja, o pagamento das verbas incontroversas em primeira audiência, sob pena da dobra. É norma de caráter processual, não havendo dúvida sobre a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações versando sobre trabalho doméstico. Portanto, é aplicável às relações domésticas. A exceção do artigo 7º, alínea a, dirige-se às normas de direito material instituídas pela Consolidação. Não há motivo para que se apliquem também às normas de caráter processual ou àquelas que instituem obrigações quanto à aspectos da realidade comuns a todas as modalidades contratuais, como aquelas atinentes à contratação ou à rescisão. III - ...” (TRT 2ª R – RO 19990569226 – (20000679288) – 8ª T – Rel. Juiz José Carlos da Silva Arouca – DOESP 13.02.2001). Extraída do repertório de jurisprudência *Juris Sintese*.

¹³ Verifica-se a seguinte ementa negando a aplicação: “MASSA FALIDA – Aplicação do artigo 467 da CLT. Não pode ser observado o artigo 467 da CLT em relação às massas falidas, pois estas não têm numerário em caixa para o pagamento incontroverso de salários, o que depende inclusive de liberação determinada por ato do juiz da falência. Assim, não se pode ordenar que a massa falida faça pagamentos de imediato, inclusive porque há a necessidade da habilitação dos créditos perante o juízo universal da falência. Dou provimento.” (TRT 2ª R. – RO 20010000970 – (20010749220) – 3ª T. – Rel. Juiz Sérgio Pinto Martins – DOESP 27.11.2001). Extraída do repertório de jurisprudência *Juris Sintese*.

¹⁴ CARRION, Valentin. Obra citada, p. 317.

Esta é a interpretação mais correta, pois o Decreto-lei nº 7.661, de 21 de junho de 1945 não menciona a exclusão da penalidade prevista no artigo 467 da CLT. Quando determinada verba é excluída, o Decreto-lei o faz expressamente, salientando-se que em nenhum momento se previu o abatimento de qualquer verba de natureza trabalhista.¹⁵ Os créditos de natureza trabalhista possuem privilégio, e desta forma, não seria justo com o trabalhador, que despendeu sua força de trabalho, receber as verbas rescisórias de forma simples, enquanto outros empregados receberiam com o acréscimo de 50%. O síndico não necessita paralisar as atividades, e em caso de continuidade, ou arrendamento do imóvel, por exemplo, tem provisão de verbas que poderá quitar as rescisórias, com a autorização do Juízo competente – o Universal.

6. Aplicabilidade em casos de revelia e procedimento sumaríssimo

Existe entendimento de que o acréscimo de 50% não seria aplicado nos casos de revelia, ou seja, quando o empregador, embora citado, não comparece para apresentar defesa. O argumento deste posicionamento pauta-se no fato de que a lei alude a “comparecimento à Justiça do Trabalho”. Além do não comparecimento – interpretação meramente literal, a penalidade aplicada seria a revelia, e nova condenação ensejaria condenação *bis in idem*.¹⁶

Eduardo Gabriel Saad posiciona-se no sentido de que a penalidade não deve ser aplicada nos casos de revelia.¹⁷

Reputa-se que esta última não é a interpretação mais correta. Imagine-se um caso onde o empregador tem ciência de que está devendo as verbas rescisórias, e são somente estas as pedidas. Não comparecerá, porque terá benefícios, não sendo condenado com o acréscimo de 50%.

O E. Tribunal Superior do Trabalho (TST) já pacificou a questão através do Enunciado 69.¹⁸ Certo é que o Enunciado se referia à redação anteriormente vigente, mas a aplicação será da mesma forma, já que a casuística do fato da revelia é o mesmo.

Interessante a menção de Mauricio Godinho Delgado ao afirmar que nos casos de revelia e confissão ficta, a aplicação da pena “deve fazer-se após criteriosa e sensata avaliação do caso concreto pelo juiz”.¹⁹

Quanto aos procedimentos sumaríssimos, não existe razão alguma para que o acréscimo do artigo 467 da CLT seja deixado de lado. Aplicável nesta

¹⁵ Um exemplo é o artigo 25, *caput*, onde os juros são abatidos. Mas, mesmo esta disposição não se aplica aos créditos de natureza trabalhista, porque os juros são cabíveis na forma da Lei 8.177/91.

¹⁶ Neste entendimento, a seguinte ementa: “*PAGAMENTO EM DOBRO – ART. 467 DA CLT – A norma contida no artigo 467 consolidado deve ser interpretada restritivamente, na medida que impõe uma sanção. O dispositivo que impõe o pagamento em dobro da parte incontroversa dos salários ao empregado, à data do comparecimento do empregador ao tribunal, não pode ser aplicado quando existe a revelia, pois não tendo comparecido o reclamado torna-se incabível a aplicação da multa em tela. Nega-se provimento.*” (TRT 4ª R. – RO 01210.903/99-7 – 3ª T. – Relª Juíza Vanda Krindges Marques – J. 12.09.2001). Extraída do repertório de jurisprudência *Juris Sintese*.

¹⁷ SAAD, Eduardo Gabriel. Obra citada, p. 333.

¹⁸ Havendo rescisão contratual e sendo revel e confesso o empregador quanto à matéria de fato, deve ser condenado ao pagamento em dobro dos salários incontroversos (CLT, art. 467).

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Obra citada, p. 743.

espécie de procedimento, porque não existe hipótese de exclusão legal. Uma única observação é necessária. Neste rito, ante o disposto no artigo 852, B, I, da CLT, na inicial é necessária a atribuição de valor ao pedido do acréscimo previsto no artigo ora comentado.

7. Requerimento ou aplicação de ofício

Em regra, nas petições iniciais há o pedido do acréscimo do artigo 467 da CLT, por vezes de forma genérica, por vezes se forma específica, referindo-se diretamente a um ou a outro pedido.

Sob pena de incorrer-se em sentença *ultra* ou *extra petita*²⁰, tem-se que o ideal é que exista o pedido específico do acréscimo legal. Na prática, acredita-se que, se não houve o pedido expresso, os julgadores não aplicam a penalidade.

Wagner D. Giglio menciona que uma das exceções ao julgador, que permite a decisão *ultra petita*, seria a sanção do artigo 467 da CLT – embora comentando a redação anterior, o que não muda o entendimento. Alega que se trata de julgamento *ultra petita*, autorizado pela lei.²¹

Valentin Carrion, expõe que a penalidade não necessita ser requerida na petição inicial, mas pode ser postulada até o julgamento.²²

Entende-se que, embora existente opinião respeitável em sentido contrário, o melhor é que haja o pedido expresso, e o Juízo não conceda o acréscimo comentado de ofício. Desta forma, estar-se-á respeitando os limites impostos pela petição inicial e defesa, esta, se existente.

Porém, caso o Juízo defira o acréscimo de 50% sem que haja postulação específica, nenhum problema processual existirá, por 2 (dois) motivos. O primeiro, é porque este entendimento está em consonância com alguns posicionamentos doutrinários. O segundo é porque, em caso de eventual recurso, onde o inconformismo decorra do empregador, no sentido da concessão da penalidade, bastará à instância superior, a extirpação do acréscimo, sem que isto gere a nulidade da sentença proferida pela instância inferior.

8. Efetividade prática

Requisito essencial para a sanção, mesmo por ocasião da redação anterior, é a existência de rescisão contratual.²³ Logo, se o empregado ajuíza uma ação trabalhista, e continua trabalhando, o acréscimo legal não deve ser efetivado.

²⁰ Sobre o assunto: “Se a sentença não se contiver nos contornos do litígio, indo além deles, diz-se que julgou *ultra* ou *extra petita* (além ou fora do pedido), e a parte excedente será tida como nula; se não dirimir toda a controvérsia, a decisão dir-se-á *infra petita*, e deverá ser completada”. (In GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*, p. 244).

²¹ GIGLIO, Wagner D. Obra citada, p. 245.

²² CARRION, Valentin. Obra citada, p. 317.

²³ Observa-se a seguinte ementa: “*DOBRA SALARIAL – PENALIDADE – NÃO APLICAÇÃO – Inexistindo rescisão contratual, não se pode aplicar a dobra prevista no artigo 467 da CLT.*” (TRT 8ª R. – REO 5.380/2001 – 1ª T. – Rel. Juiz Francisco Sérgio Silva Rocha – J. 13.11.2001). Extraída do repertório de jurisprudência *Juris Sintese*.

A redação anterior previa a dobra sobre os salários em sentido estrito, desde que incontroversos. Esse percentual, logicamente, seria de 100%.

Em geral, a aplicação se dava nos pleitos de diferenças salariais, oriundas por exemplo, de pagamento a menor em relação a instrumentos coletivos de trabalho, ou ainda, em relação a equiparação salarial ou não observância do salário mínimo. Via de regra, nestes casos, existia controvérsia, como aplicabilidade ou não de determinado instrumento coletivo de trabalho, no primeiro caso; ou se as funções desempenhadas eram as mesmas do paradigma, com os requisitos exigidos pelo artigo 461 da CLT; ou ainda, que o pagamento menor ao salário mínimo se dava porque a jornada era inferior a 8 horas diárias ou 44 horas semanais.

A aplicação da dobra salarial poderia se dar com tranqüilidade, quando os salários não fossem pagos, estes considerados em sentido estrito, portanto, em geral relacionado a diferenças de salário-base, piso salarial, salário profissional, salário normativo, adicional por tempo de serviço previsto em instrumento coletivo de trabalho, verbas citadas exemplificativamente, e desde que não existisse discussão acerca da exigibilidade delas. Outras verbas, como FGTS, reflexos de horas extras, não se tratam de salário, e a dobra não era exigível.²⁴

A diminuição do percentual para 50% repercutiu ainda em relação às quais verbas terá incidência, ou seja, exclusivamente às rescisórias. A princípio, pode-se argumentar que a alteração prejudicou os ex-empregados. Porém, este fator não é verdadeiro. Antes a aplicação se dava em relação aos salários, ou seja, se o empregado não os vinha recebendo de forma integral, a situação não seria tão urgente. A modificação para as verbas rescisórias é elogiável, pois, via de regra, o trabalhador de uma hora para outra se vê sem emprego, e ainda, pode sequer receber as verbas oriundas da extinção do contrato de trabalho. Mais justa a penalidade tal como ora imposta, obrigando de certa forma os ex-empregadores a quitarem-nas em primeira audiência, possibilitando meios de sobrevivência aos ex-empregados.

Finalmente, cumpre esclarecer o sentido de verbas rescisórias, estas em sentido estrito. A princípio, tem-se o aviso prévio, décimo terceiro salário alusivo ao ano da rescisão contratual, férias vencidas e proporcionais desde que exigíveis no momento da extinção do contrato, saldo de salário, e multa sobre o FGTS. Demais verbas e reflexos, não se sujeitam a este acréscimo, podendo citar-se: reflexos de horas extras, FGTS devido durante a contratualidade, adicionais de periculosidade ou insalubridade reconhecidos judicialmente, dentre outras.

²⁴ A decisão enfoca a questão: “*EMBARGOS – DOBRA SALARIAL – ARTIGO 467 DA CLT – REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS EM RSRS – O artigo 467 da CLT, com redação anterior à da Lei nº 10.272/2001, que não incide retroativamente, previa a dobra salarial exclusivamente às hipóteses de rescisão do contrato de trabalho, desde que o empregador estivesse em mora, sobre a parte incontroversa dos salários. O reflexo de horas extras nos RSRS, postulado na ação, não se enquadra na dicção do aludido preceito, compreensivo tão só da importância salarial incontroversa, que deve ser interpretada em sentido estrito. Embargos conhecidos e providos.*” (TST – ERR 629443 – SBDI 1 – Rel^a Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi – DJU 15.02.2002). Extraída do repertório de jurisprudência *Juris Sintese*.

Só com o decorrer do tempo, será possível avaliar se a modificação legal mostrar-se-á positiva ou negativa, através da mudança de pensamento dos empregadores, enfatizando-se a efetividade da norma.

9. Conclusões

- Até 04 de setembro de 2001 aplica-se a dobra legal, caso os salários – estes em sentido estrito, não fossem pagos em primeira audiência, e desde que existisse a situação de incontrovérsia sobre os mesmos. A partir do dia seguinte, o acréscimo foi minorado para 50%, aplicável somente para as verbas rescisórias incontroversas, caso não quitadas pelo ex-empregador em primeira audiência.

- Para os contratos de trabalho extintos até 04 de setembro de 2001, aplica-se a norma com a redação anterior, e para aqueles extintos a partir do dia seguinte aplica-se a norma com a nova redação.

- A elisão da penalidade somente se dá nos casos em que a controvérsia sobre as verbas rescisórias apresente-se de forma fundada, e não inconsistente. Caso o empregador quite em primeira audiência uma pequena parcela das verbas rescisórias, a penalidade ainda assim subsistirá sobre a diferença que fosse incontroversa. O acréscimo do artigo 467 da CLT possui natureza indenizatória.

- A sanção se aplica também quando reclamadas a Administração Pública, massa falida, e no rito sumaríssimo e em casos de revelia. A única exclusão legal são os empregados domésticos, que não têm direito ao acréscimo.

- O ideal, e mais coerente em termos processuais, é que haja pedido explícito do acréscimo, para que possa ser deferido. Não é aconselhável a concessão dele *ex officio*.

- A alteração para a aplicabilidade somente às verbas rescisórias em sentido estrito, a princípio, trata-se de benesse ao empregado, mas sua efetividade só poderá ser analisada com o tempo.

BIBLIOGRAFIA

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 27. ed. São Paulo : Saraiva, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo : LTr, 2002.

GIGLIO, Wagner D. *Direito Processual do Trabalho*. 10. ed. São Paulo : Saraiva, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 20. ed. São Paulo : Saraiva, 2001.

SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*. 29. ed. São Paulo : LTr, 1996.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima.
Instituições de Direito do Trabalho. 19. ed. V. 1. São Paulo : LTr, 2000.